

MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO  
UNIVERSIDADE FEDERAL DE OURO PRETO  
INSTITUTO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS  
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS ADMINISTRATIVAS



**PANORAMA DA INCLUSÃO DE DEFICIENTES VISUAIS NO MERCADO DE  
TRABALHO BRASILEIRO**

**TATIANA DA CONCEIÇÃO GOMES PAIVA**

MARIANA

2022

**TATIANA DA CONCEIÇÃO GOMES PAIVA**

**PANORAMA DA INCLUSÃO DE DEFICIENTES VISUAIS NO MERCADO DE  
TRABALHO BRASILEIRO**

Monografia apresentada ao Curso de  
Administração da Universidade Federal de Ouro  
Preto como requisito para obtenção do título  
Bacharel em Administração.

**Orientadora:** Prof<sup>ª</sup>. Dr<sup>ª</sup>. Carolina Machado  
Saraiva

MARIANA

2022

SISBIN - SISTEMA DE BIBLIOTECAS E INFORMAÇÃO

P149p Paiva, Tatiana da Conceição Gomes.

Panorama da inclusão de deficientes visuais no mercado de trabalho brasileiro. [manuscrito] / Tatiana da Conceição Gomes Paiva. - 2022.

48 f.: il.: color., tab..

Orientadora: Profa. Dra. Carolina Machado Saraiva.

Monografia (Bacharelado). Universidade Federal de Ouro Preto. Instituto de Ciências Sociais Aplicadas. Graduação em Administração

1. Deficiência visual. 2. Mercado de trabalho. 3. Estratégia. I. Saraiva, Carolina Machado. II. Universidade Federal de Ouro Preto. III. Título.

Bibliotecário(a) Responsável: Iury de Souza Batista - CRB6/3841



## FOLHA DE APROVAÇÃO

**Tatiana da Conceição Gomes Paiva**

**Panorama da Inclusão de Deficientes Visuais no Mercado de Trabalho Brasileiro**

Monografia apresentada ao Curso de Administração da Universidade Federal de Ouro Preto como requisito parcial para obtenção do título de bacharel em Administração

Aprovada em 31 de outubro de 2022.

### Membros da banca

Dra. - Carolina Machado Saraiva - Orientador(a) - Universidade federal de Ouro Preto  
Msc. - Thaís Pinto da Rocha Torres - Universidade Federal de Minas Gerais  
Msc. - Pamella Thais Magalhães Ferreira - Universidade Federal de Minas Gerais

Carolina Machado saraiva, orientador do trabalho, aprovou a versão final e autorizou seu depósito na Biblioteca Digital de Trabalhos de Conclusão de Curso da UFOP em 22/22/2022.



Documento assinado eletronicamente por **Carolina Machado Saraiva, PROFESSOR DE MAGISTERIO SUPERIOR**, em 22/11/2022, às 15:41, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site [http://sei.ufop.br/sei/controlador\\_externo.php?acao=documento\\_conferir&id\\_orgao\\_acesso\\_externo=0](http://sei.ufop.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0), informando o código verificador **0430261** e o código CRC **6913F082**.

## **AGRADECIMENTOS**

Agradeço imensamente a minha mãe que esteve nos momentos mais difíceis até agora, ao meu pai que não pôde estar, mas está em meu coração com grandiosidade e muito amor.

À minha sobrinha Karol Cipriano sempre ajudando nos momentos de cansaço e dor. Agradeço meu companheiro de batalhas Rodrigo Mendes, ao qual aguentou várias fases e momentos de eloquência. E a minha amiga Adriana Cassimiro que por diversas vezes soube me ouvir com muita naturalidade e boa vontade.

A minha orientadora Carolina Saraiva que soube compreender cada passo meu, e a importância e incentivo que deu ao tema que escolhi. Obrigada a todos.

## RESUMO

Nos últimos anos, mudanças no contexto tecnológico e social das organizações demonstraram a necessidade de incluir em suas estratégias temáticas como sustentabilidade e diversidade. No entanto, estas organizações demonstram um grande despreparo, principalmente no que compete a contratação de pessoas com deficiência visual, amparado no preconceito, e no desconhecimento da deficiência. Neste cenário adotou-se como objetivo deste estudo, analisar como ocorre os processos de inclusão de pessoas com deficiência visual nas maiores organizações brasileiras. Como metodologia adotou-se uma análise dos portais institucionais das 50 maiores empresas, do guia proposto pela revista Exame, em 2021. Adotando como categorias de análise: as políticas de gestão de pessoas, as políticas de diversidade, e as políticas de inclusão de pessoas com deficiência. A pesquisa evidenciou que ainda há muito a se fazer. Visto que não há transparência nas ações tomadas pela empresa. Uma vez que das 50 empresas analisadas apenas 17 empresas demonstram de forma clara informações sobre suas políticas. Notou - se também que das 17 empresas que disponibilizam estas informações, elas ainda fazem de uma forma muito genérica e formalista. Demonstrando que empresas estão muito mais voltadas para o cumprimento de uma obrigação legal, do que o desenvolvimento especificamente de uma política organizacional.

**Palavras Chave:** Deficiência Visual; Trabalho; Estratégia.

## ABSTRACT

In recent years, changes in the technological and social context of organizations have demonstrated the need to include sustainability and diversity in their strategies. However, these organizations show a great lack of preparation, especially when it comes to hiring people with visual impairments, supported by prejudice and ignorance of the disability. In this scenario, the objective of this study was to analyze how the processes of inclusion of people with visual impairments occur in the largest Brazilian organizations. 2021. Adopting as categories of analysis: people management policies, diversity policies, and policies for the inclusion of people with disabilities. The research showed that there is still a lot to be done. Since there is no transparency in the actions taken by the company. Since of the 50 companies analyzed, only 17 companies clearly demonstrate information about their policies. It was also noted that of the 17 companies that provide this information, they still do so in a very generic and formalistic way. Demonstrating that companies are much more focused on the fulfillment of a legal obligation, than the development of an organizational policy specifically.

**Keywords:** Visual Impairment; Job; Strategy.

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO .....</b>	<b>9</b>
<b>2 REFERENCIAL TEÓRICO .....</b>	<b>12</b>
2.1. Contextualização da Deficiência no Brasil.....	12
2.1.1 Conceito de Deficiência.....	13
2.1.2 Conceito de Deficiência Visual .....	14
2.2. Inclusão Laboral de Pessoas com Deficiência : Uma análise Global.....	15
2.3. Lei nº 8.213/991: A Lei de Cotas.....	17
<b>3. METODOLOGIA.....</b>	<b>20</b>
<b>4. ANÁLISE DE RESULTADOS .....</b>	<b>23</b>
4.1. Políticas de Gestão de Pessoas.....	23
4.2. Políticas de Diversidade.....	26
4.3. Políticas de Inclusão de Pessoas com Deficiência.....	32
<b>5. CONCLUSÃO.....</b>	<b>35</b>
<b>REFERÊNCIAS.....</b>	<b>38</b>
<b>APÊNDICE A- QUESTIONÁRIO.....</b>	<b>41</b>
<b>APÊNDICE B- TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO.....</b>	<b>45</b>
<b>APÊNDICE C- 50 MAIORES EMPRESAS BRASILEIRAS, SEGUNDO A REVISTA EXAME (2021).....</b>	<b>47</b>



## 1 INTRODUÇÃO

Nos últimos tempos, o contexto organizacional passou por inúmeras reformulações. A imersão tecnológica e os novos arranjos sociais ocasionaram uma abertura aos debates a respeito temas como, diversidade e responsabilidade social empresarial, destacando sua influência nos contextos empresariais brasileiros. Ao englobar a diversidade em sua estratégia organizacional, os processos seletivos passaram a priorizar a efetivação de públicos diversos, englobando categorias raciais, gênero, idade, orientações sexuais e pessoas com deficiência (LIMA et al., 2021).

No entanto, o despreparo do mercado em torno da inclusão desses públicos tornou esses processos cada vez mais fragilizados e ineficientes (SANTOS et al., 2018). Entende-se que este processo inclusivo é muito amplo, por isso adotamos como objeto de estudo a inclusão de pessoas com deficiência visual. Em vista a sua complexidade, e os estigmas condicionados a este processo.

A deficiência visual é caracterizada como uma limitação sensorial, que quando agravada anula a acuidade visual do indivíduo (LIMA et al., 2021). De acordo com o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE (2010), no Brasil cerca de 6,5 milhões de pessoas possuem deficiência visual, sendo que 500 mil dessas pessoas apresentam total perda visual, e 6 milhões possuem baixa visão.

Segundo Hammes e Nuernberg (2015), os primeiros indícios de inclusão de pessoas com deficiência (PcD) no mercado de trabalho surgiram no final da Segunda Guerra Mundial. Em vista a necessidade de alocar a mão de obra dos ex-combatentes que retornaram para a Europa após sofrerem mutilações na Guerra. No Brasil essa inserção ocorreu em função da criação de políticas públicas, como a promulgação da Lei de Cotas nº 8.213/91 no ano de 1991, que assegurou a reserva de vagas às pessoas com deficiência proporcionalmente ao tamanho da organização. Além da lei brasileira de inclusão, lei nº 13.146/2015 promulgada no ano de 2015 (HAMMES; NUERNBERG, 2015).

No entanto, a efetividade da aplicação destas leis é constantemente questionada. Segundo Bittencourt e Fonseca (2011), ainda que as obrigаторiedades legislativas assegurem às pessoas com deficiência o direito à inclusão, sua adesão não ocorre em sua totalidade. Sob a alegação de incapacidade escolar e de qualificação profissional, muitas empresas

inviabilizam o processo de contratação de PcDs (BITTENCOURT; FONSECA, 2011). Acarretando no impedimento de acesso das PcDs aos locais de trabalho, aos planos de carreira, e à qualificação profissional (LIMA et al., 2021).

Diante disso, cabe o seguinte questionamento: Qual o cenário de inclusão de pessoas com deficiência visual nas organizações brasileiras? Para responder a pergunta delineada o objetivo geral a seguir foi definido : Analisar o cenário de inclusão de pessoas com deficiência visual nas maiores organizações brasileiras . E os específicos : 1) Levantamento das 100 maiores organizações do Brasil; 2) Análise das políticas inclusivas de gestão de pessoas, políticas de diversidade e as políticas de inclusão de PcDs. Contrapondo as informações obtidas com o referencial teórico.

