

Universidade Federal do Rio Grande do Sul
Escola de Administração
Curso de Administração

Natasha Linhares

EDUCAÇÃO CORPORATIVA INCLUSIVA:

Um estudo sobre possibilidades de desenvolvimento para pessoas com deficiência

Porto Alegre

2022

Natasha Linhares

EDUCAÇÃO CORPORATIVA INCLUSIVA:

Um estudo sobre possibilidades de desenvolvimento para pessoas com deficiência

Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado como requisito parcial à
obtenção do título de bacharela em
Administração da Escola de Administração da
Universidade Federal do Rio Grande do Sul.

Orientadora: Prof.^a Dr.^a Maria Beatriz
Rodrigues.

Porto Alegre

2022

FICHA CATALOGRÁFICA

CIP - Catalogação na Publicação

Linhares, Natasha
Educação Corporativa Inclusiva: Um estudo sobre possibilidades de desenvolvimento para pessoas com deficiência / Natasha Linhares. -- 2022.
66 f.
Orientadora: Maria Beatriz Rodrigues.

Trabalho de conclusão de curso (Graduação) --
Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Escola de Administração, Curso de Administração, Porto Alegre, BR-RS, 2022.

1. Inclusão laboral. 2. Acessibilidade. 3. Desenvolvimento de pessoas. 4. Tecnologias assistivas. 5. Pessoas com deficiência. I. Rodrigues, Maria Beatriz, orient. II. Título.

Natasha Linhares

EDUCAÇÃO CORPORATIVA INCLUSIVA:

Um estudo sobre possibilidades de desenvolvimento para pessoas com deficiência

Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado como requisito parcial à
obtenção do título de bacharela em
Administração da Escola de Administração da
Universidade Federal do Rio Grande do Sul.
Orientadora: Prof.^a Dr.^a Maria Beatriz
Rodrigues.

Aprovada em: Porto Alegre, 5 de maio de 2022

BANCA EXAMINADORA:

Prof.^a Dr.^a Maria Beatriz Rodrigues (orientadora)
Universidade Federal do Rio Grande do Sul

Prof. Mestre, Doutorando Marcos Vinicius Dalagostini Bidarte
Programa de Pós-graduação Escola de Administração UFRGS

AGRADECIMENTOS

Primeiramente, gostaria de agradecer a Deus, pois é Ele que está a frente de todos os meus passos e é meu ponto de fortaleza. A fé e a esperança em nunca desistir é graças a Ele.

Posteriormente agradeço aos meus avós que tiveram influência direta na minha formação, sempre me apoiando e dedicando todo o tempo possível para que eu pudesse chegar aonde estou. Não puderam me dar o acesso a melhor escola da cidade e nem mesmo aos cursinhos mais reconhecidos, mas com certeza sempre me proporcionaram bons exemplos e uma educação de qualidade. Incentivaram meus estudos e apoiaram todos os meus sonhos e caminhos que resolvi seguir tanto profissional quanto pessoal. Sem o apoio de vocês, entrar na faculdade pública, um sonho muito almejado, não teria sido possível.

Além dos dois, agradeço muito aos meus familiares que entenderam as noites em claros e os choros por ansiedade. Agradeço ao Felipe, meu namorado, por não ter deixado eu desistir quando pensei que não conseguiria. Ao meu trio da faculdade, Pi e Isa, agradeço por todos os dias de companheirismo e amizade. Agradeço aos colegas de trabalho que apoiaram e dedicaram tempo para me auxiliar com a pesquisa e a busca pelos resultados do presente trabalho, pelas trocas, pelo conhecimento compartilhado e por muito momentos de desabafo. A todos esses, agradeço o suporte físico, emocional e por cada momento em que se preocuparam com a minha saúde e pela sinceridade nos momentos necessários.

Por fim, agradeço à minha orientadora Maria Beatriz Rodrigues, pelos conhecimentos compartilhados ao longo dos dois semestres em que tivemos o contato mais próximo para elaboração desse trabalho. Obrigada pela paciência e compreensão e por estar sempre disposta a ajudar e explicar. Sem a tua ajuda e o teu suporte, com certeza não teria conseguido clarear os meus pensamentos que em muitas vezes vinham cheios de dúvidas e incertezas. Finalmente, agradeço a todos que de forma, diretamente ou indiretamente, me ajudaram ao longo desses 5 anos de graduação e principalmente no período da pandemia, vocês fazem parte dessa conquista que é nossa!

EPÍGRAFE

“A inclusão acontece quando se aprende com as
diferenças e não com as igualdades”

(Freire, 1998. p. 108)

RESUMO

O presente trabalho tem como objetivo compreender e analisar a visão de colaboradores com deficiência, lotados na sede da organização Alfa no estado do Rio Grande do Sul, em relação a possibilidades de desenvolvimento e inclusão dentro da organização. Ao realizar uma busca por materiais bibliográficos o estudo foi contemplado a partir da realização de uma análise quantitativa com os dados numéricos e informações pessoais como escolaridade, idade, nível de cargo e deficiência do colaborador. Após o mapeamento em questão, o estudo teve continuidade por meio de entrevistas semiestruturadas no formato online com diferentes funcionários da Alfa, onde o objetivo foi de receber as diferentes percepções sendo positivas ou negativas sobre as possibilidades de desenvolvimento de acordo com o acesso aos materiais e conteúdos disponibilizados em uma plataforma de ensino interno. Constatou-se que os colaboradores percebem que possuem visibilidade na empresa, além de manifestarem satisfação no tratamento igualitário a partir das ações realizadas internamente e externamente. No entanto, ficou evidenciado que, apesar de já terem muitas ações inclusivas e disponibilizarem materiais e equipamentos de acordo com a necessidade do colaborador, há um longo caminho para a busca de acesso igualitário a conteúdos e treinamentos digitais e físicos.

Palavras-chave: Inclusão laboral; acessibilidade; desenvolvimento de pessoas; tecnologias assistivas; pessoas com deficiência.

ABSTRACT

The present work aims to understand and analyze the vision of employees with disabilities, drawn at the headquarters of the Alfa organization in the state of Rio Grande do Sul, in relation to the possibilities of development and inclusion of the organization. When carrying out a study by bibliographic materials and contemplated from the realization of an individualized analysis with numerical data, such as education, load level and employee disability. After the development of access to the medium of studies with different online resources, where the study was proposed for the development of changes or changes on the possibilities of materials with different content agreements made available on an internal teaching platform. It was found that employees perceive that they have visibility in the company, in addition to obtaining satisfaction in the equal treatment from the actions carried out internally and externally. However, it was evident that, despite already having different materials and available, even according to the need of the employee, there is a long way to search for access to daily and visible content and training.

Keywords: Labor inclusion; accessibility; developing people; assistive technologies; disabled people.

LISTA DE ABREVIações E SIGLAS

PCD – Pessoa com Deficiência

OMS – Organização Mundial da Saúde

DIEESE - Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos

EC – Educação Corporativa

UC – Universidade Corporativa

PR – Paraná

SC – Santa Catarina

RS – Rio Grande do Sul

TAs – Tecnologias assistivas

SAs – Soluções assistivas

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Gráfico 1 - Proporção de pessoas com deficiência, com e sem aplicação da linha de corte do WG, por tipo de deficiência – Brasil – 2010.....	15
Gráfico 2 - Total de vagas ocupadas, reservadas e déficit no Rio Grande do Sul.....	16
Imagem 1 - Três fases da Análise de Conteúdo.....	35
Gráfico 3 - Dados totais de colaboradores locados no estado do Paraná.....	39
Gráfico 4 - Dados totais de colaboradores locados no estado de Santa Catarina.....	39
Gráfico 5 - Dados totais de colaboradores com deficiência física no RS.....	41
Gráfico 6 - Dados totais de colaboradores com deficiência visual no RS.....	42
Gráfico 7 - Dados totais de colaboradores com deficiência visual no RS.....	42
Gráfico 8 - Dados totais de colaboradores com deficiência mental ou múltiplas no RS.....	43
Imagem 2 - Exclusão x Segregação x Integração x Inclusão.....	47

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Princípios de sucesso de um sistema de educação corporativa.....	29
Tabela 2 - Resumo do total de colaboradores com deficiência.....	38
Tabela 3 - Entrevistados com deficiência.....	45
Tabela 4 - Entrevistados sem deficiência que atuam com PCDs.....	45
Tabela 5 - Entrevistados sem deficiência e sem contato com PCDs.....	46

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	13
1.1 OBJETIVO GERAL	20
1.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	20
2 REVISÃO TEÓRICA	21
2.1 MERCADO DE TRABALHO PARA O PCD E RESPONSABILIDADE SOCIAL NAS ORGANIZAÇÕES	21
2.2 TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS	24
2.3 EDUCAÇÃO CORPORATIVA E UNIVERSIDADE CORPORATIVA	26
2.4 EDUCAÇÃO CORPORATIVA INCLUSIVA E TECNOLOGIAS ASSISTIVAS	30
3 PROCEDIMENTOS METODOLOGICOS	34
4 ANÁLISE DE DADOS	37
4.1 ANÁLISE QUALITATIVA.....	44
4.1.1 DIVERSIDADE, INCLUSÃO, SOLUÇÕES ASSISTIVAS E ACESSIBILIDADE	46
4.1.2 VISÃO DE EMPRESA	51
4.1.3 AÇÕES PROPOSTAS.....	55
4.2 SUGESTÕES À EMPRESA	57
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS	60
REFERÊNCIAS	62
APÊNDICE A – ROTEIRO DE ENTREVISTA SEMI-ESTRUTURADA	66

1 INTRODUÇÃO

Para uma grande parte da população brasileira o trabalho é apenas a melhor forma de garantir o próprio sustento, mas para outra, além disso o trabalho também significa uma considerável motivação e influencia em vários aspectos de vida. De acordo com Morin (2001, p. 9), a definição do sentido do trabalho é como uma estrutura de três componentes: i) o significado, ii) a orientação e iii) a coerência. O significado se refere às representações que o sujeito tem de sua atividade, assim como o valor que lhe atribui. A orientação é sua inclinação para o trabalho, o que ele busca e o que guia suas ações. E a coerência é a harmonia ou o equilíbrio que ele espera de sua relação com o trabalho.

Para o público PCD (Pessoas com Deficiência), o acesso ao trabalho, é uma grande fonte de motivação e de determinação. Para chegar ao mercado de trabalho tiveram, com certeza, inúmeras dificuldades, sejam essas de aceitação, acesso e adequação, considerando também todo o período escolar. Atualmente temos legislações que garantem o acesso de PCD ao mercado de trabalho e à educação, mas nem sempre foi assim. A prática da inclusão de PCD ainda é cercada de problemas no ambiente profissional.

É importante salientarmos momentos em que o estado começa a considerar essa população, por meio de políticas públicas. No Brasil, os primeiros sinais formais sobre a importância da educação inclusiva, surgiu quase que juntamente com a Lei nº 4.024/61 chamada Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDBEN), revogada pela Lei nº 9.394/96, exceto os artigos 6º a 9º, onde foi fundamentado o atendimento educacional às pessoas com deficiência. Nessa lei é estabelecido a inserção de escolas especiais privadas e públicas no sistema do ensino educacional e oferta de forma obrigatória e gratuita a Educação Especial no âmbito da educação pública. A partir dessas, as escolas especiais não são mais unicamente exclusivas para atendimento especial, visto que é garantido por lei que escolas regulares possam incluir e atender pessoas com deficiência.

Além disso, outras leis e normas também foram criadas com o intuito de reconhecer os direitos de PCD, tanto no ambiente escolar como no profissional. A Lei nº 8.213/91 chamada Lei das Cotas tem considerável importância, visto que dispõe

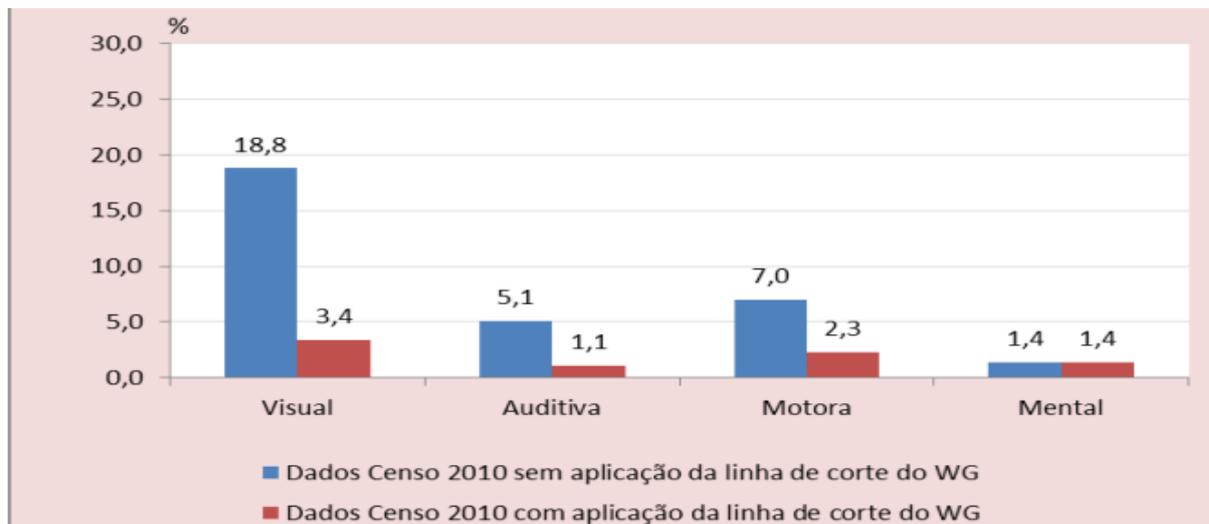
sobre os planos de benefícios da previdência social e dá outras providências. Conforme essa legislação, que completou 30 anos em 2021, há um percentual de contratação de PCD a ser cumprido pelas empresas, de acordo com o número total de funcionários. A lei prevê que empresas que possuam entre 100 e mais de 1.000 funcionários em seu quadro, devam reservar de 2 a 5% de suas vagas para esse público.

Mais recentemente, foi criada a Lei nº 13.146/15 conhecida como Estatuto da Pessoa com Deficiência ou Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência. É importante frisar que essa Lei não substitui a Lei das Cotas citada acima, mas amplia a discussão da importância da acessibilidade em vários âmbitos, adequada para o novo momento em que a sociedade vive. Além disso, estabeleceu que empresas entre 50 e 99 funcionários precisam admitir, ao menos uma pessoa com deficiência. Lutas e movimentos sociais tornaram possível a conscientização e o ambiente favorável para a sua aprovação. Essa lei não trata apenas de questões relacionadas à inclusão no trabalho, mas envolve outros dois pilares de educação e saúde, com desdobramentos para outras áreas como direitos civis, cultura, lazer etc. Nota-se um aprofundamento nos direitos das pessoas com deficiência e, no que se refere ao trabalho, uma preocupação de considerá-las para além do cumprimento de cotas.

A nota técnica 01/2018 do IBGE, é uma releitura de dados do Censo Demográfico de 2010, no qual as pessoas com deficiência foram computadas como sendo de 23,9% da população geral. Nesta releitura com a aplicação da linha de corte sugerida pelo Grupo de Washington (WG), considerou “pessoa com deficiência, os indivíduos que responderam ter dificuldade em uma ou mais questões” (IBGE, p. 3). A partir deste novo critério, a população de PCD no Brasil passou a ser de 6,7%, ou seja, aproximadamente 12,8 milhões de pessoas das 190.755.048 recenseadas. Ainda segundo a nota técnica, temos que, a partir do novo corte o percentual de pessoas com deficiência visual é de 3,4%, muito próximo ao percentual relativo às demais deficiências, 1,1% para auditiva e 2,3% para motora.

Como pode ser visto, após a aplicação da linha de corte, os percentuais são mais próximos, ou seja, melhor distribuídos entre os tipos de deficiência, do que os anteriores que correspondiam a primeira classificação. Salienta-se que a linha de corte não abrange a deficiências mental e intelectual, por isso aparecem com o mesmo percentual de 1,4%, visto que a pesquisa não seguiu o modelo do WG referente a opção de resposta para a possível pergunta.

Gráfico 1 – Proporção de pessoas com deficiência, com e sem aplicação da linha de corte do WG, por tipo de deficiência – Brasil - 2010



Fonte: IBGE, Censo Demográfico 2010.

Dados da RAIS (Relação Anual de Informações Sociais) divulgada em outubro de 2019, mostram que apenas 1% das vagas do mercado formal são ocupadas por PCD. Desse percentual, 47,3% das vagas, são ocupadas por pessoas com deficiências físicas, seguido de deficiência auditiva e visual que respectivamente correspondem a 18 e 15,2%. Por último estão os trabalhadores com múltiplas deficiências, que correspondem apenas 1,8% dos postos de trabalho. É importante salientar que a partir da RAIS 2018, em comparação com a divulgada no ano de 2017, a maior expansão de vaga de emprego ocorreu para profissionais com deficiência física, no qual corresponde 8,21% da disponibilização.

