



08, 09, 10 e 11 de novembro de 2022
ISSN 2177-3866

EXPERIÊNCIA DE INCLUSÃO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO AMBIENTE DE TRABALHO

JULIA MORAES PICCOLOMINI

UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO (USP)

EDISON QUIRINO D'AMARIO

FACULDADE DE ECONOMIA, ADMINISTRAÇÃO E CONTABILIDADE DA UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO - FEA

EXPERIÊNCIA DE INCLUSÃO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO AMBIENTE DE TRABALHO

RESUMO

As organizações têm passado por muitas transformações decorrentes da inovação tecnológica, mudanças políticas e econômicas, por força da globalização, e pela pandemia da COVID-19. Essas mudanças justificam a constante e crescente competitividade e estratégias de sustentabilidade entre as organizações capitalistas. Entre essas transformações, destaca-se a gestão da inclusão da diversidade da maioria historicamente minorizada em seus grupos de trabalho. Os estudos de diversidade vêm ganhando destaque no cenário organizacional. No entanto, pouco se sabe sobre a experiência de inclusão profissionais que possuem algum tipo de deficiência (maiores de idade) e que tenham vivenciado alguma experiência CLT no mercado de trabalho. O objetivo deste estudo é investigar a experiência de inclusão - o sentimento de segurança, de ser respeitado, valorizado, apoiado e engajado no grupo de trabalho de pessoas com deficiência (Giovannini, 2004). Foi realizada uma pesquisa quantitativa com aplicação de questionário de uma escala de experiência de inclusão desenvolvida por Ferdman et al (2009). Os respondentes foram profissionais provenientes de diferentes empresas situadas no Brasil. Pelo modelo de regressão múltipla verificou-se a experiência de inclusão de pessoas com deficiência nas organizações. Os resultados indicam que o mercado de trabalho ainda tem muito espaço para garantir uma melhor experiência de inclusão para as pessoas com deficiência. É necessário que as empresas invistam em ações de conscientização e no desenvolvimento de líderes e grupos de trabalho para uma cultura mais inclusiva, acolhedora e justa para as pessoas com deficiência.

Palavras-chave: Diversidade; Inclusão; Pessoas com Deficiência.

1 INTRODUÇÃO

Os estudos sobre diversidade e inclusão têm ganhado destaque na literatura de gestão de pessoas desde início dos anos 1990, conforme aponta Mor Barak (2005). A heterogeneidade da população brasileira justifica a preocupação com a diversidade nas organizações. Autores como Plummer (2001) ressaltam que as organizações perceberam que a diversidade poderia significar melhores negócios e, conseqüentemente, maiores lucros. Por conseguinte, alguns estudiosos passaram a entender a diversidade como algo benéfico para a organização.

Para Thomas Jr. (1996) diversidade não significa tratar somente das diferenças, mas também das similaridades, ou seja, para o autor “diversidade” se refere a uma mistura qualquer caracterizada por semelhanças e diferenças. Alguns estudiosos ressaltam o valor de se adotar práticas e políticas de diversidade nas organizações. Myers (2003) destaca que uma equipe diversificada permite que uma organização aumente seu mercado consumidor pelo fato de ter dentro da empresa pessoas diferentes que entendem os gostos e preferências dos vários grupos na sociedade. A vantagem competitiva será determinada, em grande medida, de acordo com o autor, pela qualidade da relação que ela mantém com as pessoas, interna e externamente. Para o autor, a mistura de pessoas, de ideias e de experiências estimula a criatividade e permite que

a empresa encontre soluções inovadoras para os desafios colocados pelo mercado e pela concorrência. No entanto, para que uma organização obtenha essas vantagens, Myers (2003) enfatiza a importância de adoção de práticas que gerem a inclusão de pessoas que foram historicamente excluídas do ambiente de trabalho.