A escolha destes objetivos deu-se em razão da possibilidade de analisar de uma forma prática a conformidade entre os discursos de inclusão e diversidade firmados por estas empresas , e a promoção e a aplicação políticas que corroborem com estes discursos . Contribuindo também como um amparo teórico para a promoção de novos debates, tendo em vista que este tema possui grande relevância organizacional e acadêmica. Os debates a respeito desses processos, segundo Assis e Freitas (2014) , se amplificaram em vista à preocupação empresarial de abordar em seu cotidiano temáticas, como a responsabilidade social. Esse fato ocasionou uma quebra nos paradigmas organizacionais, relacionados à contratação e à convivência com profissionais com deficiência. Este fenômeno contribuiu para a promoção de aprendizado, auxiliou no processo de diminuição do preconceito e promoveu uma maior valorização profissional desses indivíduos (ASSIS; FREITAS, 2014).

Para Bittencourt e Fonseca (2011) a convivência com profissionais com deficiência em espaços de trabalho, influencia na mudança de percepção das pessoas, e agrega benefícios de integração e de melhorias motivacionais e de desempenho. Shannon, Tansey e Shoen (2009), também evidenciam os benefícios ocasionados pelo processo de inclusão de PcDs junto às organizações. Para esses autores o contato dos demais profissionais com pessoas com deficiência que estejam em posições de poder, influência na formação de atitudes positivas em relação às pessoas com deficiência, ampliando a eficácia do processo de inclusão (SHANNON; THANSEY; SHOEN, 2009).

Por meio deste processo inclusivo, estas pessoas deixam de ser invisíveis perante a sociedade. Para Assis e Freitas (2014), isto ocorre em um contexto no qual o outro que julga, segrega e discrimina, passa a ter um olhar de reconhecimento e prestígio pelas capacidades laborais desses profissionais. Essa transformação também decorre em vista da imagem que o próprio PcD tem sobre si, na qual o julgamento e o olhar sobre si são transformados, promovendo uma maior valorização de suas capacidades e o resgate de sua autoestima (ASSIS; FREITAS, 2014).

Este trabalho foi dividido em cinco seções. Na primeira seção se encontra a Introdução, e na sequência é apresentado o Referencial Teórico utilizado. As terceiras e quartas seções apresentam a Metodologia e a Análise dos dados encontrados. Por fim se encontra a conclusão, que apresenta as limitações de estudo e suas contribuições para o campo profissional e acadêmico.

## 2 REFERENCIAL TEÓRICO

### 2.1. Contextualização da Deficiência no Brasil

Em uma sociedade capitalista o trabalho é analisado sob duas perspectivas: como uma atividade social e econômica, e como uma ação disposta a garantir satisfação pessoal (RODRIGUES; COUTINHO, 2015). Por meio da segunda dimensão, o protagonismo profissional do ser humano é potencializado, enquanto este atua como colaborador da estruturação de uma sociedade melhor (FÁVERO, 2004).

Rodrigues e Coutinho (2015) configuram a atividade laboral como uma necessidade humana, além de se configurar como um direito social. Constituindo-se como uma necessidade humana, o trabalho promove bens materiais para a sobrevivência do indivíduo, e atua na promoção da formação humana.

Adquirindo um status de direito social, o trabalho é assegurado junto à Constituição Brasileira de 1988. Em seu sexto artigo é assegurado aos cidadãos direitos sociais como: a educação, saúde, alimentação, moradia e o trabalho. Além das garantias de lazer, segurança, e previdência social (BRASIL, 1988). Porém, Oleto, Silva e Paiva (2016) salientam que a aplicação de tais direitos não ocorre em sua totalidade, em especial aos grupos considerados como minorias. Tais grupos usualmente sofrem preconceitos em relação à sua raça, classe social ou gênero, além da disposição de algum tipo de deficiência (BITTENCOURT; FONSECA, 2011).

O Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE (2010) afirma que cerca de 46 milhões de brasileiros possuem algum tipo de deficiência: intelectual, motora, visual ou auditiva. Ainda que em grande maioria estes indivíduos se encontrem em idade economicamente ativa, muitos se encontram desempregados, e/ou à procura de uma possibilidade de inclusão no mercado de trabalho (FELIZARDO et al., 2016).

Para Galvão, Lemos e Cavazotte (2019) isto ocorre devido aos estigmas sociais internalizados na estrutura trabalhista, nos quais as pessoas com deficiência permanecem tendo sua contratação vinculada ao exercício de funções menos complexas, associadas às inúmeras dificuldades de permanência e progressão profissional.

Bittencourt e Fonseca (2011) afirmam ainda que, os profissionais que possuem deficiências múltiplas, psicossociais ou que comprometam a sua mobilidade como a deficiência motora e visual, tendem a ter estas dificuldades ampliadas.

Estas dificuldades vivenciadas por esses profissionais comprometem a sua inclusão plena no mercado de trabalho , comprometendo também sua inclusão na sociedade (MORATO; ZAMBRANA; MESTANZA, 2021).

### 2.1.1. Conceito de Deficiência

O conceito de deficiência recebeu inúmeras atualizações ao longo dos anos, tendo em vista a sua associação equivocada a termos negativos como: problema de surdez, atraso mental, cegueira, além de termos errôneos e pejorativos, como aleijado e retardado para designar indivíduos que possuem algum tipo de deficiência (ALVES; BARRETO; MORAIS, 2012).

Para que houvesse o rompimento desta conduta, fez-se necessária a descentralização do foco da “deficiência” para a “pessoa”, no qual se adotou o termo “portador” (ALVES; BARRETO; MORAIS, 2012). No entanto, Fávero (2004) contesta este termo. Para o autor, a deficiência não pode ser traduzida como uma imperfeição ou um defeito, visto que não há perfeição ou ausência total de defeitos em qualquer ser humano.

Fávero (2004) afirma que a deficiência não pode ser vista como um reflexo negativo , e nem ser definida como uma única característica individual que despreza seus atributos emocionais, intelectuais ,suas potencialidades e competências . Uma vez que estes indivíduos devem gozar dos mesmos direitos que os demais cidadãos , e serem responsáveis por controlar sua própria vida. Nesse sentido , em conformidade ao autor será adotado neste estudo o termo “Pessoa com Deficiência - PcD”, em referência ao termo utilizado em artigos nacionais e internacionais.

Gimenes et al. (2014), configura a deficiência enquanto a perda ou anormalidade estrutural ou função psicológica, fisiológica ou anatômica, que confere a incapacidade total ou parcial, impedindo que a pessoa assegure por si mesma o atendimento às suas necessidades”, de modo que este possa ter uma vida individual e/ou social normal. No entanto Alves, Barreto e Morais (2012) contestam tal definição e afirmam que esta definição

se desenvolve de forma errônea, analisando a deficiência a partir de um conceito de incapacidade de integração social. Consideramos em nosso trabalho a definição proposta pelo Decreto nº 5.296/04, no qual se enquadraram como pessoas com deficiência aquelas que possuem:

I - Deficiência física - alteração completa ou parcial de um ou mais segmentos do corpo acarretando o comprometimento da função física.

II - Deficiência auditiva - perda bilateral, parcial ou total, de quarenta e um decibéis (dB) ou mais; III - Deficiência visual - perda de visão, na qual a acuidade visual é igual ou menor que 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; 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°; IV - Deficiência mental - funcionamento intelectual significativamente inferior à média, com manifestação antes dos dezoito anos e limitações associadas a duas ou mais áreas de habilidades adaptativas (BRASIL, 2004).

Os primeiros casos de contratação desta mão de obra ocorreram na era Pós-Industrial, em 1760, na Inglaterra, e na França em 1789. Este movimento ocorreu devido aos resquícios da Primeira Guerra Mundial, cenário em que os combates armados ocasionaram um grande contingente de soldados com deficiência. A contratação de pessoas com deficiência se uniu à contratação de mão de obra feminina e infantil, justificadas pela necessidade de mão de obra barata, em concordância às condições de trabalho insatisfatórias encontradas neste período (LIMA et al., 2021).

Embora tenham se passado muitos anos, as pessoas com deficiência permanecem em desvantagem no mercado de trabalho, uma vez que possuem baixas taxas de participação e altos níveis de desemprego, além de possuírem os menores níveis de escolaridade (GREVE, 2009).

Para Moreira et al (2011), a eficácia dos processos inclusivos voltados para as pessoas com deficiência deve ser amparada em uma mudança de conduta da sociedade como um todo. Visto que, uma das principais causas dos desafios encontrados por estas pessoas decorre do modo como a sociedade às enxerga, e como age em vista a seu coletivo (MORATO; ZAMBRANA; MESTANZA, 2021).

### 2.1.2. Deficiência Visual

Camarotto e Samoneli (2011) afirmam que durante um processo de recrutamento e seleção os candidatos mais prejudicados são aqueles cuja deficiência demanda maiores

recursos de acessibilidade. Os autores afirmam que, ainda que estas pessoas consigam serem contratadas, suas limitações para a realização de atividades motoras somam-se às barreiras arquitetônicas e atitudinais. Uma vez que as oportunidades oferecidas a estas pessoas não serão equiparadas aos demais profissionais que não possuem deficiência.

Para Morato, Zambrana e Mestanza (2021), os estigmas associados à contratação destes profissionais são equivocados, já que a capacidade desses profissionais não deve ser medida em função de suas limitações, mas pela forma como eles atuam como contribuintes para o seu local de trabalho. É diante deste cenário que se encontram as pessoas portadoras de deficiência visual. Seu processo de inclusão demanda ajustes de acessibilidade, e recursos motores que aperfeiçoem o desempenho e a segurança desses profissionais em suas atividades laborais cotidianas (BASTOS, 2002). E este fato é enxergado muitas vezes pelos contratadores como uma barreira inclusiva (CAMAROTTO; SALIMENI, 2011).

Segundo Madrid (2021) as pessoas com deficiência visual têm sido marginalizadas em processos de recrutamento devido às suas características individuais, sob alegação de sua indisponibilidade para os padrões estabelecidos pelo mercado de trabalho (MOREIRA et al., 2011). A fim de se sentirem "úteis" para a sociedade, estes indivíduos veem no trabalho uma forma de superar suas dificuldades, e resistir aos preconceitos relacionados à sua deficiência (MADRI, 2021).

Galvão, Lemos e Cavazotte (2019) afirmam que, para estas pessoas, o trabalho é tido como uma fonte de prazer e representatividade, configurando-se como sua inserção social. No qual dentre os outros significados atribuídos a esta atividade está o empoderamento de si e dos demais indivíduos que possuem condições semelhantes (MADRI, 2021).