Nesse cenário, para ampliar o conhecimento e resgatar uma relação entre a expansão dessas vagas com a imposição da reserva de vagas ditadas pela legislação brasileira, o gráfico a seguir apresenta os dados em relação ao número de vagas predispostas em diferentes mercados e o número de vagas preenchidas. O que chama a atenção é que esse gráfico é em relação a vagas disponibilizadas somente no estado do Rio Grande do Sul. Assim, no ambiente de empresas privadas, o percentual de vagas ocupadas é de aproximadamente 65% o que difere de forma significativa das vagas ocupadas no ambiente de instituições públicas, visto que o déficit de vagas que não são ocupadas, o número é de aproximadamente 76%. (BETA REDAÇÃO, 2020)

Gráfico 2 – Total de vagas ocupadas, reservadas e déficit no Rio Grande do Sul



Fonte: OTT, L. G.; SANTOS, G. S.; VIEGA, R. (2020). Beta Redação (Gráfico: Lucas Ott)

A partir do mês de janeiro de 2020, começamos a viver em meio a rumores de pandemia do Novo Coronavírus (COVID-19). Em 26 de fevereiro do mesmo ano tivemos o primeiro caso da doença confirmado no Brasil, e hoje, um pouco mais de dois anos, já são aproximadamente 31 milhões de casos confirmados e mais de 640 mil mortes no país. Devido a essa nova realidade, muitas empresas precisaram fechar suas portas e as que conseguiram se manter financeiramente, precisaram atualizar suas diretrizes de acordo com as recomendações básicas de saúde coletiva. Além disso, foi necessário revitalizar processos seletivos, formas de comunicação e principalmente a rotina de trabalho, onde muitas organizações optaram pelo modelo Home Office e/ou híbrido (3x2, sendo 3 dias em casa e 2 dias na empresa) visto que a principal recomendação da OMS (Organização Mundial da Saúde) era sair de casa apenas em situações inevitáveis.

De acordo com levantamento realizado pelo Dieese (Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos), aproximadamente 73,5 mil pessoas foram desligadas durante o primeiro e o terceiro trimestre em decorrência da pandemia. Em contrapartida, as contratações somaram-se 51,9 mil, deixando um saldo negativo de 21,7 mil postos de trabalho. (G1, 2020)

Dado o contexto de profissionais PCD no país, não é de surpreender que não haja muitos estudos e materiais sobre experiências desses colaboradores, que expressem suas realidades frente a esse desafio. Da mesma forma, podemos inferir que essa realidade seja difícil, já que muitas pessoas têm comorbidades, dificuldades de locomoção, necessidade de cuidados específicos etc. Acredito que há muito o que explorar nesse tema.

A cada momento sócio-histórico coincidem necessidades, reivindicações, conquistas, legislação, mas alguns conceitos perpassam esses diferentes períodos.

Inclusão é um dos conceitos-chave da discussão sobre PCD na sociedade e pode ser entendida como um processo social e Sasaki traz uma enorme contribuição para o tema:

A inclusão social institui então, um processo bilateral na qual as pessoas ainda excluídas, e a sociedade, buscam, em parceria, equacionar problemas, decidir sobre soluções e efetivar a equiparação de oportunidades para todos (SASSAKI, 1997, p. 41).

Um exemplo de inclusão, poderia ser a Educação Inclusiva, como um processo que vai eliminando preconceitos, que pretende reconhecer e valorizar as diferenças para renovar a sociedade e impulsionar a participação de todos. Tendo em vista esse conceito amplo de educação, podemos pensar na Educação Corporativa (EC), que é uma abordagem mais específica, relacionada exclusivamente com a inserção profissional. A Educação Corporativa surge para fins de treinamento operacional e ocupacional, mas também se mostra tão importante quanto outras atividades cotidianas da profissão. A Educação Corporativa é considerada como uma das principais aliadas de um bom profissional.

Amaral (2003) define Educação Corporativa como:

Sistema educacional de uma organização que contempla um conjunto multidimensional de possibilidades de desenvolvimento humano e oportuniza um processo contínuo, crescente e interdependente de conexões de aprendizagem individuais e coletivas na organização (colaboradores e membros da cadeia de valor), tendo a finalidade de organizar a capacitação da empresa para atuar num contexto de competitividade (AMARAL, 2003, p 47).

Além disso, de acordo com Eboli (2004), o sistema de educação corporativa possibilita uma atuação profissional diferenciada, estimulando o colaborador a construir e, ou, modificar a realidade organizacional. Corroborando com essa ideia o autor Meister (1999, p. 23) destaca que “As empresas [...] ao invés de esperarem que as escolas tornem seus currículos mais relevantes para a realidade empresarial, resolveram percorrer o caminho inverso e trouxeram a escola para dentro da empresa”.

A EC nasce da ideia tradicional de Treinamento & Desenvolvimento (T&D) nas organizações e de uma visão de *lifelong learning*, ou seja, da educação transversal e continua na vida das pessoas. Segundo Eboli (2005) sempre existiram ocorrências de programas educacionais nas empresas, no entanto, estes eram mais dedicados aos níveis de alta gerência e administração. Isso também é confirmado por Toledo e Domingues (2018), que enfatiza a escassa produção no tema:

Os modelos de educação corporativa no Brasil vêm evoluindo de maneira significativa nos últimos anos. Porém, têm-se visto poucas iniciativas de pesquisa neste tema, o que justifica um estudo mais específico de como está sendo tratado o assunto nos últimos anos pela academia brasileira, especificamente, na área de Administração e afins (TOLEDO & DOMINGUES, 2018, p. 4).

Ao tratarmos sobre desenvolvimento de pessoas, queremos abordar a importância de um processo contínuo de preparação para aprendizado e do aperfeiçoamento de resultados a médio e longo prazo. Além disso, o desenvolvimento de pessoas visa a melhor qualidade de vida profissional tanto do colaborador, como o desenvolvimento da empresa. Dutra (2004, p. 17) enfatiza essa relação mútua de desenvolvimento.

Há grande pressão para que a gestão de pessoas seja marcada pela ideia do desenvolvimento mútuo. De um lado, a empresa, ao desenvolver-se, desenvolve as pessoas; de outro lado, as pessoas, ao desenvolverem-se, desenvolvem a empresa (DUTRA, 2004, p. 17).

Para o mesmo autor, em estudo posterior (Dutra, 2009, p. 102) “o desenvolvimento das pessoas na organização moderna é fundamental para a manutenção e/ou ampliação de seu diferencial competitivo”. Dessa forma, fica evidente que o principal objetivo da EC são os melhores resultados, tanto para o desenvolvimento do profissional quanto para a organização, com o objetivo de alcançar vertentes de discussão e conteúdo na administração e gestão estratégica de pessoas.

A EC tem crescido em aplicação e em investimentos nas organizações brasileiras. Haja visto um estudo conduzido pela ABRH Brasil, no ano de 2019. O valor médio investido por colaborador foi de R\$ 652 em empresas instaladas no país. E, como apontado pela 14ª Edição do Panorama de Treinamento no Brasil, o setor de indústria foi o que mais investiu em treinamento e desenvolvimento dos seus colaboradores, ficando à frente do segmento de serviços e comércio (ABRH, 2019).

O investimento em ações e estratégias que objetivam o crescimento e desenvolvimento da empresa em seu mercado de atuação faz com que sejam discutidas novas propostas de gestão e, principalmente, novos modelos que permitam o eficaz gerenciamento e aproveitamento dos recursos que a empresa dispõe (SILVA et al., 2018).

A tecnologia é a ponta principal do desenvolvimento de muitas empresas na realidade em que vivemos. O acesso é digital, o mundo é digital e com a COVID-19, as organizações e as pessoas que não se adequaram a essa realidade precisaram procurar novos caminhos a fim de não ficar para trás no seu mercado. Além de tudo, é necessário que a empresa esteja ciente de suas responsabilidades para com os

seus colaboradores e proporcionando meios de aprendizagem da cultura e do desenvolvimento contínuo, sobretudo no mundo digital.

Quando falamos sobre a Educação Corporativa ser acessível e inclusiva para todos, pensamos naqueles colaboradores que não podem assistir a uma palestra, se não for legendada, que não podem participar de um curso online, se não houver uma apostila em braile, uma tradução na linguagem de libras, um computador com leitor de tela, ou adaptado ao tipo de deficiência. Mesmo a acessibilidade física, produzida por rampas, elevadores, para que todos possam participar de uma capacitação. Hoje com muitas empresas, ainda no modelo de Home Office, essas devem disponibilizar mesas e cadeiras apropriadas para cadeirantes ou para outras deficiências físicas, assim como computadores adaptados e o que for necessário para o colaborador PCD, ter as mesmas possibilidades de aprendizado que colaboradores sem essas necessidades.

Ao tratarmos de processos de ensino e aprendizagem, queremos que sejam acessíveis a todos os colaboradores da empresa, que o investimento em EC possa ser direcionado a todos indiscriminadamente. As pessoas com deficiência poderão receber capacitações, como todos os outros funcionários. Dessa forma, poderão passar por processos de desenvolvimento, pleitear novos desafios e não ficar apenas para cumprir “cota”. Atualmente, não há muitos estudos sobre o desenvolvimento de colaboradores PCD.

Temos nos perguntado, como a EC pode impactar no desenvolvimento de colaboradores PCD, visto que não é segredo que esses normalmente têm menos acessos do que os outros colaboradores sem deficiências. A partir dessas considerações, a intenção desse estudo foi responder a seguinte pergunta: **Como a Educação Corporativa pode ser mais inclusiva na sede da organização Alfa¹ localizada no estado do Rio Grande do Sul, a partir do conhecimento das principais necessidades de colaboradores com deficiência?**

¹ Nome fictício adotado para não identificar o real nome da organização

1.1 OBJETIVO GERAL

O objetivo desse estudo foi de identificar as principais necessidades e tipos de deficiência dos colaboradores empregados na Estado do Rio Grande do Sul, para realizar um projeto de inclusão envolvendo soluções assistivas em materiais de desenvolvimento, disponibilizados por empresas, visando transformar a Educação Corporativa acessível para todos.

1.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- a) Realizar um mapeamento para identificar as principais deficiências de colaboradores empregados no Estado do Rio Grande do Sul;
- b) Analisar possíveis ações e procedimentos que possam diminuir a desigualdade de acesso a materiais de desenvolvimento para esses colaboradores;
- c) Propor um projeto que vise tornar a Educação Corporativa mais inclusiva, visando maiores possibilidades de desenvolvimento para PCD.

2 REVISÃO TEÓRICA

Esse capítulo destina-se para apresentação do referencial teórico que trará fundamentos e abordagens para a sustentação do estudo proposto. Assim, esse tópico visa o conhecimento de temas concernentes a Educação Corporativa como o mercado de trabalho para o PCD. A responsabilidade social nas organizações traz a importância da preocupação por parte da empresa com os seus colaboradores, passando por treinamento e desenvolvimento de pessoas, educação corporativa e universidade corporativa até educação corporativa inclusiva e tecnologias assistivas que englobam produtos, estratégias, serviços que possam promover a funcionalidade e a inclusão de pessoas com deficiência.

2.1 MERCADO DE TRABALHO PARA O PCD E RESPONSABILIDADE SOCIAL NAS ORGANIZAÇÕES

Não é nenhuma novidade a pessoa com deficiência se deparar com menos acesso e facilidade que outros funcionários das organizações. Mas o que muitos ainda não sabem, é do esforço que o colaborador PCD precisa realizar para que tenha o mínimo acesso igualitário. Ainda existe um desconhecimento da população em relação as legislações que garantem os direitos do PCD e da responsabilidade de todos com esse colaborador. A publicada Lei de Cotas tem a pretensão de diminuir o preconceito e trazer a aceitação social e profissional da pessoa com deficiência.

Corroborando com o objetivo da Lei de Cotas, Sasaki (2006) conclui:

As empresas se tornam verdadeiramente inclusivas na medida em que suas motivações não se restrinjam ao cumprimento da Lei de Cotas e, sim, que se fundamentem na crença de que a contratação de pessoas com deficiência e o consequente atendimento às suas necessidades especiais beneficiam a todos, inclusive as próprias empresas, e refletem conceitos altamente valorizados no Século XXI (SASSAKI, 2006).

Apesar do estímulo da legislação brasileira e um possível aumento de conscientização da população em relação aos direitos e condições de trabalho para o profissional PCD, de acordo com Maciel (2000), “é de responsabilidade de todos lutar a favor da inclusão social, uma vez que os portadores² de deficiência se tornam

² Apesar da expressão certa ser “pessoas com deficiência”, alguns autores ainda trazem expressões antigas, como “portadores de deficiência” ou “com necessidades especiais”. O motivo para esses termos terem caído em desuso é por conta de indicar que a pessoa tinha, obrigatoriamente, uma necessidade especial e isso às vezes não se aplica.

cidadãos produtivos, participantes, conscientes de seus direitos e deveres, diminuindo, assim, os custos sociais, já que trata de uma ordem econômica”.

A partir do exposto no Decreto Legislativo N° 186/2008 onde aprova o texto da 1ª Convenção sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência e esclarece a nomenclatura utilizada e suas características em relação a barreiras impostas pela sociedade, temos que:

Pessoas com deficiência são aquelas que têm impedimentos de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, os quais, em interação com diversas barreiras, podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdades de condições com as demais pessoas (BRASIL, 2008).

Apesar de algumas limitações, o profissional com deficiência pode trabalhar e desenvolver atividades normalmente, mas o mercado ainda encara como impeditivos essas limitações e assim, o processo de inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, ainda é muito falho e preconceituoso. Muitos colaboradores PCD acreditam que as organizações o contratam apenas para cumprir a cota estabelecida pela legislação brasileira e é essa realidade que precisa ser mudada.

O estudo de Neri (2017) indica que em ocupações gerais, as pessoas com deficiência possuem um terço das chances que as demais possuem para conseguir uma ocupação. Em contrapartida, Neto (2020) traz que, apesar de ainda ser pouco, o número de pessoas com deficiência empregadas, vem crescendo no país. E isso deve-se pela maior fiscalização por parte dos órgãos públicos, em relação a cobrança do cumprimento da legislação de cotas e de melhores definições do Estatuto da Pessoa com Deficiência.

Para Tanaka (2007) as dificuldades de inserção de colaboradores PCD no quadro profissional da organização deriva de desinteresse, falta de preparação profissional e falta de adaptação de local de trabalho para melhorias nas condições de acesso e prática das funções do cargo. O que faz necessário um estudo mais aprofundado em relação a inclusão desses colaboradores nas organizações.

A inclusão do profissional com deficiência no mercado de trabalho, nos leva a uma profunda reflexão da sua importância. Isso acontece pois, atualmente, na sociedade em que vivemos, há pessoas, principalmente participantes de movimentos sociais, que prezam pela transcendência e buscam o respeito à diversidade, inclusão e igualdade de gêneros.

Ainda há muitos desafios a serem enfrentados para que a inclusão da pessoa com deficiência se torne um processo mais natural. A sociedade, no Brasil e no mundo, precisa mudar os pensamentos e impressões que tem sobre a PCD. Atualmente, após a crescente conscientização por meio de leis e políticas inclusivas, pessoas com deficiência podem estudar e trabalhar. Porém, o caminho ainda é longo se considerarmos que ser admitido em uma organização pressupõe ter chances de desenvolvimento, promoções, satisfação no trabalho.

Um exemplo de compromisso da organização com a inclusão, trata-se de responsabilidade social que é um dos temas que mais abrem portas para esses colaboradores. Mas como está sendo trabalhado esse tema nas empresas? Inclusão é um dos principais temas sociais dentro de uma organização. É com políticas públicas que as organizações adequam suas estratégias e a inserem na sua responsabilidade. De acordo com De Luca (2005) a responsabilidade social nas empresas é um fenômeno que obriga as organizações a repensarem no seu papel institucional e vem sendo tratada com mais frequência por empresários e instituições. Além disso, a autora complementa:

A responsabilidade social empresarial é a forma de gestão que se apresenta pela relação ética e transparente da empresa, por meio de atitudes e posturas internas e ações externas, com todos os segmentos da sociedade com os quais ela se relaciona (DE LUCA, 2005, p. 3).

Com uma visão um pouco mais recente, Costa (2014) também traz a responsabilidade social empresarial como uma reintegração do papel ético da organização. Uma vez que:

Responsabilidade Social Empresarial são ações das empresas que beneficiam a sociedade. São causas sociais relevantes para as comunidades, contribuindo com a política social. É uma forma de gestão que pretende diminuir os impactos negativos no meio ambiente e comunidades, preservando recursos ambientais e culturais, respeitando a diversidade e reduzindo a desigualdade social (COSTA, 2014).

O compromisso da organização com a responsabilidade social vai além do lucro e da geração de renda financeira. O compromisso é com a sociedade, qualidade de vida e bem-estar dos funcionários. A responsabilidade social representa a postura da empresa frente a inclusão e a prática em respeito e assistência a sociedade.