Mor Barak e Cherin (1998) definem inclusão como o grau em que os indivíduos podem acessar informações e recursos, em que são envolvidos no grupo de trabalho, e no qual têm a permissão da organização de exercer influência no processo de tomada de decisão. Davidson e Ferdman (2002) acreditam que a inclusão acontece em apenas dois níveis, o individual e o organizacional. O nível individual trata da necessidade de fazer parte do ambiente social como um todo, que há muito tem sido reconhecido como o centro do bem-estar psicológico humano, e no nível organizacional é tratado por meio das práticas e políticas que fomentam a inclusão. Nesse sentido, pretende-se nesse estudo verificar a percepção de PCDs (pessoas com deficiência) que estejam trabalhando no momento da pesquisa sobre a experiência de inclusão nos ambientes de trabalho.

2 ARCABOUÇO TEÓRICO

Diversidade e Inclusão

Diversidade e inclusão é um assunto cada vez mais obrigatório dentro das organizações. Este movimento vem acontecendo por uma série de fatores, desde as mudanças na sociedade, os avanços da tecnologia e a criação de novas leis de inclusão – consequência das lutas dos movimentos LGBTQIA+, Racial, de Pessoas com Deficiência, de Mulheres, entre outros.

As empresas acompanharam essas transformações e passaram a compreender que esse movimento não é uma tendência. Cada vez mais, os líderes estão conectando o tema de Diversidade e Inclusão (D&I) com sua cultura e estratégia para a sustentabilidade do negócio. Afinal, se o Mundo VUCA (Volátil, Incerto, Complexo e Ambíguo) traz a necessidade de colocar as "Pessoas" no centro dos modelos de negócio, lidar com diversas representatividades de forma inclusiva, se faz necessário.

Diversidade é um pilar importante para a sustentabilidade do negócio, uma vez que ter equipes diversas é uma vantagem competitiva para as empresas, por impactar positivamente nos lucros: 21% das empresas com diversidade de gênero nos cargos executivos têm chance de obter lucratividade acima da média e 33% demonstram uma performance superior ao abordarmos a diversidade étnica e cultural (Hunt, Layton & Prince, 2015). Focando na experiência dos clientes, 42% dos consumidores pagariam um adicional de 5% ou mais para comprar produtos de empresas engajadas com Inclusão e diversidade.

Vivências diferentes geram ideias inovadoras e qualidade para processos e produtos e desenvolvem uma cultura humanizada com maior engajamento e produtividade dos profissionais.

Somente estudar a diversidade não é suficiente para fazer com que grupos de indivíduos que foram historicamente discriminados comecem a fazer parte do processo organizacional. É preciso desenvolver práticas e políticas organizacionais que promovam a diversidade, e que gerem o comportamento inclusivo. Ou seja, é importante não somente trabalhar com a diversidade, mas também trabalhar com a inclusão. Mas para explicar isso, é preciso antes entender que a diversidade pode ser tanto manifestações da natureza humana (idade, altura, deficiência, etc.), quanto construções sociais (classe, gênero, religião etc.). Esses fatores compõem uma espécie de sistema de classificação que cria posições, experiências e relações sociais distintas. Suas características classificatórias explicitam a diversidade no tecido social, que definem marcadores sociais, mas também servem como ferramenta para hierarquização da vida e perpetuação de desigualdades.

A construção social no Brasil, reflete na exclusão social de alguns grupos no mercado de trabalho, como por exemplo:

- Mulheres negras ocupam menos de 1% dos cargos de alta liderança nas empresas (IBGE, 2018);
- As mulheres trabalham, em média, 7,5 horas a mais que os homens por semana devido à dupla jornada, que inclui trabalho doméstico e remunerado (Ipea, 2015);
- 20,5% é a média que os homens ganham a mais que as mulheres, no mercado de trabalho. (IBGE, 2018);
- A diferença salarial entre profissionais brancos e negros no Brasil é 45% (Pnad, 2019);
- No mercado de trabalho formal, pessoas com deficiência representam apenas 1% do total de carteiras assinadas no Brasil (Rais, 2016); e
- 35% de profissionais LGBTQIA+ já sofreram discriminação no ambiente de trabalho (IBGE, 2018).