## 2.2. Inclusão Laboral de Pessoas com Deficiência : Uma percepção Global

O processo inclusivo de pessoas com deficiência em países europeus também apresenta fragilidades (GREVE, 2009). Uma vez que estes processos ocorrem em vista do ao contexto social desses país ,e em conformidade às regulamentações por eles propostas . (RODRIGUES; COUTINHO, 2015).

Para Rodrigues e Coutinho (2015) , há a necessidade de um amparo legal a estes indivíduos , fato que contribuiu para o desenvolvimento de uma agenda internacional, estabelecida em prol da inclusão, cujo políticas se enquadram nas determinações da Organização Mundial de Saúde – OMS.

No ano de 1980 a Classificação Internacional de Impedimentos, Deficiências e Incapacidades definiram que as três dimensões : educacionais, laborais e culturais, existem e se expressam de forma simultânea em pessoas com deficiência. Sequencialmente em 1981, a Organização das Nações Unidas (ONU) caracterizou o ano de 1981 como o Ano Internacional das Pessoas Deficientes, atribuindo elevada visibilidade às dificuldades encontradas por estes indivíduos em seu cotidiano (GREVE, 2009).

Em 1983, em Genebra, na Suíça, a Organização Internacional do Trabalho (OIT, 1983) promoveu a Convenção 159/83. Durante este evento, foram estabelecidos princípios e ações para a promoção de políticas nacionais de reabilitação profissional, e de promoção de postos de emprego destinados a pessoas com deficiência (CONESA; ROMEO; BALDÓ, 2017).

A regulamentação europeia diante da situação das PcDs se desenvolve em vista ao contexto social de cada país (GREVE, 2009). Na Espanha, o destaque regulatório é destinado ao estabelecimento do Decreto Real Legislativo 1/2013 (RLD 1/2013), promulgado em 29 de novembro de 2013. Conesa, Romeo e Baldó (2017) destacam que, esta política visa garantir a inclusão laboral desses indivíduos por meio da obrigatoriedade de manutenção por empresas privadas e/ou públicas de um contingente mínimo de 2% de pessoas com deficiência, em comparativo a seu efetivo total de trabalhadores. No qual o descumprimento por parte do empregador é considerado uma ofensa grave, disposto a aplicação de sanções legislativas.

Dentre as iniciativas legais de inclusão laboral de pessoas com deficiência, destacam-se os Centros Especiais de Emprego – CEE, que se desenvolvem por meio de iniciativas públicas ou privadas e se objetivam socialmente em incluir esse grupo no mercado de trabalho (MORATO; ZAMBRANA; MESTANZA, 2021).

No entanto, Morato, Zambrana e Mestanza (2021) afirmam que os Centros Especiais funcionam em curto prazo. Uma vez que por si só , estes não conseguem reduzir os



preconceitos existentes na sociedade. E ao estarem condicionados ao cumprimento da lei , acabam contribuindo para a manutenção de estigmas que estão tentando romper.

Os debates a respeito da inclusão de PcD também acontecem nos Estados Unidos . Segundo censo realizado pela United States Census Bureau, em 2010, nos Estados Unidos 56,7 milhões de pessoas possui algum tipo de deficiência. Esse contingente responde a 18,7% da população norte-americana (MOREIRA; CAPPELLE; FREITAS, 2015).

No ano de 1961, o presidente John F. Kennedy expediu a norma executiva nº 10.925. Esse regimento consistiu na obrigatoriedade de tratamento igualitário aos profissionais PcDs, além de impor restrições de cunho racial e social nos processos de recrutamento e seleção. Para Moreira, Cappelle e Freitas (2015) a relevância da norma executiva nº 10.925 é dada tendo em vista a adoção do termo Política Afirmativa, que inicialmente se restringia a não discriminação organizacional de profissionais em função de sua raça, credo e nacionalidade. Posteriormente foram integrados os demais grupos minoritários, como as PcDs.

Em 1990, foi instituída a Lei dos Americanos com Deficiência (Americans with Disability Act), popularmente conhecida como ADA. A lei trouxe inúmeros avanços para os direitos das PcDs, uma vez que assegurou o tratamento igualitário a um público carente de representatividade. A regulamentação Estadunidense estabelece cotas para a contratação de PcDs, assegurando respaldo a sua empregabilidade, serviços locais, estaduais e federais e transporte público, além das acomodações públicas e telecomunicação (REAÇÃO, 2021).

Segundo a revista Reação (2021), nos Estados Unidos a situação inclusiva de PcDs demanda atenção, dado que estes se encontram entre os mais afetados pelas crises sociais. Além de possuírem os maiores índices de desemprego, e possuírem os menores índices de escolaridade (MADRID, 2021).

### 2.3. Lei nº 8.213/991: A Lei de Cotas

As primeiras discussões sobre a inserção de PcDs no mercado de trabalho brasileiro iniciaram em meados da década de 90, em contraposição ao “paradigma de inclusão”. Este processo ocorreu durante a intensificação das lutas de movimentos sociais que buscavam conscientizar a sociedade sobre a necessidade de se ofertar condições justas de trabalho, de

modo que todos pudessem exercer seus direitos e deveres com autonomia, ampliando as possibilidades sociais e profissionais a pessoas com deficiência (GIMENES et al., 2014).

Para Moreira et al (2011), embora tenha havido avanços nesses debates, este processo inclusivo ainda ocorre de forma ineficiente, visto que muitas empresas ainda não estão preparadas para receber estes profissionais. O marco inclusivo brasileiro foi à promulgação da Lei n. 8.213/1991, popularmente conhecida como Lei de Cotas. A lei estabeleceu parâmetros nos quais empresas que possuem cem ou mais funcionários têm a obrigatoriedade de admitir uma porcentagem de beneficiários da Previdência Social, reabilitados ou com pessoa portadora de deficiência habilitada. Contribuindo para o ingresso dessas pessoas ao mercado de trabalho (ALMEIDA; MOURA; SANTOS, 2015).

Embora haja obrigatoriedade em torno da inclusão de pessoas com deficiência, segundo a pesquisa Perfil Social, Racial e de Gênero das 500 Maiores Empresas do Brasil e Suas Ações Afirmativas do Instituto Ethos, no ano de 2010, 81% das empresas da amostra estavam em desacordo com a Lei de Cotas. Tais dados são justificados pela ineficiência de práticas de RH voltadas aos PcDs, visto que uma parcela considerável das corporações afirma não ter medidas para incentivar a participação de PcDs em contextos organizacionais (CASTRO, RODRIGUES, 2015).

Além disso, políticas sociais como o Benefício de Prestação Continuada (BPC) enquanto regulado pela Lei nº 8.742/1993, regulamentado no BRASIL em 1993, até o ano de 2011, também era visto como uma grande limitação (CASTRO, RODRIGUES, 2015).

As regulamentações desse benefício definiram que, pessoas incluídas na política nacional de seguridade social, teriam direito a obtenção de um benefício financeiro que assegura a proteção às necessidades individuais básicas, englobando a parcela carente da população idosa e aos deficientes com maior comprometimento social. Nesse contexto, para se tornar elegível ao benefício, além de possuir algum tipo de deficiência, é necessário que o indivíduo esteja vulnerável economicamente (DINIZ; MEDEIROS; BARBOSA, 2010). No entanto, o benefício era visto como uma barreira de inclusão no mercado de trabalho, visto que, ele promovia um sentimento de insegurança e instabilidade em torno da possibilidade de adentrar ao mercado de trabalho. Uma vez que ele reforça o paradigma de incapacidade

de indivíduos PcD, ampliando ainda mais a desigualdade social existente (ALMEIDA,2000).

Em 6 de julho de 2015, foi promulgada a Lei nº 13.146, que possibilitou que PcD's beneficiados com auxílio-inclusão pudessem exercer atividade remunerada, enquadrando-os como segurado do Regime Geral da Previdência Social (RGPS), contribuindo para o enfraquecimento dessa limitação (BRASIL,2015) .

Costa (2013) destaca que, a inclusão organizacional das PcDs, além de um dever trabalhista, é um dever social, visto que, ela promove uma inclusão laboral não condicionada apenas a uma obrigatoriedade legislativa, contribuindo para a criação de uma cultura organizacional pautada na diversidade e na valorização das diferenças. A fim de aperfeiçoar as relações com seus colaboradores e com a sociedade (BORELLI et al,2015).

### 3 METODOLOGIA

O enfoque deste estudo está centrado na compreensão do cenário inclusivo de deficientes visuais nas organizações brasileiras. E para que se alcance tal objetivo, adotou-se como método de pesquisa a realização de um estudo qualitativo, cujo desenho possui caráter exploratório (CAMPOS, 2004).

A escolha de se realizar uma pesquisa qualitativa ocorreu em função de sua capacidade interpretativa, que contribuem para a descrição e a decodificação de um sistema complexo de significados (NEVES, 1996). Neves (1996) afirmam que para que a pesquisa qualitativa seja realizada de forma eficaz, esta precisa estar em conformidade com quatro elementos: (1) estar ligada a ambiente natural que atue como fonte direta de dados, e a um pesquisador como instrumento fundamental; (2) possuir caráter descritivo; (3) analisar o significado que as pessoas dão às coisas e à sua vida, tão quanto à preocupação do investigador; (4) e adotar um enfoque indutivo (NEVES, 1996).

Campos (2004) corroboram com Neves (1996) e destaca a importância da análise qualitativa. O autor afirma que este método é fundamentado em uma estratégia baseada na coleta de dados, vindos de interações sociais e que precisam ser analisadas tendo em vista as percepções que os sujeitos e/ou pesquisadores atribuem ao fato relatado.

Somando-se à pesquisa qualitativa, o desenho exploratório do método evidencia a necessidade de se abordar uma discussão negligenciada academicamente (CAMPOS, 2004), visto que no que compete a debates acerca da inclusão de deficientes visuais no mercado de trabalho, o volume de trabalhos é extremamente baixo. Segundo investigação realizada por Dourado e Faria (2021) demonstrou que, dentre as pesquisas publicadas em eventos da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração- ANPAD, o número de pesquisadores PCD é inexistente, além do fato de muitas dessas não terem um PcD como entrevistado.

O fato demonstrado pelos autores evidencia o descaso e o silenciamento que as pessoas com deficiência são submetidas na academia de Administração (DOURADO;FARIA, 2021,p.16). Outro ponto destacado por Dourado e Faria (2021), é o fato de que poucos autores dão continuidade a pesquisas contínuas sobre a temática de PcD. Contribuindo para a escassez de estudos relacionados à temática.