Corroborando com essa visão, Silveira et al. (2017) ressaltam que a responsabilidade social se dá a partir da postura adotada pelas empresas em relação ao seu compromisso, além de elaborar e executar ações que possam promover

benefícios coletivos tanto para o público interno quanto externo. Em outro momento as autoras frisam a ideia de responsabilidade sem fins lucrativos:

A partir do momento em que se reconhece que as empresas não têm mais como objetivo principal o alcance de seus interesses financeiros, e sim a busca de princípios que as orientem para padrões éticos que possibilitem sua inserção e permanência no mercado é que se configura a Responsabilidade Social (SILVEIRA et al. 2017).

Com isso, atualmente, já é encontrado o tema incorporado na missão e na cultura organizacional de algumas empresas. E essas, têm buscado uma maior adaptação para o cumprimento de normas e definições de políticas públicas e sociais, visando a melhor acessibilidade do profissional PCD no mercado de trabalho. Na próxima seção discutimos processos fundamentais para as possibilidades de desenvolvimento de PCD nas organizações: treinamento e desenvolvimento.

2.2 TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS

A preparação do aprendizado de um colaborador, seja ele pessoa com deficiência ou não, decorre, na grande maioria das empresas, de processos contínuos de treinamentos e aprendizados a curto e longo prazo. Derivado de um conjunto de conhecimentos e aperfeiçoamento que podem ser por competências técnicas (*hard skills*) e comportamental (*soft skills*).

Autores como (DUTRA, 2009; ODERICH, 2001) afirmam que há muitas mudanças acontecendo no ambiente organizacional nos últimos anos e assim, estão trazendo inovações para a área de gestão de pessoas e nas formas de gerir pessoas. Para completar essa visão, Oliveira (2011) traz que essas mudanças estão ocorrendo nas empresas por parte de distribuição e inovação de produtos e por parte das pessoas que estão mais exigentes e interessadas no desenvolvimento das suas carreiras.

Muitas organizações definem como sua vantagem competitiva o papel bem estabelecido dos seus funcionários e para isso, priorizam o investimento em treinamento e desenvolvimento. Para trabalharmos de forma mais efetiva o tema em estudo, se faz importante trazermos definições que expressam a diferença entre treinamento e desenvolvimento, que embora utilizem de técnicas em comum, possuem significados diferentes.

Para Carvalho (2001), treinamento define-se em:

[...] o processo que visa ajudar o empregado a adquirir eficiência no seu trabalho, processo esse que utiliza método e técnicas, apropriados, o treinamento é parte do processo educativo do indivíduo. É uma forma de

educação voltada para o trabalho, uma vez que seu objetivo central é preparar o treinamento para o desempenho eficiente de uma determinada tarefa que lhe é confiada (CARVALHO, 2001, p. 11)

As atividades e ações de um treinamento, normalmente, são planejadas para que tenham a sua execução diretamente ligada ao processo de crescimento e aprendizado do colaborador. Ou seja, o objetivo é de cumprimento de uma tarefa de curto prazo em que tenha um início, meio e possivelmente um fim com prazo determinado e muitas vezes é iniciado para solucionar um problema mais pontual e urgente. Para o mesmo autor Carvalho (2001, p. 29), a necessidade do diagnóstico de treinamento é completada por três áreas da empresa: análise de empresa; análise do trabalho e análise do comportamento do funcionário a ser treinado. A primeira análise tem o intuito de indicar o segmento organizacional no qual é necessário um treinamento com mais urgência e visa a melhoria rápida para a empresa. A segunda análise traz a importância do conhecimento da atividade do funcionário que receberá o treinamento e visa o aprendizado mais direto de acordo com a necessidade presente. Já a terceira análise, se refere ao comportamento e a caracterização de quais habilidades, competências e conhecimentos prévios que o funcionário já possui para a função proposta.

Em contrapartida, temos a proposta trazida por Dutra (2004) no que se refere a desenvolvimento de pessoas:

O desenvolvimento profissional pode ser entendido como aumento da capacidade da pessoa em agregar valor para a organização. A maior capacidade das pessoas em agregar valor está ligada à capacidade da pessoa em lidar com atribuições e responsabilidades de maior complexidade (DUTRA, 2004, p. 130).

Diferentemente do propósito de treinamento, onde o aprendizado ocorre em curto prazo, o propósito de desenvolvimento é um exemplo de aprendizado que visa o longo prazo. Ou seja, não possui um objetivo único e específico e nem possui um prazo determinado pois visa a ampliação do aprendizado e do conhecimento que o colaborador obtém para o futuro da sua carreira. Além disso, o desenvolvimento possui modelos voltados para a carreira, educação continuada e também para a gestão de mudanças, onde o primeiro modelo tem como principal identificação a promoção de cargos e salários, o segundo modelo trata-se de programas de desenvolvimento que visam cursos e aprendizados após a formação inicial e o terceiro modelo é voltado para que a organização se mantenha dentro do mercado relacionado a inovação tanto tecnológica como de processo produtivo e até mesmo de serviços.

Além do mais, com uma visão mais recente, De Ré & De Ré (2010) enfocam desenvolvimento com a seguinte propriedade:

A imperiosa necessidade de desenvolvimento constante das pessoas pressupõe a adoção de processos sistemáticos de desenvolvimento do talento humano. A oferta eventual e aleatória de cursos e seminários sem um planejamento adequado e alinhado com as estratégias e os objetivos da organização pode resultar em fracassos e decepções, além, certamente de desperdício do dinheiro gasto nesses eventos (DE RÉ & DE RÉ, 2010, p. 88).

É importante frisarmos que, para todos os autores em estudo, o treinamento e o desenvolvimento de pessoas bastante planejado e aproveitado, trazem diversos benefícios tanto para a organização quanto para os seus colaboradores. Dessa forma, o desenvolvimento dos colaboradores se faz presente, principalmente se unido a Educação Corporativa, a empresa se torna mais “forte” e pode alcançar maiores vantagens competitiva no mercado. Portanto, a próxima seção trata-se de Educação e Universidade Corporativa.

2.3 EDUCAÇÃO CORPORATIVA E UNIVERSIDADE CORPORATIVA

A Educação como um todo juntamente com o trabalho enobrece o ser humano e o torna mais gratificante. Atualmente, a competitividade entre organizações vai muito além dos seus produtos e serviços. O mercado aquecido em diversas áreas, exige do candidato a vagas e do já funcionário de uma organização, conhecimentos, técnicas avançadas e principalmente competências que possam contribuir com a visibilidade da empresa para a sociedade.

Compartilhando dessa visão, Eboli (2014) coloca:

A educação é um instrumento necessário às mudanças crescentes e ao desenvolvimento no país. Se por um lado é inquestionável sua importância, por outro, o investimento na qualificação e educação da força de trabalho é um dos maiores obstáculos encontrados para o progresso (EBOLI, 2014, p. 16).

Nesse contexto, as organizações precisaram investir em Educação Corporativa (EC) e junto foram criando as chamadas Universidades Corporativas dentro do seu próprio espaço visando a disponibilização de preparo teórico e prático para os seus colaboradores e até mesmo para um público externo, dependendo da organização. Assim, Eboli (2004) aponta que a educação tem legitimidade macroeconômica, pois há forte preocupação com sua implicação no desenvolvimento econômico e na competitividade de um país.

Muitos autores conceituam a Educação Corporativa como um processo de aprendizagem, manutenção e disseminação de conhecimento. Aqui, iremos abordar diferentes visões sobre o tema. Marinelli (2013) esclarece que Educação Corporativa tem por finalidade compor uma série de eventos preestabelecidos, representando um processo contínuo, cujo ciclo se renova a cada vez que ocorre, contribuindo assim com a ideia de a organização preparar o seu colaborador e manter sua vantagem competitiva através de novas competências obtidas. Com essa visão, a EC demonstra um forte processo de aprendizagem com ideia de disseminação do conhecimento, onde além do aprendizado, visa a entrega de valores e a ampliação da missão e visão da organização. Alinhado a essa ideia, Bayma (2004, p. 25) complementa que “a educação corporativa constitui um avanço em relação aos tradicionais programas de treinamento em que pese buscar desenvolver as competências em sintonia com as estratégias das empresas.”

Unindo a esse ponto de vista, Rocha (2004, p. 54) também apresenta como conceito de educação corporativa “um avanço no processo de ensino-aprendizagem das empresas, pois permite associar a consistência do processo educacional acadêmico às práticas empresariais”. Ou seja, a EC é um processo contínuo de aprendizado e conhecimento que podem ser compartilhados com a rotina do colaborador na empresa.

A Educação Corporativa pode ter diversos objetivos dependendo da estratégia e do propósito da organização. Para Mundim (2002) o principal objetivo da Educação Corporativa trata-se de:

[...] Evitar que o profissional se desatualize técnica, cultural e profissionalmente, e perca sua capacidade de exercer a profissão com competência e eficiência, causando desprestígio à profissão, além do sentimento de incapacidade profissional. Educação corporativa é, portanto, o conjunto de práticas educacionais planejadas para promover oportunidades de desenvolvimento do funcionário, com a finalidade de ajudá-lo a atuar mais efetiva e eficazmente na sua vida institucional. (MUNDIM, 2002, p.63)

Além dessa visão do autor é possível constatar que a Educação Corporativa depende da dedicação da organização e do comprometimento de incorporar a EC na cultura organizacional da empresa. Para Eboli (2002), o conceito de EC corresponde à implantação dos seguintes fatores:

- a) Objetivo principal: desenvolver competências do negócio e não habilidades individuais;

- b) Foco do aprendizado: a aprendizagem organizacional em detrimento do conhecimento individual;
- c) Escopo: atuação estratégica, focando a organização como um todo e não somente o indivíduo;
- d) Ênfase dos programas: desenvolver as competências críticas da organização necessárias para a implantação da estratégia corporativa;
- e) Público-alvo: público interno (funcionários) e externo (familiares, clientes, fornecedores, distribuidores, parceiros comerciais e comunidade);
- f) Local: físico ou virtual;
- g) Resultado: aumentar a competitividade da organização e não somente as habilidades individuais.

A partir do exposto, é possível constatar que há diversos passos que devem ser dados em cada momento específico da implantação. Além desses citados, é preciso estudar os materiais que serão utilizados, quais métodos de ensino e treinamento que serão apresentados, se o aprendizado vai ser contínuo e se trará vantagens profissionais tanto para a organização quanto para o profissional. Sabemos que nenhuma implantação é fácil, mas dependendo do compromisso que a organização possui, principalmente se em conjunto com a estratégia de inclusão e com a responsabilidade social, o processo se torna mais acessível e viável para todos. Para contribuir com o conhecimento, o mesmo autor Eboli (2004) traz sete princípios do sucesso de um sistema de Educação Corporativa, além de alinhar a eles suas expectativas práticas, conforme é demonstrado no quadro 1:

Tabela 1: – Princípios de sucesso de um sistema de educação corporativa

Princípios	Práticas
Competitividade	<p>Obter o comprometimento e envolvimento da alta cúpula com o sistema de educação.</p> <p>Alinhar as estratégias, diretrizes e práticas de gestão de pessoas às estratégias do negócio.</p> <p>Implantar um modelo de gestão de pessoas por competências.</p> <p>Conceber ações e programas educacionais alinhados às estratégias do negócio.</p>
Perpetuidade	<p>Ser veículo de disseminação da cultura empresarial.</p> <p>Responsabilizar líderes e gestores pelo processo de aprendizagem.</p>
Conectividade	<p>Adotar e implementar a educação inclusiva, contemplando o público interno e o externo.</p> <p>Implantar modelo de gestão do conhecimento que estimule o compartilhamento de conhecimentos organizacionais e a troca de experiências.</p> <p>Integrar sistemas de educação com o modelo de gestão do conhecimento.</p> <p>Criar mecanismos de gestão que favoreçam a construção social do conhecimento.</p>
Disponibilidade	<p>Utilizar de forma intensiva tecnologia aplicada à educação.</p> <p>Implantar projetos virtuais de educação (aprendizagem mediada por tecnologia).</p> <p>Implantar múltiplas formas e prospectos de aprendizagem que favoreçam a “aprendizagem a qualquer hora e em qualquer lugar”.</p>
Cidadania	<p>Obter sinergia entre programas educacionais e projetos sociais.</p> <p>Comprometer-se com a cidadania empresarial, estimulando:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● a formação de atores sociais dentro e fora da empresa; ● a construção social do conhecimento organizacional.
Parceria	<p>Parcerias internas: responsabilizar líderes e gestores pelo processo de aprendizagem de suas equipes, estimulando a participação nos programas educacionais e criando um ambiente de trabalho propício à aprendizagem.</p> <p>Parcerias externas: estabelecer parcerias estratégicas com instituições de ensino superior.</p>
Sustentabilidade	<p>Tornar-se um centro de agregação de resultados para o negócio.</p> <p>Implantar sistema métrico para avaliar os resultados obtidos, considerando-se os objetivos do negócio.</p> <p>Criar mecanismos que favoreçam a auto sustentabilidade financeira do sistema.</p>

Fonte: Eboli (2004, p. 60).

Em referência a Universidade Corporativa (UC), temos que essa é uma ferramenta no qual se apresenta a Educação Corporativa, diferentemente da EC que muitas vezes é utilizada como sinônimo de UC. Ainda na década de 90, Meister (1999, p. 35) coloca Universidade Corporativa como um “guarda-chuva estratégico para desenvolver e educar funcionários, clientes, fornecedores e comunidades, a fim de cumprir as estratégias da organização”. Já para Eboli (2004), a Universidade Corporativa é um sistema de desenvolvimento de pessoas que se baseia no conceito

de gestão por competências, que é um sistema de gestão que tem como finalidade identificar os perfis profissionais, buscando os 7 pontos de excelência exemplificados acima e lacunas a serem supridas que consiste em observar, desenvolver e promover pessoas capacitadas para a realização de atividades.

Apesar dos dois temas terem objetivos parecidos, é importante ressaltarmos aqui que entre eles há divergências de definições. Para Vargas e Abbad (2006), o termo Universidade Corporativa trata da criação de uma unidade educacional distinta de EC podendo ou não ser criada concomitantemente, conforme transcrito a seguir:

Embora os dois conceitos – educação corporativa e universidade corporativa – tenham entrado de forma concomitante no ambiente organizacional, observa-se que universidade corporativa é um termo muito restritivo, principalmente porque nem toda organização precisa ou vai criar esse tipo de unidade educacional em sua estrutura. (VARGAS e ABBAD, 2006, p.150)

Portanto, em uma organização, pode haver um planejamento e um projeto em andamento para Educação Corporativa mesmo não tendo a ideia de criar simultaneamente uma Universidade Corporativa. Diante do exposto, traremos na próxima seção a importância de uma Educação inclusiva.

2.4 EDUCAÇÃO CORPORATIVA INCLUSIVA E TECNOLOGIAS ASSISTIVAS

Há quem acredite que muito se sabe sobre inclusão, mas infelizmente essa não é a realidade atual. O momento sócio-histórico nos demonstra histórias de luta e busca por igualdade e inclusão de pessoas com deficiência na sociedade. Assim, vemos a inclusão como um conceito chave de estudo e de grande importância, principalmente visando uma educação mais inclusiva dentro das organizações.

Nesse contexto, Werneck (1999) diz que a inclusão e integração possuem características distintas, a primeira se adapta para atender às necessidades das pessoas com deficiência tornando-se mais atenta às necessidades de todos, já a segunda, as pessoas com deficiência se adaptam às necessidades dos modelos existentes na sociedade, que faz apenas ajustes. Como já comentado anteriormente, para a PCD, além de ser a fonte de renda, o trabalho traz a autoestima, autorrealização e principalmente a “humanização” do mercado.

A inclusão na sociedade nos remete a compreender o processo da integração do PCD no mercado. Estudos mais recentes, demonstram a visão desse processo e consideram:

[...] a inclusão um processo estabelecido dentro de uma sociedade mais ampla que busca satisfazer necessidades relacionadas com a qualidade de vida, desenvolvimento humano, autonomia de renda e equidade de oportunidades e direitos [...] nos deparamos com a empregabilidade das pessoas com deficiência fomentada pela lei de cotas, e também pela visão que aos poucos vêm sendo construída de que a pessoa com deficiência tem potencialidades para contribuir produtivamente em sociedade (PEREIRA et al 2010, p. 2).

Diante disso, colocamos a Educação Inclusiva como um exemplo de inclusão, a partir de processos que buscam valorizar as competências do colaborador PCD, respeitando suas limitações e proporcionando o seu desenvolvimento profissional junto ao desenvolvimento da organização. A ausência de acessibilidade e adaptações nas empresas não só inviabilizam oportunidades de trabalho, mas também restringem as habilidades das pessoas no processo de inclusão laboral.