A consequência da inclusão parcial histórica e estrutural dos grupos de diversidade, os definem como maiorias minorizadas, e por ser a coisa certa a se fazer, empresas que se posicionam em prol da inclusão, são percebidas como mais engajadas, recebem destaque na imprensa, ganham reconhecimento de suas partes e fortalecem a reputação, de acordo com a (Ryan, 2021).

Tratando-se da realidade de um grupo específico, que é o da população de pessoas com deficiência, historicamente falando sempre houve muita resistência por parte das empresas em

contratá-las. Diversos preconceitos e ideias incorretas fechavam portas para as PcD dentro das organizações. A Lei de Cotas, publicada em 1991, veio tentar mudar essa realidade e grandes avanços aconteceram desde então. Apesar disso, ainda há um longo caminho a percorrer, já que mais de 400.000 postos de trabalho poderiam ser criados se a legislação fosse cumprida por todas as empresas.

Em 2019, de acordo com dados da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), as ações de fiscalização realizaram em todo Brasil mais de 12 mil inspeções para analisar o cumprimento da Lei de Cotas de Pessoas com Deficiência no mercado de trabalho, um recorde desde 2003. Foram computados 4.725 autos de infração e 506 termos de compromisso. Também foi registrado que somente 53% das empresas cumprem as normas previstas.

Para as empresas que descumprem a Lei de Cotas, no artigo 8º da Portaria 477 do Ministério da Economia, Secretaria Especial e Previdência e Trabalho 2021, descreve-se que a multa aplicada varia conforme a gravidade da infração e outros reajustes, podendo ser entre R\$ 2.656,61 a R\$ 265.659,51.

Enquanto empresas pagam multas de um lado, do outro lado temos 71,4% de 45 milhões de pessoas com deficiência no Brasil com idade apta para trabalhar, e desses 30 milhões apenas 0,9 % (330 mil) trabalham com carteira assinada (Relação Anual de Informações Sociais - Rais, 2015).

Para além da atração, um ponto importante é que a qualidade da inclusão das PcD que tiveram a oportunidade de ingressar no mercado de trabalho, ainda é pouco sabida. Como o assunto ainda se encontra incipiente na literatura organizacional, observou-se uma possibilidade de aprofundamento para o entendimento sobre como as PcD se sentem no ambiente organizacional, uma vez que, a sua inserção nesse ambiente se deu por força da lei.

Há de se diferenciar inserção de inclusão, pois inclusão é a permissão para participar do sistema organizacional formal e informal (Mor Barak, 2000), tendo acesso às informações e recursos (Mor Barak & Cherin, 1998), para que, assim, o indivíduo possa contribuir, se envolvendo e tendo influência no processo decisório (Mor Barak & Cherin, 1998), de modo que ele seja valorizado (Davidson & Ferdman, 2001) e aceito pelos demais funcionários (Pelled, Ledford & Mohrman, 1999), e possa fazer uso pleno de sua potencialidade como força de trabalho (Pless & Maak, 2004).

O objetivo deste estudo é investigar a experiência de inclusão de PcD no ambiente de trabalho. Nesse sentido, a pergunta do questionário que norteará este estudo é: Qual é a

percepção das pessoas com deficiência no que se refere à sua experiência de inclusão no ambiente de trabalho?

2 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

A pesquisa de campo fundamenta-se no método quantitativo com aplicação de questionário da escala de experiência de inclusão que foi desenvolvida por Ferdman (2009). A escala foi traduzida pelo método “*back translation*” (Brisilin, Lonner & Thorndike, 1973) por duas equipes de “experts” em Linguística da Universidade de Brasília. Esta técnica permite retirar do questionário expressões que se referem a apenas um idioma em particular. Alguns itens das escalas sofreram modificações para serem usados no Brasil.

A escala de experiência de inclusão foi desenvolvida e operacionalizada por Ferdman et al (2009) numa amostra de 945 profissionais residentes nos Estados Unidos, é composta por 24 itens, na qual a pessoa aponta sua percepção acerca de sua inclusão no grupo de trabalho (Exemplo: V10- Minhas contribuições são altamente valorizadas pelo meu grupo de trabalho).