A coleta de dados ocorreu a partir da seleção de estudos da área da Administração , cujos estudos abordavam a inclusão de pessoas com deficiência visual no mercado de trabalho . O critério de escolha desses estudos ocorreu tendo em vista a proximidade dos temas debatidos e o lócus de pesquisa. Essa seleção documental auxiliou no processo de construção da amostra em estudo, além de auxiliar no processo de interpretação dos resultados obtidos com a pesquisa(GUNTHER, 2006).

Após o levantamento documental , realizou-se um levantamento das 100 maiores organizações do Brasil, segundo pesquisa realizada pela revista Exame (2021). Logo depois, foi feito o contato via e-mail com as referidas empresas, a fim de compreender as estratégias desempenhadas para o processo de inclusão de deficientes visuais em seu quadro de funcionários.

Conhecer as estratégias envolvidas no processo inclusivo de tais empresas contribui para uma análise mais aprofundada da temática (GUNTHER, 2006). Tão quanto compreender os benefícios e os desafios observados durante o processo inclusivo.

No período de 24 de agosto a 10 de setembro de 2022, foram encaminhados 100 e-mails individuais para as 100 primeiras empresas constantes no guia das 500 maiores empresas do Brasil, divulgado pela revista Exame, referente ao ano de 2021.

Após o período de 17 dias, entrou-se em contato com as mesmas empresas através da plataforma do LinkedIn. Foram recebidas três respostas, mas nenhuma delas respondeu a mensagem efetivamente. Procedemos a uma terceira metodologia de análise de dados, a análise de conteúdo, em que se analisaram nos portais institucionais os conteúdos públicos de informação referentes a três categorias norteadoras: política de gestão de pessoas, política de diversidade e sua política de inclusão de deficientes, com o enfoque voltado para a inclusão de deficientes visuais..A amostra analisada faz referência as 50 maiores empresas presentes no guia.

A análise dos dados obtidos corrobora com a de Bardin (1977). Segundo a autora o processo de análise ocorre em três etapas:

- a) A pré-análise do material adquirido com a coleta de dados;
- b) A exploração do material e identificação de problemáticas;

c) A fase do tratamento dos dados obtidos e a sua interpretação por meio de técnicas e inferências estatísticas (BARDIN,1977).

Gunther (2006) destaca a importância do processo de análise de dados, uma vez que ele implicará em um processo reflexivo, visto ao comportamento desempenhado pelo pesquisador, resultando na interação dinâmica entre este e seu objeto de estudo (GUNTHER, 2006).

As informações obtidas com a coleta de dados foram alocadas em planilhas para posteriormente serem utilizadas na construção de tabelas e gráficos. Logo após, foi feita a contraposição desses dados ao referencial teórico estudado.

Marques, Moreira e Lima (2017) salientam a importância dessa contraposição uma vez que possibilita a comparação das hipóteses teóricas estudadas e as informações obtidas por meio da análise do objeto em seu espaço natural, contribuindo assim para o alcance dos objetivos propostos.

## 4 ANÁLISE DE RESULTADOS

O processo de análise de dados ocorreu em conformidade com a metodologia proposta, a partir da análise dos portais institucionais das 50 maiores empresas brasileiras do ano de 2021, segundo a Revista Exame. Dentre as 50 empresas analisadas, apenas 17 portais apresentaram dados sobre a adoção de políticas de gestão de pessoas, política de diversidade e/ou suas políticas de inclusão de deficientes, com o enfoque voltado para a inclusão de deficientes visuais. Cabe destacar que estas categorias não são excludentes, devido ao fato de algumas empresas apresentarem mais de uma política.

Junto a seus portais institucionais foram analisadas as formas como as suas informações são expostas e distribuídas, nas categorias e abas presentes nesses espaços. Cabe destacar que a disposição de categorias nesses portais é distinta, haja vista que a sua configuração é disponibilizada conforme as especificações de cada empresa.

Durante o processo de verificação destes espaços, foi possível perceber que em sua grande maioria as informações presentes estavam relacionadas à história organizacional destas empresas, os seus produtos e serviços ofertados, as políticas de relacionamento destinadas a seus investidores, além de informações sobre o seu comprometimento com a sustentabilidade e a sociedade no qual se encontra inserida.

Em vista ao objetivo proposto neste estudo, nossa análise se concentrou na disponibilização de informações a respeito de suas políticas de gestão de pessoas, políticas de diversidade e quando existem políticas de inclusão de pessoas com deficiência, tendo como prioridade a inclusão de pessoas com deficiência visual.

### 4.1. Políticas de Gestão de Pessoas

O primeiro contato entre um trabalhador e seu possível empregador ocorre durante as etapas de recrutamento e seleção. Segundo Morato, Zambrana e Mestanza (2021) são durante este processo que se concentram os maiores desafios inclusivos vivenciados por profissionais PcDs, pois inúmeras vezes as oportunidades oferecidas a estas pessoas, não ocorrem nas mesmas condições disponibilizadas aos demais colaboradores.

Preconceitos e paradigmas instaurados na estrutura destas empresas comprometem a efetividade deste processo, ocasionando a necessidade de um preparo profissional e social,

de líderes e gestores para que estas pessoas possam se desenvolver em totalidade (MADRID, 2021).

Evidenciou-se também que os processos de gestão de pessoas desempenhados por estas empresas possuem inúmeras fragilidades e a falta de comprometimento e divulgação de suas políticas de gestão de pessoas voltadas para a inclusão de pessoas com deficiência . Impedindo a sua compreensão pelos atores envolvidos e a eficácia de sua aplicação, gerando assim processos seletivos cada vez mais restritos e excludentes.

Tabela 1: Divulgação empresarial de Políticas de Gestão de Pessoas

	Empresa	Política de Gestão de Pessoas
1	Petrobras	Sim
2	Carrefour BR	Sim
3	Cargill agrícola	Sim
4	Assaí	Sim

Fonte: Elaborado pela autora (2022).

Dentre os 50 portais analisados, apenas quatro empresas disponibilizaram e divulgaram suas políticas de gestão de pessoas, e como elas estão relacionadas à inclusão de PcD em processos seletivos. Estas informações foram disponibilizadas por meio de textos e imagens alocados em uma categoria destinada a processos seletivos, além de estarem presentes também na aba trabalhe conosco. Em empresas como a Assaí e a Cargill Agrícola, estas políticas também foram disponibilizadas em um documento à parte, em conjunto às demais políticas e normas institucionais.

Uma das políticas analisadas foi proposta pela empresa Petrobrás. A empresa afirma estar amparada em seus valores institucionais e busca assegurar que seus processos de recursos humanos estejam alinhados às necessidades da companhia, estimulando a produtividade e contribuindo para o desenvolvimento da capacidade de inovação dos indivíduos envolvidos. Além disso, a política visa garantir que seus processos de atração, retenção, movimentação e sucessão sejam ocupados por pessoas com as competências necessárias, que estejam de acordo com as necessidades do seu negócio.

A empresa promove também uma cultura de recompensas amparada nos resultados alcançados por seus colaboradores, garantindo que o seu desempenho seja analisado e reconhecido de forma transparente. Além disto, a Petrobrás busca proporcionar a seus



empregados um ambiente de trabalho saudável, que promova a diversidade e inviabilize qualquer forma de assédio ou discriminação.

A preocupação com a cultura e o ambiente organizacional, também é percebida pelo Carrefour BR. Em sua política de Gestão de Pessoas estão estabelecidas práticas de atração de talentos, baseadas na promoção de um ambiente igualitário e diverso. Dentre as práticas destacam-se as práticas Empregue Afro e Trans Emprego, que auxiliam na divulgação e oferta de vagas a pessoas negras e LGBTQIA+ (CARREFOUR ,2021).

O Carrefour (2021) promove também o “Dia D” de contratação, que consiste em um dia dedicado à admissão de profissionais de perfis específicos, além da sua atuação em feiras de empregabilidade. Há também a oferta de cartilhas de diversidade e inclusão , que permitem que estas ações possam ser conhecidas por todos os atores envolvidos .

O comprometimento com processos seletivos inclusivos também é percebido na política de gestão de pessoas da empresa Assaí . A empresa acredita que ao estar valorizando a diversidade, combatendo a discriminação e oferecendo equidade de oportunidades, ela está apoiando a construção de um país cada vez mais inclusivo (ASSAÍ,2022).

Políticas de desempenho também obtêm destaque nesses processos, como demonstra a empresa Cargill. Sua gestão de recursos humanos é estruturada no alinhamento entre os objetivos individuais e organizacionais, de forma que os funcionários compreendam seu papel , e obtenham feedback de seus gestores sobre o desempenho individual fundamentado no Modelo de Liderança Cargill, alavancando o desenvolvimento desses profissionais. Além de ofertar também Treinamentos, Programa de Incentivo à Educação, Programa de Idiomas, Oportunidades Internas, e Pesquisas de Engajamento.

Além de práticas de controle de desempenho e recrutamento, Moreira et al. (2011) entendem que a eficácia dos processos de gestão de pessoas ocorre com base em uma mudança cultural e social, de forma que estes processos se tornem cada vez mais inclusivos, e menos sucintos a influência de paradigmas e preconceitos.

## 4.2 Políticas de Diversidade

Em seguida, analisaram-se as empresas cujos portais institucionais obtinham informações relacionadas às suas políticas de diversidade. Notou-se durante este processo que, embora alguns textos institucionais destacasse o comprometimento de tais organizações com a diversidade, a divulgação dessas práticas não ocorre em sua totalidade.

Dentre os 50 portais analisados, apenas 10 empresas possuem um espaço destinado à divulgação de informações sobre as suas políticas de diversidade. São as empresas Petrobrás , Vale ,Vibra, Carrefour Br, Cargil Agrícola, Raizen Combustível, Brf S.A, Bradesco Seguros S.A, Magazine Luiza e Shell Brasil .

A negligência em vista a disponibilização dessas é exposta por Oleto, Silva e Paiva (2016). As autoras alegam que, ainda que estas empresas digam estar comprometidas com a diversidade, a aplicação de tais direitos a grupos marginalizados não ocorre em sua totalidade e anula o seu próprio discurso (OLETO; SILVA; PAIVA, 2016).

A falta de transparência influencia na execução dessas políticas e a torna ineficaz, pois além de contribuir para a ampliação das dificuldades que demarcam o processo de contratação e retenção de colaboradores diversos, acentuando as dificuldades de adaptação destes profissionais em suas equipes de trabalho.