A falta de conhecimento dos responsáveis pela gestão de Educação nas organizações, levam a criação de barreiras ainda maiores para o acesso e a inclusão do PCD. Para Sasaki (2005) existem seis dimensões para acessibilidade, que são:

1. Arquitetônica - sem barreiras físicas;
2. Comunicacional - sem barreiras ao que se trata de comunicação;
3. Metodológica - sem barreiras em métodos e técnicas de lazer, trabalho, educação etc.;
4. Instrumental - sem barreiras instrumentais, ferramentas, utensílios etc.;
5. Programática - sem barreiras embutidas em políticas públicas, legislações, normas etc.;
6. Atitudinal - sem preconceitos, estereótipos, estigmas e discriminações nos comportamentos da sociedade para pessoas com deficiência.

A Educação Corporativa inclusiva visa suprir demandas de ausência e cumprir essas seis dimensões para que não haja barreiras para a inclusão do PCD. A EC surge para incentivarmos a criação de procedimentos ágeis e acessível para todos os funcionários da organização, além de provocar a socialização de temas como esses, evidenciando sua importância atualmente. Além disso, a EC conta com um papel desafiador tanto para a gestão de carreiras quanto para a gestão de desenvolvimento de pessoas.

Para isso é necessário abrirmos mais possibilidades de projetos inclusivos e materiais assistivos. Um treinamento que exclui alguns funcionários por falta de acessibilidade não deveria mais ser encontrado em empresas, assim como livros e

materiais de estudos para desenvolvimento pessoal. Enquanto isso, a programação do projeto de Educação Corporativa nas organizações, precisa ser a base do desenvolvimento de seus colaboradores, precisa abordar todos os aspectos de ensino, aprendizado, conhecimento e acessibilidade. Assim, é importante trazeremos algumas dessas funcionalidades, chamadas de soluções ou tecnologias assistivas que auxiliam na criação de uma Educação Corporativa Inclusiva.

Assim, a partir do entendimento da importância e da adição de ter Educação Inclusiva tanto para o PCD quanto para a organização, se torna benéfico tratarmos de soluções e tecnologias assistivas de apoio, que possam contribuir com a execução de atividades que anteriormente, pessoas com deficiências, eram vistas como inaptas para o desenvolvimento. As soluções assistivas proporcionam mais independência ao PCD, promovendo também, assistência e maior qualidade de vida.

Vivemos em uma era digital, ainda que para uma população mais seleta, a maioria das pessoas tem sua comunicação realizada através de aplicativos de mensagens e redes sociais que dependam de pacotes de internet ou wi-fi. O mercado de trabalho vive em torno da tecnologia e tem seus produtos e serviços disponibilizados na rede. Alguns ainda só trabalham com internet, principalmente em meio a um cenário pandêmico que estamos vivendo. Para possibilitar e permitir que o PCD tenha essa independência e autonomia tanto na sua vida pessoal quanto profissional, foram criadas as tecnologias e ações assistivas.

As tecnologias assistivas são, portanto, produtos e mecanismos que oportunizam a inclusão social do PCD e estão se tornando a parte principal dos processos dentro das organizações. Corroborando com essa visão, Borg et al. (2011), afirma que tecnologia assistiva é qualquer produto, instrumento, equipamentos ou tecnologia adaptada ou especialmente concebidos para melhorar o funcionamento de uma pessoa com deficiência.

As tecnologias assistivas podem ser classificadas por grupos funcionais e essas classificações variam de autor para autor. A seguinte classificação foi abordada por Bersch (2008) e fundamentada na ISO 9999/2002. São elas:

- a) Auxílio para vida diária– colabora nas atividades rotineiras como comer, vestir-se, tomar banho etc.;
- b) Comunicação Aumentativa e Alternativa (CAA) – recursos que permitem a comunicação de pessoas sem a fala, podendo ser ou não eletrônico;

- c) Recursos de Acessibilidade ao computador – equipamento de entrada e saída, tais como síntese de voz, Braille, teclados modificados, softwares especiais, dispositivos que possibilitem o uso do computador;
- d) Sistema de controle de ambientes - sistemas eletrônicos que permitem as pessoas com limitações moto-locomotoras, controlar remotamente aparelhos eletroeletrônicos;
- e) Projetos arquitetônicos de acessibilidade – adaptações estruturais nos mais diversos ambientes (rampas, elevadores, banheiros adequados, entre outros);
- f) Órteses e próteses - ajustes por falta de partes do corpo;
- g) Adequação Postural – adaptações visando um maior conforto da pessoa;
- h) Auxílio de mobilidade – cadeira de rodas ou qualquer outro veículo que possa ser utilizada para a melhoria da mobilização;
- i) Auxílio para cegos ou com visão subnormal - o auxílio inclui lentes, Braille, equipamentos com sínteses de voz, telas de impressão aumentadas, softwares;
- j) Auxílio para surdos ou com déficit auditivo – são muitos equipamentos eletrônicos, que perpassam por infravermelho, aparelhos de surdez, telefone com teclados teletipo, sistema com alerta tátil-visual;
- k) Adaptações em veículos – acessórios que permitem a condução em veículos automotores.

É importante frisarmos que essas classificações são totalmente adaptáveis ao modelo de organização e a necessidade do colaborador, além disso podem contribuir com o desenvolvimento, buscando a igualdade de acesso e a inclusão social. Podemos observar que as soluções assistivas assumem um papel de adaptação para que o PCD pertença a organização.

Para finalizar, foi possível perceber que muitas vezes as tecnologias assistivas parecem invisíveis aos olhos da população, mas elas são tão necessárias quanto outros conhecimentos. Essas soluções revelam a consciência crítica e social do ser humano e demonstram que é possível trabalhar a inclusão nas empresas. Apesar de estarmos muito longe do ideal, é possível perceber a necessidade de estudos que possam contribuir e auxiliar na divulgação desse tema.

3 PROCEDIMENTOS METODOLOGICOS

Nessa seção do texto, são apresentados os procedimentos utilizados para a realização da pesquisa, os quais nos auxiliaram na obtenção de respostas ao objetivo geral e aos objetivos específicos propostos no tópico 1.1 do presente trabalho. Assim, primeiramente discutimos a classificação do tipo de pesquisa que propomos. Em seguida, apresentamos as técnicas utilizadas para a coleta de dados e os motivos da escolha dessas. Para finalizar, abordamos os procedimentos utilizados para a posterior análise de dados.

A concretização desse estudo deu-se por meio de uma pesquisa exploratória, com a integração de enfoques quantitativo e qualitativo, uma vez que utilizou questionário e entrevistas. A pesquisa se caracteriza por ser exploratória, pois visa ter maior familiaridade com o problema, para que seja possível responder a questão-problema e os objetivos.

Para Malhotra (2001, p.106), a pesquisa exploratória “é um tipo de pesquisa que tem como principal objetivo o fornecimento de critérios sobre a situação problema enfrentada pelo pesquisador e sua compreensão”. Para Gil (2002), as pesquisas exploratórias tendem a ser mais flexíveis em seu planejamento, pois pretendem observar e compreender os mais variados aspectos relativos ao fenômeno estudado pelo pesquisador. Uma das características mais importantes dessa pesquisa é a necessidade de conhecer um fato ou um fenômeno, ainda pouco conhecido na ciência ou na realidade pesquisada. Dessa forma, o caráter exploratório serve para o tema de estudo, como já referido, que ainda há poucos materiais e pesquisas em relação a Educação Corporativa Inclusiva.

Para atingir os objetivos desse trabalho, foi necessário realizar alguns procedimentos junto a empresa Alfa, que aqui chamaremos por esse codinome visto que o trabalho não possui a pretensão de divulgar a empresa e seus funcionários, mas para conhecimento a organização está há mais de 100 anos no mercado e é bastante reconhecida por incluir e prezar pelo espaço de colaboradores com deficiência.

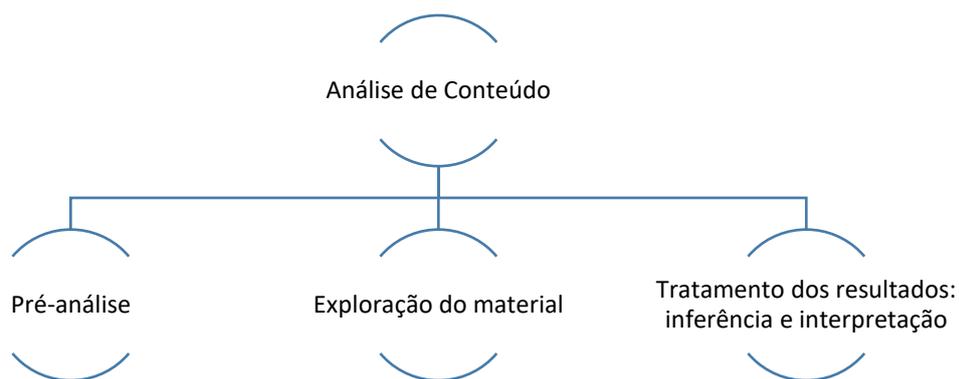
Primeiramente a coleta e a verificação de dados se deu a partir do disponibilizado pelo sistema da organização Alfa. Nesse sistema, obtivemos informações de quais os tipos de deficiência dos colaboradores PCD e principalmente onde estão localizados esses colaboradores, além da situação funcional, como área, cargo e outras

informações importantes para a pesquisa. Após a identificação da população desejada, realizamos uma entrevista semiestruturadas (vide roteiro em anexo), com profissionais PCD da organização Alfa da região sul, para obter informações de como se sentem quando o assunto é treinamento e desenvolvimento, e o que necessitariam para acessar cursos, webconferências e demais materiais referentes à Educação Corporativa e coletamos informações de forma também qualitativa, com pessoas chave da organização Alfa, no tocante à inclusão. Buscamos por meio destas pessoas conhecer a visão da organização quanto à inclusão e acessibilidade dos materiais de educação, de forma que o profissional PCD tenha igualdade de condições no desenvolvimento e nos treinamentos que são oferecidos.

Após a coleta das informações por meio do sistema de dados da organização, do questionário e entrevistas, os dados obtidos foram organizados das seguintes formas:

- Os dados do sistema foram planilhados de acordo com as ordens das informações desejadas e divididos em representações gráficas
- Os questionários foram quantificados em tabelas e/ou gráficos;
- As entrevistas ocorreram de forma online digitada e foram relatadas e analisadas por meio de análise de conteúdo (BARDIN, 2011), de forma a entender mais profundamente a proposta de Educação Corporativa da organização para as PCD.

Imagem 1 - Três fases da Análise de Conteúdo



Fonte: Adaptado de Bardin (2011)

A pesquisa qualitativa foi proposta para três públicos com diferentes visões: o primeiro público é de colaboradores com deficiência lotados na empresa Alfa; o segundo é de colaboradores sem deficiência, mas que atuam no dia a dia dos colaboradores com deficiência; e o terceiro público são colaboradores sem deficiência e que não possuem nenhuma vivência com funcionários PCD. O intuito dessa divisão

foi ressaltar que cada público pode ter diferente visão da mesma situação e o momento em que a empresa se encontra frente ao tema de inclusão.

Além disso, a pesquisa qualitativa foi proposta em uma divisão de quatro categorias de análise: primeiro o entrevistado falou sobre o seu perfil pessoal, como idade, tempo de empresa, qual o seu modelo de trabalho e se é pessoa com deficiência ou não; na segunda categoria foi proposto uma discussão para entender e compreender o que o entrevistado sabe sobre os temas de estudo, diversidade, inclusão, solução assistivas e acessibilidade; já na terceira o entrevistado foi convidado a descrever como é a sua visão em relação ao tratamento desses assunto dentro da organização Alfa e por último, o entrevistado foi convidado a sugerir ações que pudessem oportunizar um acesso mais igualitário e o maior desenvolvimento do profissional PCD.

A partir desses levantamentos e das triangulações entre os dados quantitativos e qualitativos, buscamos esboçar um projeto de Educação Corporativa Inclusiva. Nossa intenção foi sugerir ações para colocar em prática a inclusão de PCD, dessa forma, o projeto foi organizado por tipos de deficiência e necessidades resultantes. Assim, foi possível obter uma dimensão de materiais, soluções assistivas, dinâmicas e estratégias para um projeto que vise tornar a Educação Corporativa mais inclusiva, visando maiores possibilidades de desenvolvimento para PCD.

4 ANÁLISE DE DADOS

Neste tópico abordamos os dois principais direcionamentos da presente pesquisa. O primeiro, trata-se da coleta de informações cadastrais de colaboradores com deficiência da empresa Alfa, onde buscamos em números, identificar e compreender quem é a população desejada do estudo. Para que fosse possível o mapeamento dos dados, usamos um relatório básico disponibilizado pela Alfa para que pudéssemos avaliar as informações necessárias de forma quantitativa, que segundo Diehl (2004) a pesquisa quantitativa é apresentada pelo uso da quantificação, tanto na coleta quanto no tratamento das informações, utilizando-se técnicas estatísticas, objetivando resultados que evitem possíveis distorções de análise e interpretação. Já para Ramos, Ramos e Busnello (2005) a classificação da abordagem quantitativa se refere a tudo que pode ser mensurado em números, classificados e analisados. utiliza-se de técnicas estatísticas.

Portanto, a forma quantitativa foi utilizada no mapeamento do relatório básico disponibilizado pela empresa que conta com uma total de 905 e colaboradores com alguma deficiência, podendo ser física, visual, auditiva, mental ou múltiplas. Para descrevermos as definições de cada tipo de deficiência, usamos a terminologia disponível na Política Nacional de Saúde da Pessoa com Deficiência (2002). Ressaltamos aqui, que além das descritas abaixo, que são deficiências de profissionais da organização Alfa, há outros tipos de deficiências que podem ser encontradas na política. Segue abaixo:

- **Deficiência auditiva** - perda total ou parcial da capacidade de ouvir.
- **Deficiência mental** - caracteriza-se por registrar um funcionamento intelectual geral significativamente abaixo da média, com limitações associadas a duas ou mais áreas da conduta adaptativa ou da capacidade do indivíduo em responder adequadamente às demandas da sociedade. (Associação Americana de Deficiência Mental - AAMD).
- **Deficiência motora** - refere-se ao comprometimento do aparelho locomotor, que compreende o sistema ósteo-articular, o sistema muscular e o sistema nervoso. As doenças ou lesões que afetam quaisquer desses sistemas, isoladamente ou em conjunto, podem produzir quadros de limitações físicas de grau e gravidade variáveis, segundo os segmentos corporais afetados e o tipo de lesão ocorrida.

- **Deficiência visual** - engloba tanto a cegueira quanto a baixa visão.

O quadro abaixo, apresenta em resumo as informações do total de colaboradores com deficiência, mantendo total sigilo de quaisquer informações pessoais tanto dos colaboradores quanto da empresa.

Tabela 2: – Resumo do total de colaboradores com deficiência

Deficiência	Colaboradores com deficiência (total)	Idade média (anos)
Deficiência Física	575	34
Deficiência Auditiva	107	36
Deficiência Visual	172	34
Deficiência Mental	45	34
Deficiência Múltipla	6	41

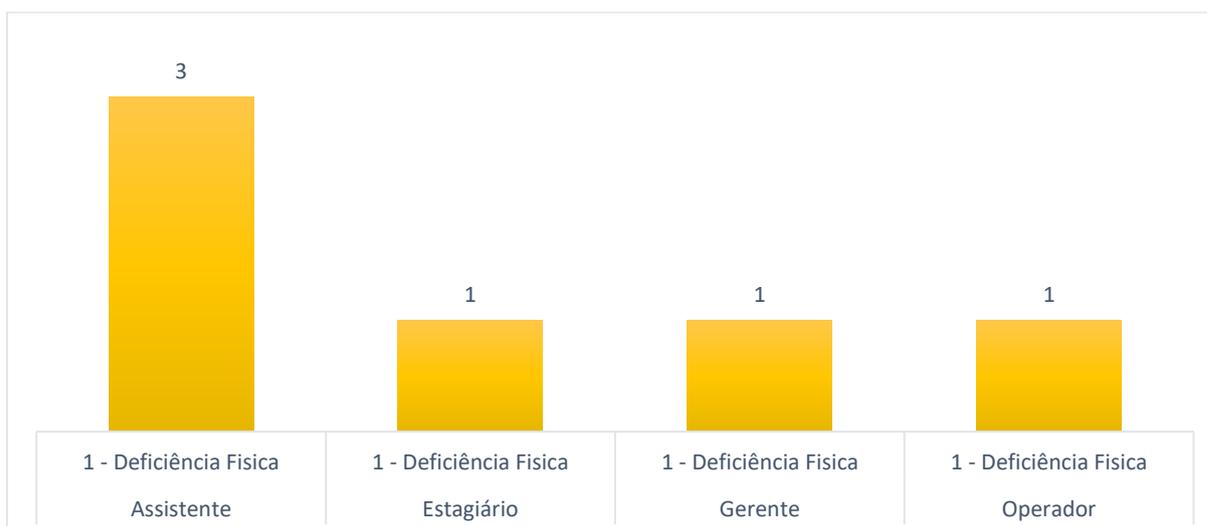
Fonte: Elaborado pela autora (2022)

A partir da apresentação dos dados acima, é perceptível que colaboradores com deficiência física possuem bastante espaço e se encontram em grande número (63,5%) dentro da organização com média de 34 anos de idade. Além disso, podemos ressaltar que colaboradores com deficiência visual e deficiência auditiva com média de 34 e 36 anos de idade, respectivamente, também possuem espaço significativo na organização. No entanto, para alinharmos o foco, conforme descrito no início desse trabalho, o refinamento dos dados se refere aos números presentes na região sul do país, especificamente do estado do Rio Grande do Sul, com os quais trabalhamos.