A autora criou os itens com base na literatura e no entendimento do constructo. Os itens são mensurados por meio de uma escala de frequência de 5 pontos: “nunca” (1), “raramente” (2), “algumas vezes” (3), “frequentemente” (4) e “sempre” (5).

A forma de abordagem de classificação do questionário foi quantitativa e quanto aos procedimentos técnicos foram na forma de questionário. A amostra foi composta por pessoas com deficiência disponíveis na página de conteúdo do coletivo @pcdvale no “instagram”. Esta página contém aproximadamente 11 mil e 200 seguidores, sendo a maioria PcD.

Foi realizado um convite aberto por vídeo e a pessoa voluntária com interesse pôde participar de forma anônima através do *link* do *google forms*.

Para analisar os dados, foi utilizado o “Microsoft Excel” Versão 2019 que permite a análise de dados quantitativos. Adotou-se técnicas de análises estatísticas com o objetivo de elucidar a pergunta de pesquisa.

Existiu apenas um critério de inclusão para a aplicação do questionário: profissionais que possuem algum tipo de deficiência (maiores de 18 anos) e que estejam vivenciando alguma experiência CLT no mercado de trabalho. Participantes menores de idade, profissionais da iniciativa pública ou aqueles que não vivenciaram nenhuma experiência em iniciativa privada foram automaticamente excluídos da amostra.

Embora a pesquisa tenha envolvido apenas um questionário remoto, os riscos eram imprevisíveis, para isso foram adotadas medidas para evitar os possíveis riscos que, no caso em

questão, estavam associados com a possibilidade de quebra do sigilo de identidade, extravio de dados obtidos e aspectos psicológicos por conta da temática sensível da pesquisa. Como precaução, foram adotadas as seguintes medidas para a proteção do sigilo dos dados coletados, de identidade e de aspectos psicológicos:

- i) Aplicação de questionário sem a identificação da pessoa respondente;
- ii) A reprodução do questionário aplicado foi documentada sem elementos que possam quebrar o anonimato, quais sejam, nomes, empresa em que trabalha, endereço, documentos, entre outros;
- iii) A reprodução da análise dos dados coletados não descreveu quem é o (a) respondente;
- iv) No questionário sempre foram respeitados os valores culturais, sociais, morais, religiosos e éticos, bem como os hábitos e costumes; e
- v) Total liberdade para não responder questões constrangedoras, que tragam desconforto, medo, vergonha, estresse e/ou cansaço ao responder o questionário.

A amostra obtida foi de 125 (cento e vinte e cinco) respondentes, esse número atende aos pressupostos apontados por Hair, Babin, Money e Samouel (2005) o qual enfatiza a necessidade de haver um número de respondentes de cinco a oito vezes o número de variáveis da escala principal.

ANÁLISE DE RESULTADOS

Para Ferdman et al. (2009), a experiência de inclusão em um grupo de trabalho é definida como a percepção individual do grau em que ele se sente seguro, acreditado, aceito, respeitado, apoiado, engajado e autêntico no ambiente de seu trabalho tanto no nível individual quanto como membro de um determinado grupo de identidade social. Para os autores, quando o indivíduo se sente incluído, ele acredita que os demais indivíduos do grupo de identidade social que ele pertence também tenham essa percepção.

Para Ferdman et al. (2009) a experiência psicológica de inclusão engloba: Comprometimento/engajamento do grupo de trabalho; Influência no poder de decisão; sentir-se valorizado; Autenticidade; Reconhecimento / honrar a diversidade.

Na intenção de entender o que fazer para que a inclusão ocorra, Ferdman et al (2009) ressaltam que, criar uma organização inclusiva, envolve a necessidade de apoiar mudanças de comportamento de cada indivíduo pertencente à organização, assim como as políticas e procedimentos da empresa.

Perfil da amostra

As Tabelas a seguir apresentam o perfil demográfico da amostra. A Tabela 1 aponta que a maioria dos respondentes atuam no departamento de Recursos Humanos (16%).