Dentre as políticas de diversidade divulgadas e analisadas, nota-se que a política mais completa é a proposta pela empresa Carrefour BR. A política foi atualizada pela área de gestão de recursos humanos e emitida em 28 de março de 2022.

Suas práticas são expostas em um documento disponibilizado na aba políticas de diversidade. As informações contidas no documento fazem referência ao seu objetivo, sua abrangência, dúvidas e portais de denúncia, além de informações sobre as sanções de descumprimento da política, dentre outras.

O Grupo Carrefour afirma valorizar a diversidade, promover a equidade, empoderar e promove a inclusão social de seus colaboradores, além de repudiar qualquer tipo de discriminação. Todos os objetivos do Grupo Carrefour Brasil devem estar em conformidade com processos inclusivos e sustentáveis, visando o emprego pleno e produtivo, além de condições de trabalho, decentes e dignas para todas e todos. Contribuindo assim para a

redução das desigualdades sociais e garantindo a participação ativa de todos os níveis de cargos e governança.

A política proposta também apresenta canais de denúncias para acolhimento e/ou registros de incidentes discriminatórios. Os registros podem ser feitos diretamente via linha ética, via registros operacionais de incidentes em lojas (CCO), via reporte ao Gestor ou aos Recursos Humanos, além da possibilidade de serem reportados à área de *Compliance* para registro e tratativa.

A empresa possui uma área chamada área da diversidade, grupo que tem sob sua responsabilidade a recepção e o apoio às ações voltadas para a valorização e promoção do tema de diversidade e inclusão. Além de garantir o alinhamento com as diretrizes do Grupo Carrefour Brasil em relação a este tema.

Figura 1. Competências da Área da Diversidade

<p>Compete à área de Diversidade:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>i) Promover ações de sensibilização, educação e mobilização para enfrentamento de estereótipos e preconceitos, as quais devem ser realizadas permanentemente visando a prevenir práticas de discriminação e a manter um ambiente de trabalho e de relacionamento — com todos os públicos — respeitoso, inclusivo, seguro, acessível e aberto à diversidade que há na sociedade;</li><li>ii) Apoiar a construção de treinamentos obrigatórios sobre direitos humanos e valorização da diversidade;</li><li>iii) Apoiar o desenvolvimento das comunicações internas ou externas, para evitar práticas de discriminação, ofensas e humilhações, sejam elas quais forem;</li><li>iv) Apoiar as áreas responsáveis em acessibilidade, adaptações razoáveis, tecnologias de assistência e outras práticas que possam incluir e permitir igualdade de condições para todos os públicos, em especial pessoas com deficiência e pessoas com mobilidade reduzida, temporária ou permanente;</li><li>v) Apoiar as áreas de Compliance, Ética, Recursos Humanos e Jurídico na avaliação e elucidação das denúncias relacionadas à Diversidade.</li></ul>
--

Fonte: Política de Diversidade Carrefour (2022)

Além de ter uma área responsável por assuntos relacionados à diversidade, o Carrefour BR desempenha ainda outras iniciativas relacionadas à diversidade, conforme demonstrado na tabela 2.

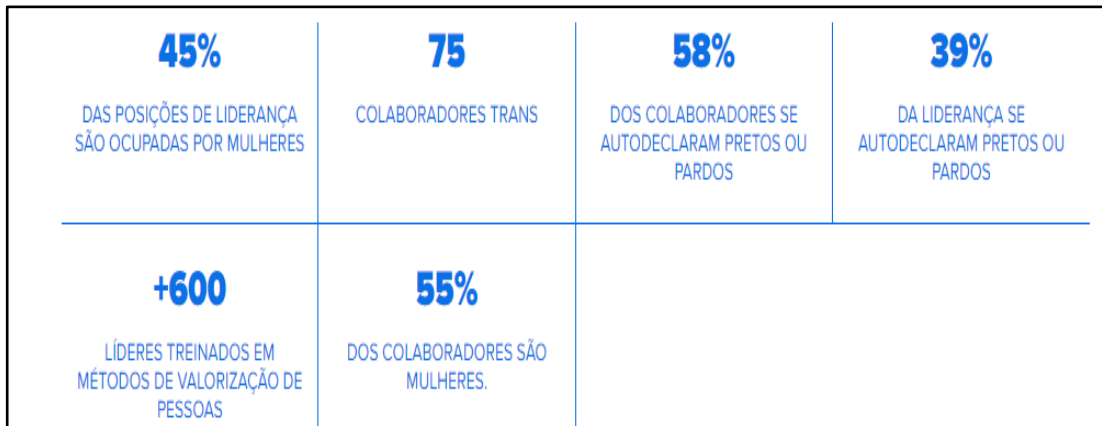
Tabela 2. Iniciativas de apoio à diversidade - Carrefour BR.

<b>POLÍTICAS DE DIVERSIDADE CARREFOUR BR</b>	
<b>INICIATIVA</b>	<b>DESCRIÇÃO</b>
Comitê Gestor de Diversidade	Realiza a operacionalização dos programas de diversidade. É integrado por líderes seniores representantes de diferentes áreas da Companhia.
Grupos de Afinidades	Grupos que discutem e propõem práticas e soluções para os desafios em torno da inclusão e da diversidade na organização . São formados por colaboradores voluntários.
Carrefour por Elas:	Prática que visa assegurar a oferta de oportunidades igualitárias a colaboradores homens e mulheres. Reforçando o compromisso global do Carrefour:que visa à ocupação de 40% de suas posições-chave (diretores e diretores seniores) por mulheres, em todos os países, até 2025.
Todes+:	promove o respeito aos direitos das pessoas LGBTQIA+, propõe ações práticas para promover um ambiente mais acolhedor para as pessoas.
GARU (Grupo de Afinidade Racial Ubuntu)	atua no enfrentamento do racismo institucional, contribuindo para o avanço da representatividade de negros em posições de liderança.
Parada LGBTQIA+	Apoio de doação de água ao evento e publicação de manifestos à causa, em diversos canais. As fachadas das lojas Carrefour Express da Avenida Paulista, na cidade de São Paulo, também foram adesivadas com as cores da bandeira LGBTI+.
Dia Nacional do Homem	Ação interna, desenvolvida na data para conscientizar os homens sobre as máscaras sociais que impedem o avanço da equidade de gênero, promovendo uma reflexão sobre o machismo estrutural.

Fonte: Site Institucional Carrefour BR (2022).

A política proposta pela empresa foi responsável pelo alcance de inúmeros benefícios, como pode ser observado na figura 2.

Figura 2. Benefícios alcançados pela política de diversidade do Carrefour BR.



Fonte: Site Institucional Carrefour BR (2022).

A ocorrência de atos infratores também é prevista neste documento, tão quanto às sanções a serem aplicadas nesses casos. A classificação desses atos é descrita na figura 3.

Figura 3. Classificação de ocorrência de atos infratores.

<p><b>(a) Inconveniente:</b> Pessoa Ofensora expressa que não houve intenção, demonstra que não tinha ciência de seu gesto de desrespeito, revelando insensibilidade ou desconhecimento do impacto gerado;</p> <p><b>(b) Repreensível:</b> Pessoa ofensora deliberadamente ou repetidamente apresenta comportamento que causa prejuízo, constrangimento ou dolo a uma ou mais pessoas. O ambiente de trabalho é afetado, também podendo afetar a relação dos demais públicos de relacionamento do Grupo Carrefour Brasil;</p> <p><b>(c) Grave:</b> Pessoa Ofensora mantém e/ou mostra comportamento prejudicial às relações de trabalho internas, externas, com os clientes ou outros públicos de relacionamento, de forma direta ou indireta. Há riscos para a própria pessoa ofensora ou à empresa em relação à legislação ou medidas externas, caso o problema seja notificado nestas instâncias;</p> <p><b>(d) Severo:</b> Pessoa Ofensora comete ato com sério risco à empresa e à qualidade das relações com os públicos de relacionamento. Não deve permanecer na empresa. Pode envolver processo judicial.</p>
--

Fonte: Política de Diversidade Carrefour (2022).

Além do Carrefour, a empresa Shell também se destaca ao se analisar os parâmetros de diversidade. Conforme demonstrado na Figura 4.

Figura 4. Shell premiada em 2019 e 2020 pelo Guia Exame de Diversidade.



Fonte: Site Institucional Shell Brasil (2022).

A empresa foi premiada nos anos de 2019 e 2020 pelo Guia Exame de Diversidade, tendo em vista seu envolvimento e compromisso com a temática da Diversidade & Inclusão em diferentes frentes, incluindo a agenda voltada a funcionários com deficiência, mulheres, negros e comunidade LGBTQIA+.

Figura 5. Ações de Diversidade – Shell.

 <p><b><u>Inclusão De Pessoas Com Deficiência</u></b></p> <p>Presente em 14 países, rede de afinidade da Shell promove inclusão de funcionários com deficiência. Acessibilidade e desenvolvimento de carreira fazem parte da agenda da enABLE.</p>	 <p><b><u>Gender Balance Network</u></b></p> <p>Rede de afinidade que desenvolve as potencialidades das mulheres dentro da companhia e as inspira a se tornarem líderes do amanhã</p>	 <p><b><u>Rede Pela Equidade Racial</u></b></p> <p>Criada em 2019, a B Power é a rede da Shell Brasil pela equidade racial. Com encontros semanais, ações de empatia e rodas de conversa, o grupo pretende aumentar a representatividade do negro na Shell e no meio empresarial.</p>	 <p><b><u>Apoio à comunidade LGBTQIA+</u></b></p> <p>A TRUEColors é a rede da Shell Brasil de apoio à comunidade LGBTQIA+. Através de debates e ações de empatia, busca proporcionar acolhimento a funcionários da companhia.</p>
---	--	---	--

Fonte: Site Institucional Shell Brasil (2022).

Dentre as ações desempenhadas pela Shell, ganham destaque à oferta de acessibilidade e inclusão de pessoas com deficiência, o desenvolvimento de mulheres em cargos de liderança, o desenvolvimento de uma rede para equidade racial e o apoio à comunidade LGBTQIA +.