Nas duas primeiras representações gráficas, trazemos os dados totais dos estados que compõe a região sul do país, junto ao Rio Grande do Sul, para que possamos conhecer as informações como quantidade de colaboradores, o seu tipo de deficiência e o seu nível de cargo. Em seguida apresentamos as representações gráficas específicas do Rio Grande do Sul juntamente aos dados relevantes ao estudo.

Gráfico 3 – Dados totais de colaboradores locados no estado do Paraná

Fonte: Elaborado pela autora (2022)

Gráfico 4 – Dados totais de colaboradores locados no estado de Santa Catarina

Fonte: Elaborado pela autora (2022)

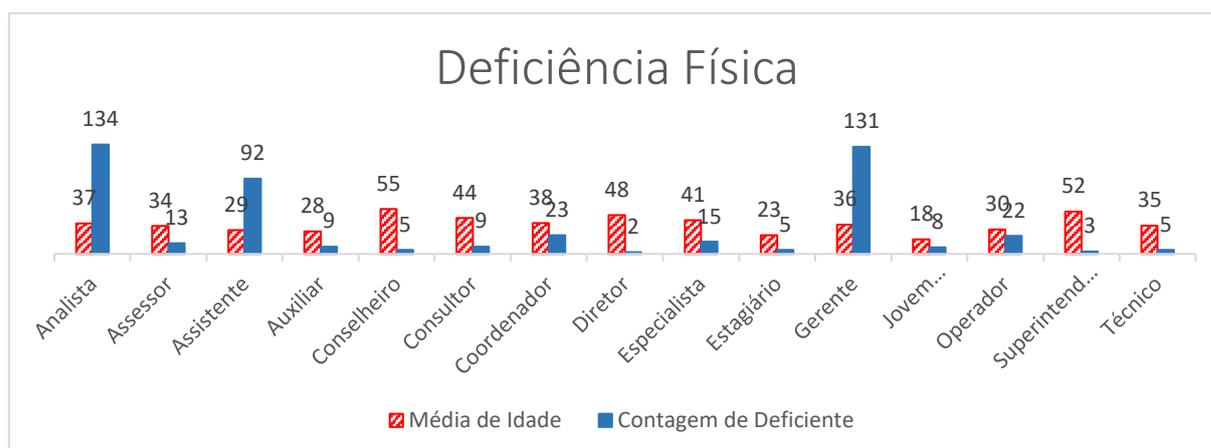
No gráfico 3, referente ao estado do Paraná, podemos perceber um total de 65 colaboradores com deficiência, onde aproximadamente 54% são deficientes físicos, ou seja, funcionários que possuem alterações completas ou parciais de um ou mais segmentos do corpo humano. A média de idade é 31 anos e mais de 70% desses colaboradores são mulheres lotadas em cargos de níveis como assistentes e auxiliares. Já os funcionários com deficientes auditivos e visuais representam, aproximadamente 30% total de colaboradores com deficientes do Paraná, com uma média de idade de 31 anos e se dividem em cargos como assistentes, auxiliares, operadores entre outros. Além desses, os outros 16% são representados por colaboradores com deficiência mental, que estão lotados nos cargos de assistentes e

auxiliares com uma média de 31 anos de idade e que aproximadamente 60% são mulheres. Importante ressaltar que em relação a grau de escolaridade, em grande maioria são colaboradores com graduação completa, ou em andamento. Cargos de maiores níveis como diretores, gerentes, consultores e assessores e correspondem apenas 8% do total de colaboradores com deficientes. Esses são em grande maioria homens com uma média de 41 anos de idade e com pós-graduação completa.

Em comparação com o gráfico 3, o gráfico 4 já nos demonstra um número totalmente reduzido no estado de Santa Catarina, mas esse pode ser justificado visto que o número de colaboradores em SC é respectivamente 60% menor do que no PR. Na segunda representação gráfica vemos um total de 6 colaboradores com deficiência física, sendo que 50% são colaboradores são lotados em cargos de nível de assistência, em maioria mulheres com uma média de 33 anos de idade e com graduação em andamento. Os outros 50% são divididos entre estagiário, gerente e operador, sendo um colaborador para cada cargo, com 25 anos de idade na média, em maioria homens e com graduação em andamento.

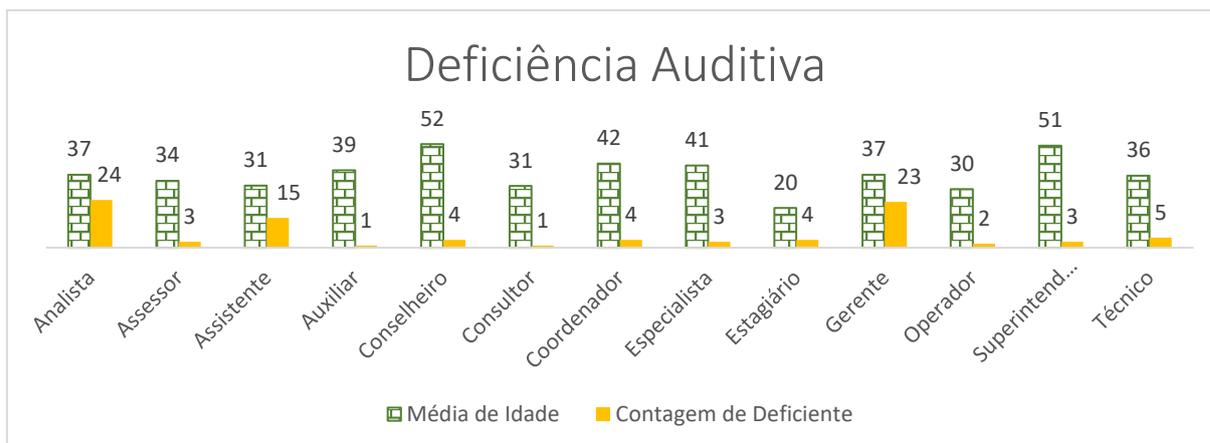
Adentrando o estudo principal, seguimos ainda na forma quantitativa, para as representações gráficas mais específicas do estado do Rio Grande do Sul. Nesse espaço as informações básicas dos 749 colaboradores são trazidas, como quantidade de colaboradores separados por deficiência, níveis de cargo, média de idade e nível de escolaridade. Além disso, foi realizado uma visão mais estratégica em comparação aos tipos de deficiência separadamente.

Para facilitar a leitura e visualização de colegas que possuem daltonismo - alteração visual caracterizada pela incapacidade de diferenciar todas ou algumas cores - os gráficos a seguir são representados por barras lisas normalmente em cores primárias e por barras com tipos diferentes de textura, como por exemplo tracejado ou pontilhado. Além disso, há uma legenda na parte inferior do gráfico e foi descrito no texto a diferenciação entre as barras de dados.

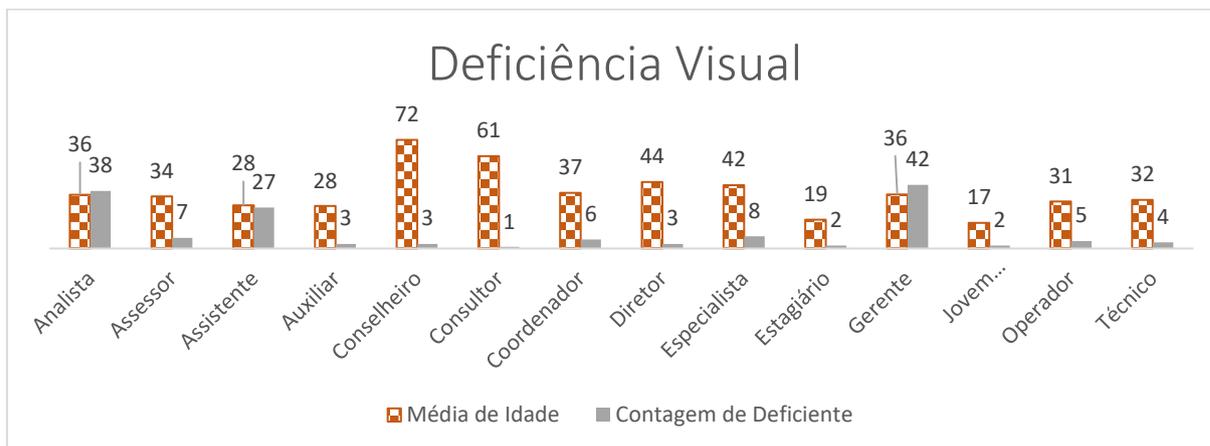
Gráfico 5 – Dados totais de colaboradores com deficiência física no RS

Fonte: Elaborado pela autora (2022)

Nessa primeira representação gráfica, temos os dados básicos de colaboradores com deficiência física lotados no estado do Rio Grande do Sul. Em azul, temos o total de colaboradores com deficiência física em cada nível de cargo disposto no gráfico. Em vermelho, representado pelas barras com tracejados, temos a média de idade dos funcionários em estudo. É perceptível que em cargos de maiores níveis como superintendentes, diretores, conselheiros e consultores, temos a idade média entre 48 e 55 anos e esses representam apenas 4% do total de colaboradores com deficiência física que somam 476. Um outro dado disponível no relatório básico é que esses 4% correspondem a 19 colaboradores, sendo que 16 são homens com pós-graduação em andamento ou completa. Outros cargos, também reconhecidos por alta liderança, como gerente, coordenador e especialista representam 35% do total e estão entre 36 e 41 anos como média de idade. Em comparação ao sexo dos colaboradores na primeira classificação, aqui aproximadamente 56% dos funcionários são mulheres com graduação completa ou pós-graduação em andamento. Após conhecermos os dados de colaboradores com deficiência física, há ainda colaboradores com outras deficiências como por exemplo as abaixo relacionadas: auditiva e visual.

Gráfico 6 – Dados totais de colaboradores com deficiência auditiva no RS

Fonte: Elaborado pela autora (2022)

Gráfico 7 – Dados totais de colaboradores com deficiência visual no RS

Fonte: Elaborado pela autora (2022)

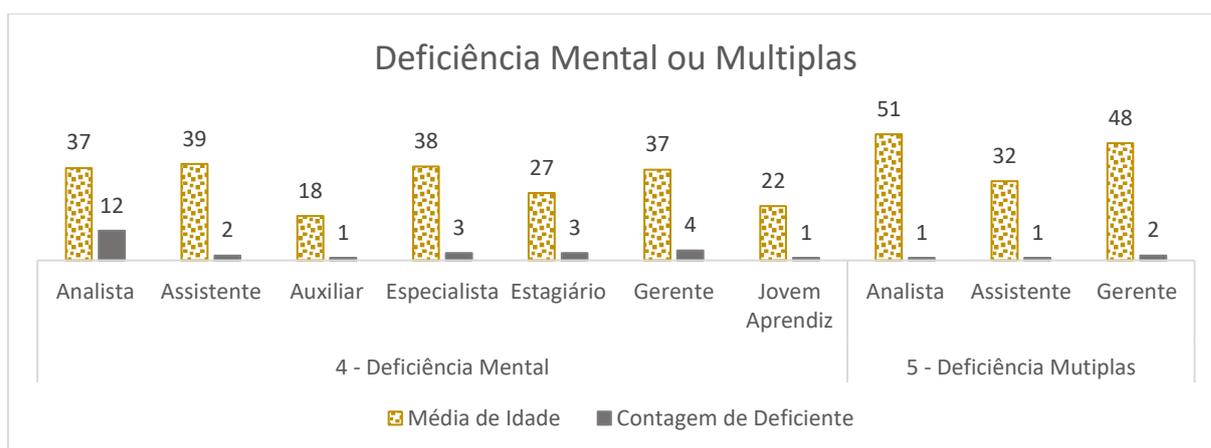
Dando continuidade, após o mapeamento dos dados, nos gráficos 5 e 6 temos a representação dos colaboradores com deficiência auditiva e visual apresentados respectivamente. É possível verificar que, representado pelas barras preenchidas por texturas como quadrados, temos as médias de idades dos colaboradores separados por nível de cargo, enquanto nas barras de cores sólidas temos a representação do total de colaboradores em cada nível de cargo. Dentro do total de 749 colaboradores PCD, somente 13% são auditivas além disso, é perceptível que em cargos de altas performances e lideranças como superintendentes, conselheiros, consultores, gerentes, coordenadores e especialistas a idade média é mais ampla do que em comparação com funcionários com deficiência física sendo uma diferença de 21 anos, enquanto na primeira classificação é de 19 anos. Além do mais, esses são 38 colaboradores de um total de 96, que em grande parte são mulheres com graduação

completa e pós-graduação em andamento. Ainda em relação aos colaboradores com deficiência visual, outros cargos como assistentes, analistas, técnicos entre outros, somam 59% do total, que tem uma média de 34 anos de idade e apresentam o grau de escolaridade como graduação em andamento.

Em relação à representação gráfica 6, dentro do total de 749 colaboradores PCD, 151 são visuais além disso, podemos avaliar um ponto bastante discrepante em relação aos outros dados, que é a média de idade dos colaboradores conselheiros e consultores. Esses representam apenas 3% do total e possuem uma média de 72 e 61 anos respectivamente, o que podemos também perceber que a idade não é impeditiva para o mercado de trabalho desses funcionários, que na maioria são homens com pós-graduação concluída. Avaliando a diferença entre os cargos de alta liderança e os demais cargos, temos uma idade média de 34 sendo 55% mulheres que estão entre graduação em andamento e pós-graduação completa.

Após as análises dos dados acima, se faz necessário analisar mais duas representações gráficas as quais nos trazem informações referentes a colaboradores portadores de deficiência mental e deficiências múltiplas, sendo essa um conjunto de duas ou mais deficiências associadas, de ordem física, sensorial, mental, emocional ou de comportamento social. Segue abaixo a representação indicada:

Gráfico 8 – Dados totais de colaboradores com deficiência mental ou múltiplas no RS



Fonte: Elaborado pela autora (2022)

Seguindo na ideia de auxiliar os leitores com daltonismo, as barras preenchidas com pontilhados se referem a média de idade dos colaboradores e a barra preenchida com a cor sólida cinza, se refere ao total de colaboradores com deficiência mental ou múltiplas separadamente por nível de cargo. Como podemos perceber, apesar de

tratarmos aqui por duas deficiências juntas, temos somente 4% dos colaboradores PCDs representados nessa classificação. Esses somam 30 colaboradores, sendo 26 mental e 4 múltiplas. Em relação aos cargos de alta performance, com deficiência mental, temos 3 colaboradores em nível de especialistas e 4 colaboradores em nível de gerência, onde a média de idade está entre 37 e 38 anos sendo que 71% são mulheres que estão com a pós-graduação em andamento. Em comparação aos colaboradores com deficiências múltiplas, temos mapeados apenas 2 funcionários em cargos a nível gerencial, com uma média de 48 anos, sendo um homem e uma mulher com pós-graduação em andamento e graduação completa, respectivamente. Além disso, os demais cargos possuem colaboradores com médias de idades bem parecidas e com escolaridade a partir de graduação concluída.

Em resumo, a representação gráfica dos dados quantitativos nos faz conhecer o público de estudo, quais cargos eles são lotados, qual a média de idade e quais os tipos de deficiência em cada classificação, além de mais informações como sexo e escolaridade. A partir daqui, seguimos para a análise qualitativa, por meio de entrevistas com pessoas consideradas chave no tema, e na organização.

4.1 ANÁLISE QUALITATIVA

A pesquisa qualitativa tem a intenção de verificar a relação da realidade com o objeto de estudo, obtendo várias interpretações de uma análise indutiva por parte do pesquisador. No presente trabalho foram realizadas cinco entrevistas no formato online, visto que os entrevistados estão, em grande maioria, no modelo híbrido de trabalho. Outros cinco entrevistados preferiram mandar suas respostas por escrito, devido às suas deficiências e ao movimento de trabalho em épocas de entregas trimestrais da empresa Alfa.

Para Gil (2002) entrevista é uma técnica em que o investigador se apresenta frente ao investigado e lhe formula perguntas, com o objetivo de obtenção dos dados que interessam à investigação. A entrevista é, portanto, uma forma de interação social. Para o autor entrevista é uma forma de diálogo assimétrico, em que uma das partes busca coletar dados e a outra se apresenta como fonte de informação. Com esse intuito escolhemos as pessoas que possuem diferentes vivências dentro da organização. Nas três tabelas a seguir, são apresentadas as relações de dados dos

colaboradores em ordem da divisão de públicos. Para preservação das identidades, optamos por substituir os nomes por codinomes inventados.

Na tabela 3, temos as informações do perfil de colaboradores pertencentes ao público de pessoas com deficiências:

Tabela 3 – Entrevistados com deficiência

Entrevistado	Deficiência	Idade	Tempo de empresa	Nível de cargo	Formato de entrevista
Ana	Física	48	4 meses	Analista	Digitada
Maria	Auditiva	32	1 mês	Analista	Digitada
Bia	Física	34	9 anos e 6 meses	Analista	Digitada
Fabi	Visual	34	4 anos	Analista	Digitada
José	Física	50	3 anos	Analista	Online
Carol	Física	33	5 meses	Analista	Online
Julia	Visual	25	5 anos	Analista	Online

Fonte: Elaborado pela autora (2022)

Na tabela 4, temos as informações do perfil de colaboradores sem deficiências, mas que atuam no dia a dia junto a profissionais com deficiência:

Tabela 4 – Entrevistados sem deficiência que atuam com PCDs

Entrevistado	Idade	Tempo de empresa	Nível de cargo	Formato de entrevista
Vini	33	4 anos e 6 meses	Assistente	Online
Mara	33	6 meses	Analista	Online
Lia	33	10 anos	Analista	Online

Fonte: Elaborado pela autora (2022)

*Não se aplica

Na tabela 5, temos as informações do perfil de colaboradores sem deficiências, que não possuem contato direto com nenhum colaborador com deficiência:

Tabela 5 – Entrevistados sem deficiência e sem contato com PCDs

Entrevistado	Idade	Tempo de empresa	Nível de cargo	Formato de entrevista
Nalu	27	1 ano e 8 meses	Assistente	Digitada

Fonte: Elaborado pela autora (2022)

*Não se aplica

Para procedermos com análise de conteúdo (BARDIN, 2011) as respostas dos entrevistados foram agrupadas em categorias de acordo com o roteiro da entrevista, são elas: perfil; diversidade, inclusão, soluções assistivas e acessibilidade; visão da empresa e sugestões. Essas são nosso guia para a discussão dos resultados qualitativos. Nosso objetivo principal foi compreender e analisar as respostas de acordo com as diferentes visões e percepções que os públicos possuem sobre os temas de estudo. Portanto, os dados foram apresentados por meio de uma conversa virtual e foram usadas para exemplificar nossas categorias.

Como nas representações tabeladas acima já é possível percebermos o perfil dos entrevistados em relação a ter deficiência ou não, idade, nível de cargo, tempo de empresa e modelo de entrevista, seguiremos para a próxima análise das respostas da segunda categoria do nosso roteiro.

4.1.1 DIVERSIDADE, INCLUSÃO, SOLUÇÕES ASSISTIVAS E ACESSIBILIDADE

Para ampliar o conhecimento de expressões usadas pelos entrevistados nos relatos, se faz necessário abordarmos os estágios da inclusão de acordo com a imagem abaixo: É possível verificar que no primeiro estágio nomeado exclusão, não há nenhuma igualdade de acesso e as pessoas com deficiência não são pertencentes à sociedade; no segundo estágio nomeada de segregação, as pessoas com deficiência estão em uma sociedade, mas ainda fora da primeira. É como se separassamos em duas bolhas – a sociedade em geral x as pessoas com deficiência; já no terceiro estágio, nomeado de integração, entendemos uma maior aproximação, mas vemos como se a sociedade formada pelas pessoas com deficiência estivesse dentro da sociedade em geral, mas sem liberdade; e para finalizar no quarto estágio, nomeada inclusão, vemos a sociedade como única, toda a população convivendo de forma natural e conjunta.

Figura 1- Exclusão x Segregação x Integração x Inclusão



Fonte: Sistemas de Gestão Integrada e Cultura Organizacional.

Nessa segunda categoria foram analisadas as percepções e experiências dos colaboradores com deficiência e sem deficiência, em relação aos temas de estudo, acerca de suas vivências pessoais, profissionais e de outros colegas. O objetivo se deu a partir das respostas sobre a percepção do que é diversidade e inclusão para ele ou ela. Como todos responderam as mesmas perguntas, selecionamos algumas respostas significativas para o primeiro questionamento:

“Para mim, diversidade é ter pessoas de diferentes características (sejam físicas, de gênero, classe social, etnia etc.) com oportunidade de atuar em todos os níveis da sociedade. A inclusão é complementar à diversidade, é reconhecer e respeitar e extrair o melhor de cada pessoa, independente das diferenças entre elas” (BIA)

É perceptível no relato da Bia, profissional com deficiência física, que o maior conhecimento sobre diversidade e inclusão oportunizam o alcance de mais igualdade na nossa sociedade, assim como é demonstrada a importância de reconhecer e respeitar quem o colaborador é e não pela deficiência, etnia ou classe social. Ainda dentro desse questionamento, o relato do Vini, que segue abaixo, nos traz a reflexão profunda a respeito de diversidade no ponto de vista de um colaborador sem deficiência, que se considera “comum”, pois não acredita que “normal” seja o ideal de se referir a uma pessoa sem deficiência, principalmente porque o antônimo seria “não

é normal”, e não poderíamos caracterizar uma pessoa com deficiência como uma anormalidade.

“Diversidade para mim é entender que ninguém é igual, pois perante a sociedade eu sou comum e é muito complicado o uso de algumas palavras, mas o importante é não conhecer o colega deficiente como o surdo, o mudo e sim como o João, o Pedro, a Maria. Diversidade é tudo, eu sou diferente, você é diferente, eu tenho minhas preferências, vivências e minha individualidade e você tem as suas” (VINI)

Para José, profissional com deficiência física, a inclusão vem junto com a diversidade, ou seja, você compartilhando as suas características, aceitando que é diferente, sendo diverso, e assim, sabendo que o ambiente é diverso, a inclusão é estar preparado para receber essas pessoas. Essa visão é compartilhada também pela Ana que nos traz a seguinte definição como diferença entre os temas abordados “Diversidade é algo que foge do padrão, inclusão é o espaço e oportunidade para essas pessoas”. Corroborando com essas visões, Werneck (1999) adiciona pontos importantes no conceito de inclusão:

A inclusão não é apenas uma forma generosa de melhorar a vida das pessoas com deficiência. Mas sim a única saída para os países que se dispõem a construir cidadãos para o terceiro milênio (WERNECK, 1999, p. 61).

A entrevistada Mara, colaboradora sem deficiência, mas com uma atuação tanto profissional como acadêmica junto a colegas com deficiência, nos conta em seu depoimento, que quando falamos em diversidade e inclusão, normalmente trazemos os dois conceitos em ações separadamente. Porém, ao se tratar de abordagens culturais históricas no nosso país, como temos muitas pessoas com o mesmo perfil dentro dos ambientes corporativos, esses dois conceitos precisam estar juntos para que tenha mais representatividade dentro das empresas e assim falar mais sobre diversidade para poder caminhar junto com a inclusão. Além disso, Mara completa: “hoje há dados que comprovam que uma empresa mais diversa e com mais representatividade, possui um maior retorno financeiro e atrai maior engajamento de seus colaboradores”.

Após a análise das percepções em relação a conceitos, os entrevistados foram questionados quanto ao seu conhecimento de soluções e tecnologias assistivas. O uso de tecnologias e soluções, auxiliam e permitem que o colega PCD possa ter o seu acesso igualitário de forma digital a conteúdos e sistemas, ou físico ao seu local de trabalho. Portanto, as TAs e as SAs são consideradas indispensáveis no processo de disponibilização de oportunidades e na inserção de profissionais PCD ao mercado de

trabalho. Lia, em seu depoimento, comenta que dentro da organização já observou muitos colegas utilizando de tecnologias para que pudessem realizar suas tarefas do dia a dia. Questionada em relação a exemplos, ela traz o seguinte comentário:

“Trabalhei bastante tempo com uma colega deficiente visual, ela só possuía 10% da visão. A empresa por si só, disponibilizou um computador com programas bem diferentes que o meu. A colega tinha uma lupa especial que poderia clicar em qualquer lugar tela para aumentar as letras, além disso, a sua tela era bem maior do que as telas dos outros funcionários, o que acredito que possibilitava a colega a realizar suas tarefas da melhor maneira possível” (LIA).

Nesse depoimento é possível perceber que a colega teve sua necessidade suprida pela disponibilização de equipamentos específicos para ela. A independência de realizar o seu trabalho sozinho, com certeza demonstra um ambiente inclusivo e que se dedica a oportunizar melhor qualidade profissional ao colaborador. Para Galvão (2009), o desenvolvimento e a disponibilização das tecnologias assistivas é uma forma de neutralizar as dificuldades e promover a inserção do indivíduo com deficiência nos mais diversos ambientes da sociedade.

A entrevista da colaboradora Julia, com deficiência visual que tem menos de 20% da visão periférica³, é extremamente rica em experiência com tecnologias assistivas. Julia expõe que depende de algumas pessoas para ações, como por exemplo subir em um ônibus, mas para outras ela mesma investiu valores financeiros para que pudesse ter mais autonomia, como a compra de uma lupa digital que altera a cor de fundo de materiais digitais e facilita a leitura de livros comuns. Para o seu trabalho, a entrevistada utiliza lupa do Windows⁴ disponível no cursor do mouse, para que quando necessário, possa aumentar o tamanho das letras e dos documentos de trabalho, essa lupa funciona como se fosse um retângulo e tudo que estiver dentro da forma tem o zoom aumentado. Além dessa, Julia utiliza o movimento de copiar o texto de um documento e colar no bloco de notas disponível no computador sendo possível também aumentar o tamanho das letras. Telas em tamanhos maiores, e programas que auxiliam o desenvolvimento da mesma são sempre bem-vindos.

O entrevistado Vini, traz em seu depoimento que, as tecnologias para pessoas com deficiências auditivas, que necessitam da linguagem em libras para comunicação, ainda são muito limitadas, mas fazem muita diferença:

“A visão que tenho para libras é que os avatares, assistentes virtuais, são muito insuficientes. O leitor de tela para uma pessoa cega é incrível, da muito

³ Se forma na periferia da retina. Percebe-se a presença de objetos e movimentos, mas nada nítido.

⁴ Sistema operacional da Microsoft.

autonomia para o colega. Não posso falar que tem muita barreira ainda, pois quem planejou esses programas não pensa que precisa fazer ele adaptado para receber uma tecnologia assistiva. Talvez o problema não seja a TA, mas sim a abertura para que essa entre dentro dos projetos” (VINI)

Para completar esse depoimento, Vini nos traz ainda que há muita falta de conhecimento e acesso nas empresas que criam esses programas, visto que criam programas muito limitados a um tipo de solução. Ou seja, a tecnologia não está preparada para complementar outras tecnologias.

Dando prosseguimento na categoria de estudo, os entrevistados foram questionados em relação ao mercado de trabalho para o PCD e o que compreendem e notam de semelhança com o mercado, a exclusividade de vagas para colaboradores com deficiência. As respostas de alguns entrevistados foram exatamente as mesmas em relação as vagas serem destinadas a cumprimento de cotas exigidas por lei. Ou seja, quando consideradas obrigação da organização, normalmente são vagas para cargos inferiores a qualificação dos candidatos e que não possuem visibilidade frente à organização. Enquanto política pública, os entrevistados dizem sonhar com o dia em que não será mais necessário cotas para ingressar nas organizações, visto que o acesso será igualitário a todos, principalmente para que possam chegar aonde almejam.

A entrevistada Bia nos traz uma reflexão muito importante em relação ao mercado de trabalho e corrobora, em seu depoimento, a visão de que muitas empresas utilizam as vagas para cumprimento de legislação:

“Considero que o mercado de trabalho está muito mais receptivo e inclusivo para as pessoas com deficiência, porém ainda acho ter um pouco de resistência. Pode ser uma visão equivocada, mas algumas empresas parecem apenas querer preencher cota obrigatória. Não raro, vagas para PCD frequentemente são para níveis hierárquicos mais baixos, como para auxiliar ou assistente. Não vejo tanta oferta de oportunidades mais representativas. Mas, volto a frisar, evoluímos muito em comparação a uma década atrás ou mais” (BIA).

Para Maria, com deficiência auditiva e Ana, com deficiência física, o mercado de trabalho é ainda muito preconceituoso e limitado. Ressaltando que pessoas com deficiência possuem limitações e não possibilidade de autodesenvolvimento. Em relação a oportunidades, as duas entrevistadas responderam que o mercado não propicia caminhos igualitários a colaboradores PCDs, independentemente da sua deficiência e da sua qualificação.

Compartilhando da sua experiência, a entrevista Carol frisa em seu depoimento que a realidade ainda é triste e infelizmente ela sente que precisa de vagas exclusivas. Ela comentou que mesmo sendo pós-graduada na sua área, muitas empresas oferecem vagas inferiores e acabam nem olhando as qualificações dela, enquanto outras organizações já excluem de vagas comuns por acreditarem que ela não possa exercer as mesmas funções que outros candidatos. Carol ressalta que as organizações acabam limitando as pessoas com deficiência mesmo sem conhecer quais são os seus verdadeiros potenciais e limites.

Para todos os entrevistados, o mercado de trabalho e a disponibilização de vagas exclusivas está se tornando, mesmo que em um processo lento, mais inclusivo de forma que fique enraizado na cultura, tanto organizacional quando pessoal de cada funcionário. Na próxima seção, foi trabalhado a percepção e identificação e divisão dos colaboradores em relação aos movimentos de inclusão da empresa Alfa.

4.1.2 VISÃO DE EMPRESA

A visão da empresa trabalhada nessa terceira categoria, teve o intuito de analisar a percepção e a experiência de todos os colaboradores entrevistados, frente a relação com a organização e os temas de estudo. Aqui, eles foram questionados quanto a importância e a acessibilidade dada pela organização visando um acesso mais igualitário, tanto a conteúdos quanto a espaço físicos.

Primeiramente, todos os entrevistados afirmaram que a empresa Alfa tem uma atuação forte e memorável quando comparada à outras empresas, mas nenhum colaborador se disse como totalmente satisfeito em relação ao suprimento de suas necessidades, visto que consideram que há espaço de melhorias. Além disso, foi assegurado que a organização tem grande disponibilidade de vagas exclusivas para PCD e que muitas delas são para cargos de analista e de especialistas.

Contudo, os entrevistados foram questionados em como os temas de diversidade e inclusão são tratados dentro da empresa e se há algum tratamento mais específico com os colaboradores deficientes. As entrevistadas Ana e Maria trouxeram visões bem parecidas e com palavras-chaves como natural e participativo; relevante e ativo e desenvolvido. A entrevistada Lia, trouxe contribuições muito relevantes em seu depoimento visto que, em 10 anos de empresa, considera que viveu diferentes

movimentos com a organização e apesar de não ser deficiente, sempre teve colegas deficientes em seu dia a dia de trabalho.

“Percebo muitos movimentos acontecendo, foi criada uma consultoria que acompanha todos os colegas deficientes que entram na empresa, estão disponibilizando mais conteúdos e tenho visto mais pcds do que antes. Além disso, vejo que as pessoas comentam mais sobre suas deficiências – aceitação” (LIA)

Lia ressalta ainda que essa é a sua visão pessoal, mas que somente os colegas deficientes possuem propriedade para descrever as suas experiências com a organização. Sendo assim, a entrevistada Carol afirma que, apesar de ter somente 5 meses de empresa, segue encantada desde o primeiro momento com o modo em que a organização trabalha o tema internamente. Ela afirma que na sua primeira reunião de integração com a equipe, foi abordado os temas em conjunto e que a chamou bastante atenção, visto que há uma diferença enorme entre contratar PCDs e incluí-los. Contribuindo com essa visão, a entrevistada Fabi comenta:

“Não vejo um tratamento especial por parte da empresa, mas sempre é proporcionado oportunidades de desenvolvimento e equidade dentre as possibilidades de crescimento.” (FABI)

Reforçando o depoimento acima, José e Bia trazem que internamente se sentem tratados como qualquer outro colaborador e acrescentam “é o que queremos”. Além disso, José comenta que não sente um tratamento diferenciado em relação ao profissional, pois precisa cumprir todas as metas e fazer entregas, mas em relação ao lado pessoal, considera a empresa muito preocupada. Ele complementa:

“Eu trabalhava em uma instituição bem diferente e normalmente era contratado para trabalhar no almoxarifado, mesmo sendo graduado, e sentia que ficava sempre “escondido”. Desde antes de entrar na Alfa já via que o colaborador deficiente era tratado de forma especial e mais cuidadosa, aqui eu tenho visibilidade e posso trabalhar direto com os outros colegas e clientes” (JOSÉ)

Com esses depoimentos, podemos perceber que a empresa tem um olhar mais dedicado ao colaborador com deficiência e principalmente na parte de inclusão social sem limitar as possibilidades e trabalhando a importância do tema tanto internamente quanto externamente.