A empresa BRF também atua em frentes de apoio à diversidade, como a criação da área global de Diversidade e Inclusão da Companhia que tem por objetivo fortalecer o olhar estratégico sobre as práticas da empresa, atuando em conformidade a 4 pilares: conscientização, atração e retenção, desenvolvimento de carreira e governança. Além disso, a empresa possui uma rede de Embaixadores de Diversidade, composta por mais de 300 colaboradores em diversas localidades do Brasil e do mundo, que se reúnem para manter o diálogo vivo, compartilhar experiências e promover atividades sobre diversidade e inclusão. Dentre as ações de diversidade desempenhada pela empresa estão:

- Ação afirmativa: definição de quota (50%) para mulheres no programa de aceleração de carreira interna, conhecido como Desenvolve;
- Desenvolvimento de pipeline para posições de liderança, por meio de programas de entrada: No ano de 2021, as mulheres representaram 30% no Fast Track, 59% dos Trainees e 60% em Doutores no Agro;
- Lidere como uma Mulher – jornada de aceleração de carreira de mulheres mapeadas como sucessoras na companhia globalmente;
- Os imigrantes somam atualmente mais de 5 mil posições na BRF no Brasil, em sua maioria haitianos, senegaleses e congolezes. Isso torna a BRF uma das principais empregadoras de imigrantes/refugiados no país (BRF, 2022).

No ano de 2019, a BRF iniciou uma parceria com a ONU Migração, a Operação Acolhida do Governo Brasileiro e com o Instituto BRF, o que possibilitou a contratação de imigrantes venezuelanos. Já em 2021, a empresa criou a função de tradutor em suas unidades operacionais, espaço que concentra a maior população de imigrantes. A pessoa tradutora possui a responsabilidade de facilitar a comunicação entre os falantes de língua portuguesa e os demais, além de traduzir as principais comunicações da empresa (BRF, 2022).

Além disso, a BRF participa do Programa Super Panas da UNICEF, que proporciona uma parceria com o intuito de contratar equipes de psicólogos, assistentes sociais e educadores para os abrigos existentes, possibilitando o atendimento e apoio psicossocial, acompanhamento pedagógico a crianças e adolescentes refugiados.

A valorização da diversidade em espaços de trabalho, assegura um crescimento organizacional pautado no respeito às diferenças e na aquisição e disseminação de conhecimentos adquiridos em diferentes vivências e culturas (BITTENCOURT; FONSECA, 2011).

### 4.3 Políticas de Inclusão de Pessoas com Deficiência

A escassez de informações também é notada no que se refere à inclusão de pessoas com deficiência. Como demonstrado na tabela 3.

Tabela 3: Divulgação empresarial de Políticas de Inclusão de Pessoas com Deficiência.

	Empresa	Política de inclusão de PcD
1	Petrobras	Sim
2	Carrefour BR	Sim
3	Cargill Agrícola	Sim
4	AmBev	Sim
5	Raízen Combustível	Sim
6	Brf S.A	Sim
7	Assaí	Sim
8	3M	Sim
9	Neoenergia	Sim
10	Raízen Energia	Sim
11	Pão de Açúcar cbd	Sim
12	Shell Brasil	Sim

Fonte: Elaborada pela autora (2022).

Dentre os portais analisados, apenas 12 destas 50 empresas demonstraram suas ações e os seus processos inclusivos de profissionais com deficiência. No entanto, cabe destacar que embora demonstrem suas ações inclusivas, tais práticas em sua grande maioria estão relacionadas à inclusão de pessoas com múltiplas formas de deficiência, e não especificamente à inclusão de pessoas com deficiência visual. A única empresa que apresentou ações específicas a deficientes visuais foi à empresa Shell.

A Shell tem se preocupado em tornar um ambiente mais acessível, além de promover a inclusão e estimular a empatia entre todos os seus colaboradores. No ano de 2021, foi organizado o treinamento de Libras com funcionários da fábrica de lubrificantes. As aulas ocorreram em períodos semanais e os colaboradores puderam ampliar seu conhecimento em vista ao assunto e se comunicar com os colegas que possuem deficiência auditiva (SHELL,2021).

Devido à pandemia, a rede também incentivou o uso de máscaras transparentes, acessíveis para pessoas com deficiência auditiva. Além de aderir a hashtag #PraCegoVer, campanha de acessibilidade para pessoas com deficiência visual nas redes sociais. No qual



toda a comunicação interna e externa feita pela companhia passou a ser acompanhada por uma descrição detalhada da imagem utilizada.

A SHELL (2021) passou a adotar também um ciclo de mentoria que debate assuntos relativos ao desenvolvimento de carreira e cuja turma é composta por dez funcionários com deficiência. Adotando também o *Workplace Accessibility*, um programa global da Shell que oferta recursos de acessibilidade, tendo em vista as necessidades de cada funcionário. Por meio de uma plataforma interna, o funcionário pode acessar um extenso catálogo e solicitar o recurso mais indicado para seu caso.

A empresa Neoenergia desenvolveu o Programa Novo Olhar, que visa proporcionar a pessoas com deficiência intelectual experiência profissional e psicossocial. O projeto foi objetivado na transformação do ambiente corporativo em uma experiência inclusiva e agregadora. No qual, dentre o período em que o profissional está na empresa, 25% do tempo é voltado para a realização de atividades para estimular raciocínio lógico, linguagem, compreensão, planejamento e rotina operacional.

Além de um processo de acompanhamento diário por uma equipe multidisciplinar com foco no desenvolvimento, resultados e inovação. A metodologia adotada pelo projeto oferece aprendizagem individualizada e personalizada, permitindo para o desenvolvimento cognitivo, a ampliação da capacidade intelectual, além de incentivá-los a ir além do mero atendimento de tarefas corporativas.

Estas ações concordam com Costa (2013), que acredita que a inclusão organizacional das PcDs, além de um dever trabalhista, é um dever social. Em vista a promoção de uma inclusão laboral, pautada não apenas na obrigatoriedade legislativa. E sim como um agente que contribui para a criação de uma cultura organizacional pautada na diversidade e na valorização das diferenças.

No entanto, cabe destacar que o processo inclusivo de PcDs em espaços laborais caminha a passos lentos, muitas empresas ainda não estão preparadas para receber profissionais portadores de deficiência. Além da falta de estruturas físicas e tecnológicas, não há predisposição destes gestores para compreender a deficiência, impossibilitando assim o desenvolvimento profissional destas pessoas (GIMENES et al., 2014).

A falta de transparência nessas ações demonstra que embora ocorra a obrigatoriedade de contratação de pessoas com deficiência, o desconhecimento e os estigmas em torno da deficiência permanecem como o principal fator de influência no alcance da efetividade deste processo. Contribuindo ainda mais para a inferiorização destes indivíduos, e a ampliação da desigualdade em seus postos de trabalho (MOREIRA; CAPPELLE; FREITAS, 2015).

## 5 CONCLUSÃO

Este estudo teve como objetivo analisar como ocorrem os processos de inclusão de pessoas com deficiência visual nas maiores organizações brasileiras. Para que fosse alcançado o objetivo proposto, adotou-se como objetivos específicos: a realização de um levantamento das 100 maiores organizações do Brasil; a análise das políticas de gestão de pessoas, de diversidade e inclusão de PcD's propostas por estas empresas; além de realizar a contraposição das informações obtidas com o referencial teórico.

Inicialmente adotou-se como amostra as 100 maiores empresas descritas no Guia das Maiores Empresas apresentado pela revista Exame em 2021. O processo de coleta de dados se deu a partir do contato por e-mail, convidando os colaboradores a preencherem um questionário, cujo objetivo era o de conhecer as estratégias de inclusão desempenhadas por estas empresas.

No entanto, após 17 dias corridos das tentativas de contato realizadas por e-mail e pelo LinkedIn, apenas três empresas retornaram e nenhuma destas respostas era de aceite para participar do estudo. Adotamos uma terceira metodologia de coleta de dados para a análise de conteúdo. No qual se analisou nos portais institucionais de uma amostra de 50 empresas e os conteúdos analisados foram suas Políticas de Recursos Humanos/Desenvolvimento de Pessoas, Políticas de Diversidade e, quando existentes, Políticas de Pessoas com Deficiência (PcD).

Com base nas informações obtidas foi possível perceber que há muito que se fazer. Considerando que ao pegarmos como referência as 50 maiores empresas do Brasil, apenas 17 empresas demonstram de forma clara informações sobre suas políticas, de modo que 33 destas empresas não fazem menção à política de gestão de pessoas, a política de diversidade e muito menos a inclusão de pessoas com deficiência em seus sites. Isso demonstra que há ainda muito espaço a se constituir como política de gestão de pessoas voltada à diversidade e inclusão de pessoas com deficiência.

Notou-se também que dentre as 17 empresas que disponibilizam estas informações, elas ainda fazem de uma forma muito genérica e formalista, demonstrando que há muito que se fazer a respeito. A percepção que se tem é que estas empresas estão muito mais voltadas para o cumprimento de uma obrigação legal do que para o desenvolvimento especificamente

de uma política organizacional. Estão preocupadas genuinamente com a inclusão de pessoas com deficiência.

Dentre essas 17 empresas que possuem informações, nota-se que elas precisam absorver as suas políticas, enquanto visão e missão para pessoas com deficiência e inclusão na diversidade, uma vez que parece não haver uma estratégia desenvolvida organizacionalmente voltada para isso. Oferecendo a percepção que a organização está muito mais preocupada em preencher lacunas exigidas pela sociedade e pela legislação do que realmente se comprometer com uma política de diversidade.

Diante dos objetivos propostos por este estudo, entende-se que os objetivos foram alcançados. Embora se tenha encontrado como uma limitação devido à falta de informações das empresas em relação a seus processos inclusivos.

Além disso, a inclusão de pessoas com deficiência nesses portais é abordada em sua grande maioria de uma forma geral, visto que somente uma empresa cita a inclusão de deficientes visuais. Configurando-se também como uma limitação para a realização deste trabalho.

Compreende-se a relevância teórica deste estudo, uma vez que ele contribui com a ampliação de debates sobre as políticas de inclusão de pessoas com deficiência na organização. Campo este, pouco explorado e com inúmeras possibilidades de debate. O estudo também apresenta grande relevância prática, visto que ele possibilita uma análise aprofundada do modo como assuntos como a diversidade e a inclusão de deficientes visuais são abordados nas organizações. Além de demonstrar o grau de comprometimento dessas empresas com essas políticas.

Notou-se no estudo uma precariedade de textos e artigos acadêmicos que abordam a inclusão de pessoas com deficiência visual nas organizações. Portanto, propõe-se como estudos futuros: 1) Realizar entrevistas com as organizações para compreender como elas estão comprometidas com a inclusão de deficientes visuais no mercado de trabalho; 2) Entrevistar profissionais PcD's e compreender sua percepção acerca de sua inclusão no mercado de trabalho.