Dando continuidade na análise, os entrevistados foram questionados em relação ao acesso à educação corporativa e o quanto percebem de acessibilidade nos treinamentos e conteúdos online disponibilizados pela empresa. Aqui, precisamos evidenciar que a organização utiliza uma plataforma educacional terceirizada com

suporte e atendimento interno para colaboradores. A plataforma educar⁵ é disponível para acesso de todos os colaboradores, tanto nos computadores e celulares empresariais, quanto em equipamentos pessoais e nela é disponibilizado conteúdos como cursos à distância, inscrições para cursos presenciais, eventos ao vivo online e materiais como pdf e apresentações.

Para a entrevistada Nalu, colaboradora sem deficiência e sem contato com colegas deficientes, a plataforma educar é acessível e possibilita o desenvolvimento pessoal e profissional de todos os colaboradores. Ela comenta que nunca reparou a falta de legenda ou intérpretes de libras, visando a necessidade de colaboradores com deficiências auditivas. Além disso acredita que por poder acessar em qualquer aparelho, facilita o colaborador a escolher momentos que possa estudar e buscar por novos conteúdos.

Com uma visão diferente da exposta acima, temos a da colaboradora Lia que juntamente com Mara, acreditam que a plataforma já evoluiu muito em acessibilidade, mas que ainda precisa melhorar em outros aspectos conforme relato abaixo:

“Em relação a educação corporativa não percebo acesso igualitário. Pensando na plataforma de ensino, estamos nos encaminhando, mas ainda falta muito. Vídeos só com áudio não são acessíveis nem para colaboradores que não possuem fones de ouvido por exemplo, precisaríamos de mais vídeos com legenda, mais conteúdos em pdf com tradutores em libras e acessibilidade de todos os conteúdos” (LIA)

“Precisamos adequar nosso formato de linguagem e ser inclusivo sempre e não somente quando um colega precisa. Sei que a empresa reconhece que ainda tem muito trabalho a ser feito, mas é necessário pesquisar e perguntar o que todos precisam e assim colocar ações em prática” (MARA)

Cooperando com a posição, a entrevistada Bia comenta que já participou de muitos eventos e treinamentos, e que se há algum colaborador com uma necessidade específica há um time de suporte que disponibiliza o que é preciso. Ela cita como exemplo intérprete de libras em reuniões ao vivo, mas cita também que sente falta do mesmo intérprete ao se tratar de cursos à distância e trouxe um momento que ficou bastante marcado em sua memória:

“Um colega surdo da minha unidade que só sabia ler português, mas praticamente se comunicava somente por libras, precisava fazer um curso que era obrigatório para a sua função. No entanto esse curso tinha vídeos sem legendas e materiais em formato de apresentação powerpoint que eram impossíveis para o colega conseguir acompanhar. Nosso gestor na época fez pouco caso da situação e disse que o colega poderia somente visualizar o conteúdo escrito que não iria fazer diferença. Porém o Edu⁶ se sentiu

⁵ Nome fictício criado para se referir a plataforma educacional interna.

⁶ Nome fictício criado para se referir ao colega da entrevistada.

bastante incomodado e pediu ajuda para um colega de outra unidade sem deficiência, mas que conhecia a linguagem de sinais. Isso me fez refletir que por mais que a empresa tenha ações de inclusão precisamos muito evoluir em relação a acessibilidade de nossos materiais.” (BIA)

É compreensível o impacto que esse depoimento nos traz. Podemos ressaltar que em todos os depoimentos os colaboradores comentam que há algum tipo de acessibilidade disponibilizada pela empresa, mas em alguns momentos é acessível para uns e não para outros e infelizmente acabam incluindo um público e não sendo inclusivo com outro público.

Para Julia, a plataforma educar teve uma grande melhora com a disponibilização de um novo layout de ensino. Ela comenta que as letras são maiores e possuem cores mais destacadas desde o título até os textos de apoio, no entanto segue com muitas dificuldades em relação a alguns conteúdos. Segue relato:

“Em treinamentos à distância eu percebo alguns cursos e vídeos com intérpretes de libras e legenda. Há cursos que são disponibilizados em pacote scorm⁷ que é necessário clicar com o mouse para prosseguir, mas como não tenho visão da tela ampla eu só vejo quando meu cursor chega nesses ícones. Em relação a treinamentos presenciais, muitas vezes é passado apresentações de longe em slides e eu com baixa visão não enxergo nada e por isso sempre que vou participar eu procuro a organização para tentar a disponibilização de um tablet ou um notebook, mas não é uma coisa que sempre acontece.” (JULIA)

“[...] Eu uso muito o bloco de notas para copiar e colar os textos que não consigo ler pois são muito pequenos, mas às vezes dependendo do tipo de conteúdo, eu não consigo copiar pois são bloqueados e isso me limita mais” (JULIA)

Além desse relato, a entrevistada ressalta que há um caminho longo para que haja total acessibilidade e que isso é uma mudança de cultura. Para ela, a mudança de cultura é sempre muito vagarosa pois impacta muitas pessoas que tem o costume de agir em um único modelo, depende de muito capital financeiro e de disposição de colaboradores, líderes e empresa.

No que concerne a disponibilização de materiais e equipamentos de acordo com a necessidade do profissional, todos os entrevistados afirmaram que a empresa se coloca à disposição para quaisquer emergências que forem precisas, mesmo que essa ação se caracteriza por ser reativa a necessidade. Foi citado como exemplo, suporte de apoio ao notebook, apoio para os pés, cadeiras com ajustes para altura, kit de mobilidade e tudo que for preciso para que seja garantido a ergonomia e para

⁷ Modelo de referência que permite a partilha de conteúdos entre diferentes sistemas de gestão de aprendizagem.

prevenir acidentes, corrigir erros e diminuir riscos. Assegurando-se assim o aumento de conforto, a saúde e a segurança do profissional.

4.1.3 AÇÕES PROPOSTAS

Com o propósito de perceber possíveis ações que sejam capazes de suprir algumas das necessidades dos colaboradores com deficiência, tendo em mente um acesso mais igualitário a treinamentos e cursos de desenvolvimento, os entrevistados foram questionados em relação a quais ações e movimentos sugeririam como necessárias para o processo imparcial de desenvolvimento profissional. As entrevistas foram muito satisfatórias, pois quase todos os entrevistados já possuíam suas sugestões mapeadas para compartilhar.

Para a entrevistada Fabi, seria necessário a realização de mais estudos seguidos da prática de ações que envolvesse todos os colaboradores, pois assim seriam ouvidos de forma mais direta. A partir dessa escuta, eles poderiam expressar suas dificuldades e possíveis motivos de não obterem algumas oportunidades, além da disponibilização de um plano de ação, em conjunto com o gestor e líderes, para que esses pudessem se autodesenvolver pensando na vantagem competitiva do mercado.

Em alguns depoimentos as respostas foram bem parecidas e continham palavras com muita importância e destaque, como por exemplo: oportunidades, desenvolvimento, treinamento para qualificar e apresentar novas áreas ao colaborador. Nas falas da entrevistada Bia é perceptível o desejo e a vontade de se sentir parte da empresa e para isso precisa de autonomia e liberdade:

“Considero que a coisa mais básica, porém, mais necessária para um profissional PCD é a acessibilidade. Posso falar por mim, se eu tiver que ser muito dependente de outras pessoas para me deslocar, por exemplo, me desmotiva permanecer naquele lugar. Eu quero ser uma solução para o sistema e não sobrecarregar outras pessoas (mesmo que façam por mim com a maior boa vontade). Penso que dando acessibilidade para o PCD, todos eles sabem o que precisa ser feito, irão atrás do seu desenvolvimento e crescimento. (BIA)

Esse depoimento se faz tão importante para entendermos a visão de um profissional com deficiência dentro da organização, pois é a partir dele que percebemos o propósito como pessoa e não somente como profissional. Unindo a esse sentimento, o depoimento da colaboradora Lia, foi bem focado na plataforma de ensino:

“Eu incluiria na parte de educação corporativa, mais formas para o colaborador se autodesenvolver como por exemplo, documentos traduzidos, ajustaria cores e formatos. Além disso me pergunto - o que podemos fazer para ter pessoas cegas e surdas trabalhando com a gente? Precisamos de computadores adaptados, ferramentas de auxílio a leitura automática, tradução de libras em textos e vídeos, áudios e uma consultoria para nos ajudar nesse movimento, visto que nosso pensamento pode ser limitado” (LIA)

Para a entrevistada Mara, a organização precisa de ações que sejam planejadas por pessoas com deficiência. Ou seja, a empresa precisa escutar quem irá utilizar as ferramentas, os suportes físicos e os programas desenvolvidos conforme necessidade. Para ela teria que ser um pré-requisito antes de qualquer ação ser colaborada em prática.

Ao ser perguntado quanto a sugestões, o entrevistado Vini trouxe um ponto bem interessante que ainda não havia aparecido nas entrevistas. Ele disse que vê muitas ações inclusivas serem praticadas e expostas na sede da empresa, mas que não vê essas ações chegando até a as unidades consideradas ponta do processo organizacional e, portanto, sugere:

“Sinto falta de disponibilização de comunicados e cartilhas que possam compartilhar as ações da empresa. Sinto falta do compartilhamento de informações. Se não comunicarmos e não tivermos a disponibilidade para melhoras, estamos deixando alguém de fora” (VINI)

[...] A comunicação das ações faz muita diferença e colocar em evidência, Incentivo fiscal, acessibilidade por parte do governo, disponibilização de verbas” (VINI)

Além disso, o entrevistado complementa com percepção mais específica quanto à acessibilidade em libras:

“O assistente virtual não é bom, ele é limitado. A tradução artificial não chega nem perto da tradução humana. Não é acessível e tens muito a melhorar” (VINI)

Dando prosseguimento às sugestões, a entrevistada Nalu, comenta que não conhece muito as ações de inclusão realizadas pela empresa e por isso sugere que essas sejam mais trabalhadas dentro do seu próprio time, como por exemplo o gestor fazer uma divulgação internamente expondo o que está sendo realizado dentro da sede. Ela comentou:

“Fiquei sabendo a pouco tempo que temos um setor criado somente para diversidade e inclusão. Isso é bem importante, mas como eu disse, não vejo divulgação e nunca participei de ações. Mesmo sendo uma pessoa sem deficiência, gostaria de saber o que está sendo feito” (NALU)

Na fala de Nalu é possível perceber que mesmo não tendo contato direto com colegas com deficiência, ela se diz à disposição para participar de grupos e rodas de conversas que visem o melhor para os PCDs e para a organização em geral. Contribuindo com essa proposta, a entrevistada Carol, traz uma reflexão bem positiva para o trabalho em estudo:

“Seria muito interessante, se antes de qualquer evento os organizadores se preocupassem em saber quem irá participar e o que será necessário para esse colaborador acessar de forma igualitária o treinamento. Como por exemplo, intérprete de libras, fones de ouvido, computadores com apresentação, cadeiras para pessoas com nanismo e mesas adaptadas para colaboradores cadeirantes.” (CAROL)

A partir desse depoimento, constatamos que há possibilidades de melhorias e ajustes que podem ser realizados a partir de ações e práticas. O que para muitos pode parecer simples, para os colaboradores com deficiência as ações apresentadas trazem verdadeiros sentidos para a sua vida profissional e pessoal. Ressaltamos apenas que essas ações não dependem somente da organização, mas também de líderes, diretores e colaboradores em geral.

4.2 SUGESTÕES À EMPRESA

O objetivo dessa seção realiza-se a partir das sugestões dadas pelos entrevistados nas categorias acima, visto que essas nos possibilitam a criação de uma lista de prioridades de ações e próximos passos a empresa. É perceptível que muitos colaboradores possuem opiniões, sugestões e com certeza disposição para criação de ações. Sabemos que, infelizmente, é muito difícil abordar aqui todas as melhorias possíveis que correspondesse a todas as solicitações de colaboradores da organização, portanto segue sugestão de priorização:

É notável que o primeiro passo poderia ser a aplicação de uma pesquisa para todos os colaboradores com deficiência, independentemente da área de atuação ou da sua deficiência, objetivando o conhecimento das percepções positivas e negativas quanto a presença da organização e de seus líderes mais próximos, além das suas compreensões em relação a possibilidades de desenvolvimentos;

Para um segundo ponto de partida, se faz necessário adequar os materiais de ensino da plataforma educa:

- É preciso que em todas as páginas com textos, tenham também interpretação em libras, de preferência gravada por um intérprete humano e não uma inteligência artificial que muitas vezes é utilizada para reduzir custos e tempo de eficiência de pessoas;
- É preciso que em todas as páginas com vídeos, tenham a legenda em português e o intérprete em libras. Aqui é bastante importante o estudo para tamanho da letra, melhor fonte e utilização de cores.

Esses dois tópicos são bastante importantes para iniciar um processo de acessibilidade a plataforma, pois não impacta somente a colegas com deficiências auditivas por exemplo, mas auxilia até mesmo colegas de unidades na ponta que não possam assistir um vídeo com som em seu horário de trabalho.

- Se possível, evitar qualquer pacote de conteúdo que seja necessário clicar para dar prosseguimento, visto que dificulta a continuação de colegas com baixa visão;
- Permitir que os colaboradores possam selecionar os textos e colar em outros ambientes como o bloco de notas por exemplo, pois é utilizado para aumentar o tamanho da fonte, mesmo que o ideal seria verificar possibilidades de zoom no próprio documento;
- Trabalhar sempre com a possibilidade de que há um ou mais colegas com deficiências auditivas e visuais;
- Realizar apresentação e pré-visualização de conteúdos para colegas deficientes, visto que eles saberão dar a opinião verdadeira em relação a usabilidade e acessibilidade do material que será disponibilizado.

Para organizadores de eventos presenciais, sejam eles treinamentos internos, apresentações e reuniões:

- Disponibilizar na inscrição um formulário para o colaborador preencher se necessita de alguma adaptação;
- Verificar antes do evento a lista de matrículas e/ou confirmações, visando a busca de adaptação necessária para colaboradores que demarcaram a solicitação – inclui intérprete de libras, vídeos com legenda, disponibilização de materiais físicos em braile e/ou com fontes superiores ao comum, entre outros;

- Pensar na acessibilidade e garantir que o acesso ao espaço físico do evento não tenha impedimentos para os colaboradores com deficiências;
- Garantir que o acesso aos conteúdos e materiais sejam igualitários a todos participantes.

Para os times internos, área de gestão de pessoas e comitês internos:

- Acolher, compartilhar e guiar o colega para o que for preciso como profissional;
- Entender e compreender as suas necessidades;
- Evidenciar ao gestor quando o colega não estiver recebendo as mesmas condições de trabalho, a partir da percepção de que o motivo seria por deficiência;
- Respeitar seus limites;
- Estimular o autodesenvolvimento;
- Verificar suas qualificações e formações antes de oferecer oportunidades abaixo da atual ocupação;
- Disponibilizar equipes que possam acompanhar e apresentar as ações internas e externas da empresa;
- Divulgar toda e qualquer ação que tenha sido tomada para somar e evoluir em diversidade e inclusão, não somente para a sede, mas para as unidades da ponta;
- Convidar colaboradores deficientes para debater as ações que estão em planejamento, visando a melhoria e a usabilidade do próprio colega.

Para a empresa como um todo:

- Trabalhar e viabilizar o setor de diversidade e inclusão, para que seja especificamente dedicado a escuta, prática e ação;
- Disponibilizar todas e quaisquer ferramentas e equipamentos que possam minimizar e excluir a diferença de acesso entre os colaboradores;
- Propor ações de conscientização e acolhimento a todos os colaboradores.

Por fim, é inegável que a empresa Alfa já tem participação ativa e colaborativa frente aos temas de diversidade, inclusão e acessibilidade. Porém, de acordo com o reportado pelos seus próprios colaboradores, há muito espaço para melhorias e essas precisam ser abordadas e trabalhadas em conjunto.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O primeiro objetivo específico deste estudo era de realizar um mapeamento para verificar as informações principais e analisar as deficiências de colaboradores empregados na organização Alfa. Esse foi atingido a partir do relatório básico disponibilizado pela empresa e pelo levantamento separado por estados. Além disso, foi trazido as informações coletadas para conhecimento e possível análise de ações de acordo com as necessidades e o estado do Rio Grande do Sul foi explorado mais detalhadamente, o que nos permitiu conhecer um pouco mais de quem são esses colaboradores, onde estão lotados, suas médias de idade, grau de escolaridade e qual a sua deficiência.

O segundo objetivo específico, foi de analisar possíveis ações e procedimentos que pudessem diminuir a desigualdade de acesso a materiais de desenvolvimento para esses colaboradores. Esse foi atingido e ampliado para ações em ambientes físicos e digitais, além de ações para a organização, líderes e setores internos. Esse foi possível a partir das entrevistas online e entrevistas digitadas por colaboradores com deficiência, colaboradores sem deficiência que atuam com PCDs no seu dia a dia e colaboradores sem deficiência que não possuem contato direto com colegas deficientes. As entrevistas foram extremamente ricas em experiência, sugestões e vivências dentro e fora da organização Alfa, com elas foi possível receber percepções de pontos negativos, positivos e a melhorar.