## REFERÊNCIAS

ALMEIDA, M. C. **Saúde e reabilitação de pessoas com deficiência: políticas e modelos assistenciais**. Tese (Doutorado em Saúde Coletiva) – Faculdade de Ciências Médicas, UNICAMP, Campinas, 2000.

ALMEIDA, D.M de; MOURA, G.L de; SANTOS, R.C.T de. Formas como os Profissionais que Atuam ou Possam a vir Atuar, veem as Possibilidades de Trabalho de Pessoas com Deficiência (PcDs). **V Encontro de Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho**, 2015.

ALVES, M. B.; BARRETO, M. T.; MORAIS, G. F. L. V de. A acessibilidade nas empresas: Percepção dos portadores de deficiência visual inseridos no mercado de trabalho. **Accessed February**, v. 4, p. 2015, 2012.

ASSAÍ, A. Valorização da nossa gente.. 2021. Disponível em: <https://www.assai.com.br/valorizacao-da-nossa-gente>. Acesso em 10 de outubro de 2022.

BAGATINI, V. **Educação física para deficientes**. Sagra, 1987.

BASTOS, A. L. G. O adolescente com deficiência e seu processo de escolha profissional. **Adolescência Latinoamericana**, Porto Alegre, v. 3, n. 1, ago. 2002.

BITTENCOURT, Z. Z. L. C; FONSECA, A. M. R. Percepções de pessoas com baixa visão sobre seu retorno ao mercado de trabalho, **Paidéia**, v. 21, n. 49, p.187-195, 2011.

BORELLI, V. A. et al. "As Contribuições das Pessoas com Deficiência para a Aprendizagem Organizacional." **XV Mostra de Iniciação Científica, Pós-graduação, Pesquisa e Extensão**. 2015.

BRASIL, C. República Federativa do. Brasília, Senado Federal, **Centro Gráfico**, 1988.

BRASIL. Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015. Dispõe sobre a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2015-2018/2015/Lei/L13146.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2015/Lei/L13146.htm) Acesso em: 29 de julho de 2022.

BRASIL, M. da S. et al. Ministério da saúde. **Portaria MS**, v. 2914, p. 12, 2004.

CASTRO, F. C.; RODRIGUES, M. R. Diversidade e Pessoas com Deficiência: A percepção de PcDs sobre as práticas de recursos humanos adotadas em uma organização financeira. **XXXIX Encontro EnAnpad**. Belo Horizonte.2015.

CAMAROTTO, J. A; SIMONELLI, A. P. Análise de atividades para a inclusão de pessoas com deficiência no trabalho: uma proposta de modelo. **Gestão & Produção**, v. 18, n. 1, p. 13-26, 2011.

CARREFOUR. Um ambiente de respeito e valorização das diferenças . Disponível em : <https://www.grupocarrefourbrasil.com.br/nossa-gente/diversidade>. Acesso em 07 de outubro de 2022.

CONESA, F. J. P; ROMEU, M.; BALDÓ, M. Y. O efeito moderador do compromisso nas relações entre satisfação e motivação em Centros Especiais de Emprego. **Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities**, v. 31, n. 2, p. 312-317, 2018.

COSTA, A. M. M. da. Inclusão Gradual no Trabalho: aprendizagem profissional. In: PASSERINO, L. M. (Org.). **Comunicar para Incluir**. Porto Alegre: CRBF, p. 65-83, 2013.

DINIZ, D.; MEDEIROS, M.; BARBOSA, L. Deficiência e igualdade. In: **Deficiência e igualdade**. 2010. p. 245-245.

DOURADO, L. P; FARIA, M. D. Produção acadêmica em administração sobre pessoas com deficiência nos eventos da ANPAD entre 2010-2020. **Caderno de Administração**, v. 29, n. 2, p. 182-202, 2021.

DOVAL, J. L. M. **Inclusão de pessoas portadoras de deficiência no mercado de trabalho**: desafios e tendências. Dissertação (Mestrado em Administração) - Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2006.

FÁVERO, E. A. G. **Direito das pessoas com deficiência: Garantia de igualdade na diversidade**. Rio de Janeiro: WVA, 2004.

FELIZARDO, P. S. D et al. Inclusão de pessoas com deficiência nas organizações e impacto no clima organizacional (CO). **Revista da FAE**, v. 1, Edição Especial, p. 159-176, 2016.

GALVÃO, M.; LEMOS, A. H. da C. CAVAZOTTE, F de S. C. N. Revisiting the mainstream: The meaning of work for people with acquired disabilities. **RAM. Revista de Administração Mackenzie**, v. 19, n. spe, 2019.

GIMENES, A. M., et al. **A dificuldade da inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho**. 2014.

GREVE, B. A situação do mercado de trabalho das pessoas com deficiência nos países europeus e a implementação de políticas de emprego: Um resumo das evidências de relatórios nacionais e estudos de pesquisa. **Rede Acadêmica de Especialistas Europeus em Deficiência (ANED)**, v. 140, 2009.

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Censo Demográfico 2010**. Disponível em: <<http://www.pessoacomdeficiencia.gov.br/app/sites/default/files/publicacoes/cartilhacenso-2010-pessoas-com-deficiencia-reduzido.pdf>>. Acesso em 15/07/2022.

INE, IP. Anuário Estatístico da Região Norte–2013. **Lisboa: Instituto Nacional de Estatística**, 2014.

LIMA, M. M. et al. Um panorama do mercado de trabalho da pessoa com deficiência visual na cidade do Rio de Janeiro. **Interações (Campo Grande)**, v. 22, p. 211-223, 2021.

MADRID, J.C.C. De la subordinación asalariada a la caridad neoliberal: Análisis crítico de la ley de inclusión laboral de personas con discapacidad en Chile. **CUHSO (Temuco)**, v. 31, n. 1, p. 227-249, 2021.

MORATO, M. A. C. ZAMBRANA, C. D.; MESTANZA, J. G. Deficiência, Recursos Humanos e Economia Comportamental: O Caso de Inclusão Laboral dos Hotéis Ilunion da Costa del Sol (Espanha). **Revista Internacional de Pesquisa Ambiental e Saúde Pública**, v. 18, n. 15, pág. 7932, 2021.

MOREIRA, L. B. CAPPELLE, M. C. A.; FREITAS, M. N. de C. A dinâmica identitária de pessoas com deficiência: um estudo no Brasil e nos Estados Unidos. **RAM. Revista de Administração Mackenzie**, v. 16, p. 40-61, 2015.

MOREIRA, L. B. et al. O Trabalho para Pessoas com Deficiência: Uma Discussão Preliminar sobre Diversidade, Poder, Minoria e Deficiência. **Pesquisas e Práticas Psicossociais**, v. 6, n. 1, p. 139-148, 2011.

OLETO, A. F.; SILVA, A. G. C.; PAIVA, K. C. M. Assédio moral às pessoas com deficiência: um estudo de processos do tribunal superior do trabalho ou encontros entre a diversidade e o abuso. **Encontro Nacional da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração**, 2016.

REAÇÃO, R. N. de R. **Pesquisa do Departamento do Trabalho dos EUA aponta os benefícios da inclusão e acessibilidade em uma empresa**. Disponível em: <https://revistareacao.com.br/pesquisa-do-departamento-do-trabalho-dos-eua-aponta-os-beneficios-da-inclusao-e-acessibilidade-em-uma-empresa/> acesso em 22 de julho de 2022.

RODRIGUES, G. F.; COUTINHO, K. S. Inclusão laboral de pessoas com deficiência no Brasil e na Espanha: Aproximações e distanciamentos. **Informática na educação: teoria & prática**, v. 18, n. 2, 2015.

SASSAKI, R. K. et al. **Inclusão: Construindo uma sociedade para todos**. Rio de Janeiro: Wva, 1997.

SENADIS, I. I. Estudio Nacional de Discapacidad. **Santiago, Chile: Ministerio de Desarrollo Social**, 2015.

SHELL. Inclusão de pessoas com deficiência . 2021. Disponível em : <https://www.shell.com.br/carreiras/diversidade-e-inclusao/pessoas-com-deficiencia.html>. Acesso em 02 de novembro de 2022.

## APÊNDICE A - QUESTIONÁRIO

Prezado (a) Gestores (as),

Meu nome é Tatiana Da Conceição Gomes Paiva, e sou graduanda do curso de Administração, na Universidade Federal de Ouro Preto –UFOP. Estou desenvolvendo o meu Trabalho de Conclusão de Curso, cujo objetivo se relaciona com a inclusão das pessoas com deficiência visual, no contexto organizacional.

Ao aceitar participar desta pesquisa você estará contribuindo para a ampliação do conhecimento a respeito das estratégias de inclusão de deficientes visuais no mercado de trabalho, conhecimento cuja relevância faz referência à ampliação de debates em torno da temática, de forma que a inclusão laboral desses profissionais ocorra de forma eficiente .

O tempo estimado de resposta ao formulário é de 20 minutos, e para participar basta acessar o link abaixo e responder às perguntas.

Este estudo está em conformidade com o Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade Federal de Ouro Preto, no qual suas resoluções N. 466/12 e N.510/16 resguardam a proteção de seus dados, tão quanto da organização por você representada. Onde além de garantir a não identificação de ambos, resguarda sua utilização exclusivamente para fins acadêmicos, não sendo repassadas posteriormente para outros fins.

Caso queira contribuir com o presente estudo, pedimos por gentileza que leia o presente Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, disponibilizado abaixo. No qual a (o) respondente autoriza a utilização dos dados obtidos no questionário no referido estudo.

Confirmo que li o presente termo:

Sim       Não

### Parte I - Inclusão das pessoas com deficiência

1.Quantas pessoas trabalham como efetivos na sua empresa?

- 0 a 50
- 51 a 100
- 101 a 150
- 151 a 200
- 201 a 250
- 251 a 300
- 301 a 350
- acima de 350.

2.Quantas pessoas portadoras de deficiência trabalham como contratadas na sua organização?



- 1 a 3
- 4 a 7
- 8 a 11
- 12 a 15
- Acima de 15.

3. Quais cargos elas ocupam? (aceita mais de uma opção)

- Estratégico
- Tático
- Operacional

4. Etapa II-Efetividade do processo de inclusão de PcD's visuais

1. Você acredita que as características de liderança do profissional influenciam durante o processo de contratação de uma pessoa portadora de deficiência visual?

- Concordo
- Concordo Parcialmente
- Discordo Parcialmente
- Discordo

2. Durante o processo de contratação de deficientes visuais, fatores como a RESPONSABILIDADE SOCIAL CORPORATIVA é levada em consideração, para a efetividade da contratação?