O terceiro e último objetivo específico, foi de propor um projeto que vise tornar a Educação Corporativa mais inclusiva, visando maiores possibilidades de desenvolvimento para PCD. Esse foi atingido a partir da lista de prioridades criada em prosseguimento das ações e sugestões dadas pelos próprios colaboradores nas categorias de entrevista. Ressalto aqui, que todos os entrevistados manifestaram a importância da busca pelo conhecimento e desenvolvimento do tema e foram muito disponíveis para responder e discutir as perguntas do roteiro, o que oportunizou uma experiência rica em aprendizado, ideias e coragem para buscar o acesso mais igualitário, possibilitando o desenvolvimento de todos os colaboradores da organização.

Considerando os objetivos específicos atingidos, conclui-se que o objetivo principal deste trabalho, que foi **identificar as principais necessidades e tipos de deficiência dos colaboradores empregados na Estado do Rio Grande do Sul,**

para realizar um projeto de inclusão envolvendo soluções assistivas em materiais de desenvolvimento, disponibilizados por empresas, visando transformar a Educação Corporativa acessível para todos, também foi atingido com a análise das respostas trazidas nas entrevistas realizadas. Isto porque ele responde à pergunta que deu origem a esse trabalho, onde foi trazido a proposta de como a Educação Corporativa poderia ser mais inclusiva a partir das análises realizadas.

A pesquisa evidenciou que os entrevistados se sentem bastante acolhidos desde o primeiro momento junto com a organização e que estão dispostos a fazer parte e compartilhar suas visões em busca de mais acessibilidade para todos os PCDs que já são lotados na empresa e os que pretendem ingressar na organização. Além disso, os entrevistados também evidenciaram que há muito o que fazer, mas que a organização já percorre um longo caminho em busca de ser reconhecida por suas ações de diversidade e inclusão.

É notório que, apesar do exposto no estudo acima, há inúmeras implicações para que a lista de ações possa ser colocada em prática. O mais comentado, com certeza é em relação ao orçamento financeiro e a disponibilização de recursos para o pretendido. Em uma segunda proposição, é trazido a mudança de cultura da organização e a reeducação de seus colaboradores para que todas as ações sejam trabalhadas em conjunto. Além desses, é perceptível que um impedimento é estruturação do tema dentro da empresa tendo em visto que seja incorporado em cada colaborador a luta pela acessibilidade e inclusão.

Por fim, com o objetivo de contribuir e compartilhar conhecimento para a área de Administração, nesse estudo ficou evidente o entendimento de quanto a inclusão de PCDs é diferente de admitir pessoas com deficiência. Incluir é dar oportunidade de desenvolvimento, acompanhar e compartilhar cada ação proposta que possa trazer ainda mais diversidade a organização.

REFERÊNCIAS

AMARAL, H. O. Educação Corporativa e suas Dimensões: estudo exploratório sobre as políticas e práticas em duas empresas brasileiras. 2003. 169 f. Dissertação (Mestrado Profissional em Administração) – Escola de Administração da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2003.

BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. São Paulo: Edições 70, 2011.

BASÍLIO, P. Pandemia tira emprego de mais de 21 mil profissionais com deficiência até o 3º trimestre. **Portal G1**, São Paulo, 2020. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/concursos-e-emprego/noticia/2020/11/18/pandemia-tira-emprego-de-mais-de-21-mil-profissionais-com-deficiencia-ate-o-3o-trimestre.ghtml>. Acesso em: 16 ago. 2021.

BAYMA, F.; MONTENEGRO, E. **Universidade Corporativa: uma decisão estratégica**. IN: BAYMA, F (org.). Educação Corporativa: desenvolvendo e gerenciando competências. São Paulo: Pearson Prentice Hall, p. 82-85, 2004

BERSCH, R. Introdução à Tecnologia Assistivas. CEDI – Centro Especializado em Desenvolvimento Infantil. RS. 2008. Disponível em: <http://proeja.com/portal/images/semana-quimica/2011-10-19/tec-assistiva.pdf>. Acesso em: 13 out. 2021.

BORG, J.; LARSSON, S.; OSTERGREN, P. O. (2011) O direito à tecnologia assistiva: para quem, para quê e por quem? Deficiência e Sociedade. Tradução nossa. Estados Unidos. Título original - The right to assistive technology: For whom, for what, and by whom? *Disability & Society*, v. 26, n. 2, p. 151-167.

BRANCO, H. C. Pesquisa aponta média nacional de investimento em Treinamento & Desenvolvimento 2019/2020; indústria foi o setor que mais investiu. **ABRH Brasil**, São Paulo, 2019. Disponível em: <https://www.abrhbrasil.org.br/cms/pesquisa-aponta-media-nacional-de-investimentos-em-treinamento-industria-foi-o-setor-que-mais-investiu-2/>. Acesso em: 16 ago. 2019.

BRASIL. Governo Federal (2020). **Brasil confirma primeiro caso do novo coronavírus**. Brasília, DF. Disponível em: <https://www.gov.br/pt-br/noticias/saude-e-vigilancia-sanitaria/2020/02/brasil-confirma-primeiro-caso-do-novo-coronavirus>. Acesso em: 17 ago. 2021.

_____. Ministérios da Economia. **Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), Sumário Executivo**. Brasília. DF: Ministério da Economia, 2019. p. 11.

_____. **Lei nº 4.024, de 20 de dezembro de 1961**. Diretrizes e Bases da Educação Nacional. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l4024.htm. Acesso em: 19 ago. 2021

_____. **Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991**. Plano de Benefícios da Previdência Social. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm. Acesso em: 20 ago. 2021.

_____. **Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996**. Diretrizes e Bases da Educação Nacional. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L9394.htm#art92. Acesso em: 19 ago. 2021.

_____. **Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015.** Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm. Acesso em: 19 ago. 2021.

_____. **Decreto Legislativo N° 186 de 09 de julho de 2008.** Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/congresso/dlg/dlg-186-2008.htm. Acesso em: 06 out. 2021.

_____. **Portaria N° 1.060 de 05 de junho de 2002.** Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: https://bvsms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/politica_nacional_saude_pessoa_deficiencia.pdf. Acesso em: 15 mar. 2022.

CARVALHO, A. V. **Treinamento:** princípios, métodos e técnicas. São Paulo: SP, Piniera Thomson Learning, 2001.

COSTA, P. H. **Responsabilidade Social Empresarial.** CFA, 2014. Disponível em: de <http://www.cfa.org.br/acoes-cfa/artigos/responsabilidade-socialempresarial>. Acesso em 05 out. 2021.

DE LUCA, M.M.M. (2005). **Responsabilidade Social: um diferencial competitivo para as organizações.** Revista Brasileira de Contabilidade. Brasília, DF, nº 152 mar./abr. Disponível em: <http://rbc.cfc.org.br/index.php/rbc/article/view/530>. Acesso em: 03 out. 2021.

DE RÉ, C. A.; DE RÉ, M. A. **Processos do sistema de gestão de pessoas.** In BITTENCOURT, C. et al. **Gestão contemporânea de pessoas.** Porto Alegre: RS: Bookman, 2010.

DIEHL, Astor Antonio. **Pesquisa em ciências sociais aplicadas:** métodos e técnicas. São Paulo: Prentice Hall, 2004.

DUTRA, J. S. **Competências:** Conceitos e Instrumentos para a Gestão de Pessoas na Empresa Moderna. 1ª ed. São Paulo: Editora Atlas, 2004.

_____. **Gestão de Pessoas:** modelos processos, tendências e perspectivas. 1ª ed. 8 reimpr. São Paulo: Editora Atlas, 2009

EBOLI, M. **O desenvolvimento das pessoas e a educação corporativa.** 1ª ed. São Paulo: Editora Gente, 2002.

_____. **Educação Corporativa no Brasil: mitos e verdades.** São Paulo: Gente, 2004.

_____. **O papel das lideranças no êxito de um sistema de Educação Corporativa.** Revista de Administração de Empresas, São Paulo, v. 45, out./dez. 2005.

_____. **Educação Corporativa: muitos olhares.** São Paulo: Editora Atlas S.A. 2014.

FREIRE, Paulo. **Pedagogia da liberdade: ética, democracia e coragem cívica.** Traduzido por Patrick Clarke. Lanham: Rowman e Littlefield, 1998.

GALVÃO, A **Tecnologia Assistiva: de que se trata?** In: MACHADO, G. J. C.; SOBRAL, M. N. (Orgs.). *Conexões: educação, comunicação, inclusão e interculturalidade*. 1 ed. Porto Alegre: Redes Editora, p. 207-235, 2009. Disponível em: <http://www.galvaofilho.net/assistiva.pdf>. Acesso em: 10/03/2013.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisas**. São Paulo: Atlas, 2002.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Censo Demográfico Brasileiro 2010. (Nota Técnica 01/2018)**. Disponível em: https://ftp.ibge.gov.br/Censos/Censo_Demografico_2010/metodologia/notas_tecnicas/nota_tecnica_2018_01_censo2010.pdf. Acesso em: 17 ago. 2021.

_____. **Censo Demográfico 2010: Características Gerais da População, Religião e Pessoas com Deficiência**. Rio de Janeiro, 2012.

MACIEL, M.R.C. (2000). **Portadores de deficiência: a questão da inclusão social. São Paulo em Perspectiva**, [s.l.], v.14, n. 2, p.51, jun. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-88392000000200008. Acesso em: 03 out. 2021.

MALHOTRA, N. K. **Pesquisa de marketing: uma orientação aplicada**. 3ª Edição. Porto Alegre: Bookman, 2001.

MARINELLI, M. **Autoavaliação institucional: estudo de sistemas de educação corporativa em bancos de desenvolvimento brasileiros**. Faculdade de Educação. Universidade Federal do Ceará: 2013.

MEISTER, J. C. **Educação Corporativa**. São Paulo: Makron Books, 1999.

MORIN, E. M. Os sentidos do trabalho. **Revista de Administração de Empresas**, v. 41, n. 3, p. 8-19, 2001.

MUNDIM, A. P. F. (2002). **Desenvolvimento de produtos e educação corporativa**. 1ª Edição. Atlas, São Paulo.

NETO, S. R. DE S. **A difícil inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho**. *Jornal da Unicamp*, 2020. Campinas -SP. Disponível em: <https://www.unicamp.br/unicamp/index.php/ju/noticias/2020/09/23/dificil-insercao-de-pessoas-com-deficiencia-no-mercado-de-trabalho>. Acesso em: 07 out. 2021.

NERI, M.C. **Cotas Empregatícias, paraolimpíadas e diversidade na inclusão das pessoas com deficiência na cidade do Rio de Janeiro**. *Inclusão Social*, v.10, n.2. 2017.

ODERICH, C. L. Novo perfil de competências gerenciais. In: MANSOUR, A. B. *Tendências em recursos humanos*. 1ª ed. Porto Alegre: RS: Multipressos, 2001.

OLIVEIRA, C. D. **O desenvolvimento de pessoas como vantagem competitiva**. Escola de Administração, Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Porto Alegre:RS, 2011.

OTT, L. G.; SANTOS, G. S.; VIEGA, R. Apenas 5% das pessoas com deficiência têm emprego formal no RS. **Beta**, Porto Alegre, 2020. Disponível em: <https://medium.com/betaredacao/apenas-5-das-pessoas-com-defici%C3%Aancia-t%C3%AAm-emprego-formal-no-rs-c57ae0cd46c9>. Acesso em: 17 ago. 2021.

PEREIRA, A. C. C.; RODRIGUES, G.R; PASSERINO, L. M. **A importância da tecnologia assistiva na inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho.** Universidade Federal do Rio Grande do Sul, 2010. Disponível em: <https://seer.ufrgs.br/InfEducTeoriaPratica/article/view/24045>. Acesso em 12 out. 2021.

RAMOS, Paulo; RAMOS, Magda Maria; BUSNELLO, Saul José. **Manual prático de metodologia da pesquisa:** artigo, resenha, projeto, TCC, monografia, dissertação e tese. Acesso em 30 mar. 2022.

ROCHA, Bianca Patrícia Lopes. **Treinamento versus educação corporativa: um novo modelo voltado para o desenvolvimento e a aprendizagem contínua.** IN:LIMA, Marcos Antonio Martins (org.) Educação, competências e desempenho: chaves humanas para a autosustentabilidade organizacional. Fortaleza: Fundação Universidade Estadual do Ceará, p. 31-62, 2004.

SASSAKI, R. K. **Inclusão: o paradigma do século 21.** Inclusão – Revista Educação Especial. 2005.

_____, **Inclusão, construindo uma Sociedade para Todos.** Rio de Janeiro: WVA, 1997 - 7ª edição 2006.

SILVA, S. W.; DA FONSECA, L. R.; DA SILVA, M. R.; JÚNIOR, P. DOS S. P.; PIRUCOSKY, F. P. **Impactos do E-learning em um programa de Educação Corporativa.** Revista Gestão & Conexões, 2018. Programa de Pós-Graduação em Administração da UFES, Vitória – ES, Brasil. Disponível em: <http://www.spell.org.br/documentos/ver/51793/impactos-do-e-learning-em-um-programa-de-educacao-corporativa->. Acesso em: 06 set. 2021.

SILVEIRA, A. A. F; CHIARATO, A.; SILVEIRA, B. S.; SILVEIRA, P. F.; MACUCH, R. DA S. **Responsabilidade Social Empresarial e a inclusão de pessoas com deficiência numa perspectiva de direção por valores.** VII Congresso Internacional de Conhecimento e Inovação. 2017. Foz do Iguaçu – PR. Disponível em <https://proceeding.ciki.ufsc.br/index.php/ciki/article/view/324>. Acesso em 07 out. 2021.

SISTEMAS DE GESTÃO INTEGRADA E CULTURA ORGANIZACIONAL. **Exclusão x segregação x integração x inclusão.** Disponível em: www.sistemasdegestaointegrada.blogspot.com.br/2016/04/exclusao-x-segregacao-x-integracao-x.html. Acesso em 13 abr 2022.

TANAKA, E. **O desenvolvimento de uma escala de atitudes sociais em relação ao trabalho da pessoa com deficiência.** Marília: SP, 2007.

TOLEDO, G. S.; DOMINGUES, C. R. **Produção sobre Educação Corporativa no Brasil:** um estudo bibliométrico. R.G. Secr., GESEC, v. 9, n. 1, 2018. Disponível em: <http://www.spell.org.br/documentos/ver/49576/producao-sobre-educacao-corporativa-no-brasil--um-estudo-bibliometrico>. Acesso em: 07 ago. 2021.

VARGAS, M. R.M.; ABBAD, G.S. **Bases conceituais em treinamento, desenvolvimento e educação – TD&E.** In.: BORGES-ANDRADE, J.E.; ABBAS, G. RICE, A.K. Formação de Líderes. São Paulo: Ibrasa, 2006.

WERNECK, Claudia. **Escola de Gente**, 1999, p. 69.

APÊNDICE A – ROTEIRO DE ENTREVISTA SEMI-ESTRUTURADA

Objetivos	Perguntas
Perfil	<ul style="list-style-type: none"> • Qual a sua idade? • Qual o nível do seu cargo empresa Alfa? • Trabalha a quanto tempo na empresa Alfa? • Está em trabalho presencial, remoto ou híbrido? • Você é PCD?
Identificar e descrever o que se sabe sobre diversidade, inclusão, soluções assistivas e acessibilidade	<ol style="list-style-type: none"> 1. O que é diversidade e inclusão para você? 2. Você sabe o que são soluções e tecnologias assistivas? 3. Você conhece algum profissional PCD? 4. Como você vê o mercado de trabalho para o profissional PCD? 5. O que você acha de vagas exclusivas para PCD? 6. Você acha que os profissionais PCD possuem as mesmas oportunidades que os profissionais sem deficiência?
Identificar, descrever e analisar a visão que tens da empresa em relação aos temas acima	<ol style="list-style-type: none"> 7. A sua organização disponibiliza vagas exclusivas para PCD? 8. Como você vê esses temas dentro da organização em que trabalha? 9. Você considera que a organização em que trabalha olha para o colaborador PCD de forma especial? Como? 10. Você considera que todos os colaboradores possuem o mesmo acesso a educação corporativa, seja eles PCD ou não? 11. Você sabe se há acessibilidade nos treinamentos disponibilizados pela empresa? 12. É trabalhado a importância da inclusão desses profissionais? 13. A organização em que trabalha, disponibiliza materiais e equipamentos de acordo com a necessidade do colaborador?
Propor ações para suprir as necessidades dos colaboradores PCD com vistas no maior acesso e igualdade em treinamentos e cursos de desenvolvimento	<ol style="list-style-type: none"> 15. Se você pudesse sugerir ações que oportunizassem o acesso igualitário e o maior desenvolvimento do profissional PCD, quais seriam? Por quê?

Fonte: elaborado pela autora a partir da literatura e objetivos