- Concordo
- Concordo Parcialmente
- Discordo Parcialmente
- Discordo

3. Os RESULTADOS a serem GERADOS por profissionais que possuem deficiência visual devem ser considerados durante a sua contratação?

- Concordo
- Concordo Parcialmente
- Discordo Parcialmente
- Discordo

4. Para que haja uma experiência inclusiva para PcD 's com deficiência visual, você acredita que é necessário o conhecimento dos gestores imediatos das limitações destes colaboradores. Possibilitando assim o estabelecimento de estratégias que otimizem o seu processo inclusivo?

- Concordo
- Concordo Parcialmente
- Discordo Parcialmente
- Discordo

5. Para você, cabe à organização ofertar e amparar institucionalmente candidatos que possuem deficiências visuais. Para que estes possam se desenvolver dentre os demais?

- Concordo
- Concordo Parcialmente
- Discordo Parcialmente
- Discordo

1. Você acredita que um ambiente de trabalho diverso e inclusivo oferece melhorias ao clima organizacional?

- Concordo
- Concordo Parcialmente
- Discordo Parcialmente
- Discordo

2. Para você um profissional que possui deficiência visual é menos eficiente, do que os profissionais que não possui?

- Concordo
- Concordo Parcialmente
- Discordo Parcialmente
- Discordo

3. O relacionamento interpessoal entre colegas de trabalho, e PcDs influencia no processo inclusivo desses profissionais no trabalho?

- Concordo
- Concordo Parcialmente
- Discordo Parcialmente
- Discordo

4. Durante o processo de inclusão destes profissionais, há a designação de um profissional que auxilie os PcDs visuais no processo de adaptação? Se sim, como ocorre este processo?

5. As condições e adaptações de infraestrutura, materiais e equipamentos devem ser atualizadas constantemente para garantir a efetividade das estratégias inclusivas de PcD's visuais na organização?

- Concordo
- Concordo Parcialmente
- Discordo Parcialmente
- Discordo

6. Você acredita que as experiências vivenciadas por deficientes visuais em sua organização, influenciam no comportamento e resultados dos demais colaboradores.

- Concordo
- Concordo Parcialmente
- Discordo Parcialmente
- Discordo

7. Há conflitos existentes entre profissionais que não possuem deficiência e os que possuem deficiência visual na sua empresa? Há alguma estratégia mediadora de conflitos?

6. Quais as estratégias desempenhadas por sua empresa para uma contratação eficiente de deficientes visuais?

7. Quais os desafios para a contratação de profissionais com deficiência visual?

8. Quais recursos adotados por sua empresa, para auxiliar as pessoas com deficiência visual em suas atividades cotidianas?

9. Existe um plano de carreira específico para deficientes visuais em sua organização? Como ele é desenvolvido e implementado?

10. Quais os desafios para a adaptação do ambiente de trabalho para Pessoas com Deficiência Visual?

## APÊNDICE B- TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO



### **Título do Projeto: “Panorama da Inclusão de Deficientes Visuais no Mercado de Trabalho Brasileiro”**

Você está sendo convidado (a) a participar do estudo que tem como objetivo analisar o cenário de inclusão de pessoas com deficiência visual nas organizações brasileiras. Veja abaixo informações sobre o projeto, a forma de sua participação e as responsabilidades do pesquisador e sua equipe em relação a você. Após a leitura deste documento, você deve ter sido esclarecido sobre seus direitos. Caso aceite participar deste estudo, por favor, assine no campo indicado abaixo. Uma cópia deste termo será entregue a você.

#### **O que é este projeto?**

Esta pesquisa faz parte de um projeto de monografia que busca compreender como ocorre a inclusão de pessoas com deficiência visual no mercado de trabalho. Dessa forma, além de conhecer as estratégias inclusivas e os desafios que envolvem este processo inclusivo, este estudo possibilita realizar um panorama da inclusão de deficientes visuais no mercado de trabalho brasileiro. Além de atuar como um incentivo às mudanças nas práticas de gestão cotidianas, a fim de apresentar os benefícios obtidos com o processo de inclusão, e sua influência no cotidiano empresarial e na vida do próprio trabalhador.

#### **Como será sua participação?**

A colaboração para o desenvolvimento dessa pesquisa é totalmente voluntária.

A sua participação consistirá em responder algumas perguntas, em conformidade às estratégias de inclusão desempenhadas por sua empresa, durante o processo de inclusão de deficientes visuais.

A coleta de dados será realizada por meio de uma análise documental, e uma entrevista semi estruturada. Consiste em uma entrevista com as 100 maiores empresas brasileiras, a fim de compreender suas estratégias, e como elas são desenvolvidas em seu contexto organizacional.

#### **Quais os riscos e benefícios da sua participação neste projeto?**

Acreditamos que o risco de sua participação nesta pesquisa é mínimo, sendo que o principal pode ser o constrangimento. Se você se sentir constrangido, por favor, fique à vontade para contactar a coordenadora da pesquisa, Profa. Dra. Carolina Saraiva (carolsaraiva@ufop.edu.br).

Os benefícios esperados para os respondentes, além de uma análise mais aprofundada de suas estratégias inclusivas. Permite que se debata as especificidades que envolvem a inclusão de deficientes visuais no mercado de trabalho, contribuindo para que esses processos se desenvolvam de forma mais justa e eficiente.

#### **Quais são seus direitos, caso participe deste projeto?**

Você pode escolher não responder a qualquer uma ou todas as perguntas apresentadas no questionário. Você pode também, a qualquer momento, desistir de participar desse estudo ou retirar o seu consentimento. Para tal, comunique ao pesquisador sua decisão e seus dados serão anulados.

Você terá o seu anonimato garantido, tão quanto a empresa por você representada. Uma vez que não é necessária a identificação para participar da pesquisa. As informações analisadas não serão associadas ao nome dos participantes em nenhum documento, relatório e/ou artigo que seja resultante desta pesquisa. A participação nesta pesquisa não gerará nenhum custo financeiro para você e o coordenador se responsabilizará em arcar com os custos de indenização, caso eles ocorram, nos termos da legislação vigente.

#### **Onde os dados deste projeto ficarão arquivados e por quanto tempo?**

Todos os questionários respondidos ficarão sob a responsabilidade da coordenadora da pesquisa, a Profa. Dra. Carolina Machado Saraiva, por um período mínimo de cinco anos. Eles serão arquivados em armário trancado, no gabinete 26 do Instituto de Ciências Sociais Aplicadas (ICSA/UFOP), localizado à Av. Catete, n. 66, bairro Centro - Mariana-MG.

#### **Quem eu posso contactar, caso sinta necessidade?**

A coordenadora da pesquisa é a Profa. Dra. Carolina Machado Saraiva, O local e trabalho dela é no Instituto de Ciências Sociais Aplicadas (ICSA/UFOP), localizado à Av. Catete, n. 66, bairro Centro - Mariana-MG. O telefone de contato é (31) 3558-2275. Os e-mails de contato são: carolsaraiva@ufop.edu.br ou carolmaranhao@icsa.com.br

Para esclarecimentos de dúvidas éticas, o endereço para contato com o Comitê de Ética em Pesquisa (CEP/UFOP) é Campus Universitário Morro do Cruzeiro, Instituto de Ciências Exatas e Biológicas, sala 29, CEP:35400-000, Ouro Preto – MG, Brasil, telefone: (31)3559-1368, e-mail: cep@propp.ufop.br.

## **TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE, APÓS ESCLARECIMENTO**

Confirmando que li e/ou ouvi os esclarecimentos sobre a pesquisa e compreendi qual é a finalidade desse estudo e qual será a minha participação. A explicação que recebi esclareceu os riscos e benefícios do estudo. Eu entendi que sou livre para interromper minha participação a qualquer momento, sem justificar minha decisão e que isso não me afetará em nada. Sei que meu nome não será divulgado. Eu concordo em participar do estudo.

Mariana, ...../...../.....

---

Assinatura do voluntário

**APÊNDICE C- 50 MAIORES EMPRESAS BRASILEIRAS, SEGUNDO A REVISTA EXAME (2021).**

	Empresa	Política de Gestão de Pessoas	Política de Diversidade	Política de Inclusão de PcD
1	Petrobras	Sim	Sim	Sim
2	JBS	Não	Não	Não
3	Vale	Não	Sim	Não
4	Vibra	Não	Sim	Não
5	Carrefour BR	Sim	Sim	Sim
6	Marfrig	Não	Não	Não
7	Cargill Agrícola	Sim	Sim	Sim
8	Ambev	Não	Não	Sim
9	Bunge	Não	Não	Não
10	Raízen Combustível	Não	Sim	Sim
11	BRf S.A	Não	Sim	Sim
12	Gerdau	Não	Não	Não
13	Telefônica Brasil (Vivo)	Não	Não	Não
14	Braskem	Não	Não	Não
15	Claro S.A	Não	Não	Não
16	Assaí	Sim	Não	Sim
17	Cofco Internacional Brasil S.A	Não	Não	Não
18	Arcelor Mittal Brasil	Não	Não	Não

19	3M	Não	Não	Sim
20	Neoenergia	Não	Não	Sim
21	Cpfl Energia	Não	Não	Não
22	Raízen Energia	Não	Não	Sim
23	Sid Nacional	Não	Não	Não
24	Copersucar Energia	Não	Não	Não
25	Eletrobrás	Não	Não	Não
26	Via Varejo	Não	Não	Não
27	Pão de Acucar CDB	Não	Não	Sim
28	Louis Dreyfus Company Brasil S.A e Controladas	Não	Não	Não
29	Bradesco Seguros S.A	Não	Sim	Não
30	Magazine Luiza	Não	Sim	Não
31	Shell Brasil	Não	Sim	Sim
32	Cemig	Não	Não	Não
33	Tim	Não	Não	Não
34	Suzano S.A	Não	Não	Não
35	Grupo Big	Não	Não	Não
36	Lojas Americanas	Não	Não	Não
37	Amil	Não	Não	Não
38	Raiadrogasil	Não	Não	Não
39	Minerva	Não	Não	Não
40	Coamo Cooperativa	Não	Não	Não



41	Copel Energia	Não	Não	Não
42	Grupo Natura	Não	Não	Não
43	Equatorial PI	Não	Não	Não
44	Sabesp	Não	Não	Não
45	WEG	Não	Não	Não
46	Correios	Não	Não	Não
47	Votorantim Cimentos	Não	Não	Não
48	Basf	Não	Não	Não
49	Porto Seguro	Não	Não	Não
50	Edp Energias do Brasil	Não	Não	Não

---