Tabela 1. Departamento que trabalham

Departamento	N	%
RH	20	16%
Administrativo	17	14%
Serviços gerais	12	10%
Financeiro	11	9%
TI	9	7%
Faturamento	7	6%
Almoxarifado	6	5%
Marketing	4	3%
Recepção	4	3%
Tesouraria	4	3%
Telemarketing	3	2%
Telemarketing	3	2%
Design	2	2%
Jurídico	2	2%
TI	2	2%
Alianças e Parcerias	1	1%
Área técnica	1	1%
Biblioteca	1	1%
Consultoria	1	1%
Contabilidade	1	1%
Copa	1	1%
Copa	1	1%
Design	1	1%
Design gráfico	1	1%
Diretoria de Pesquisas	1	1%
Engenharia	1	1%
Financeiro	1	1%
Fiscal e Gestão de Bens	1	1%
Gestão de pessoas	1	1%
Indústria	1	1%
Manutenção Engenharia	1	1%
Onboarding	1	1%
People	1	1%
Universidade Fed. da Bahia' Próreitoria de Ass. Estudantil	1	1%

Fonte: Dados da pesquisa

O tamanho dos grupos de trabalho das pessoas respondentes é apresentado na Tabela 2. Pode-se constatar que a maioria das pessoas respondentes atuam em grupos de trabalho formados por grupos entre 1 e 10 pessoas (76%).

Tabela 2. O tamanho do grupo

Tamanho grupo	N	%
De 1 a 10	95	76%
De 11 a 20	20	16%
De 21 a 30	7	6%
De 31 a 40	1	1%
De 41 a 50	1	1%
De 51 a 60	1	1%

Fonte: Dados da pesquisa

A Tabela 3 indica a relação entre as pessoas respondentes e o grupo de trabalho. Pode-se observar que a minoria são chefes (11%) e a maioria colegas (89%).

Tabela 3. Relação principal com o grupo de trabalho

Relação com o grupo de trabalho	N	%
Colega	25	89%
Chefe	3	11%

Fonte: Dados da pesquisa

O tempo de trabalho que as pessoas respondentes ficam em contato direto com o grupo, pensando em uma semana típica de trabalho, é apresentado pela Tabela 4. Pode-se constatar que a maioria (35%) dos respondentes trabalha entre 50% e 74% de tempo em contato direto com o grupo de trabalho.

Tabela 4. Tempo de trabalho em contato com o grupo de trabalho

Tempo com grupo de trabalho	N	%
50%-74%	44	35%
25%-49%	34	27%
menos de 25%	29	23%
75% ou mais	18	14%

Fonte: Dados da pesquisa

O tempo de trabalho no grupo é apresentado pela Tabela 5. Pode-se constatar que a maioria (33%) dos respondentes trabalha aproximadamente 1 ano no mesmo grupo de trabalho.

Tabela 5. Tempo no grupo de trabalho

Quanto tempo trabalha no grupo de trabalho	N	%
Aproximadamente 1 ano	41	33%
Aproximadamente 6 meses	25	20%
Aproximadamente 2 anos	19	15%
Aproximadamente 3 anos	15	12%
Aproximadamente 4 anos	13	10%
Aproximadamente 5 anos	6	5%
Aproximadamente 6 anos	3	2%
Aproximadamente 7 anos	1	1%
Aproximadamente 11 anos	1	1%
Aproximadamente 12 anos	1	1%

Fonte: Dados da pesquisa

A Tabela 6 indica a diversidade demográfica dos grupos de trabalho das pessoas respondentes. Observa-se que a partir da percepção da maioria dos respondentes, os grupos de trabalho que eles atuam possuem de alguma forma diversidade de gênero (76%), de orientação sexual (66%) e de PcD (59%), e não possuem diversidade racial (48%) e de idade (46%).

Tabela 6. Diversidade dos grupos de trabalho

Diversidade grupo trabalho	% Gênero	% Orientação Sexual	% Raça	% Idade	% PcD
Diverso de alguma forma	76%	66%	33%	41%	59%
Extremamente diverso	9%	10%	19%	14%	18%
Não é diverso	15%	24%	48%	46%	23%

Fonte: Dados da pesquisa

Na Tabela 7, pode-se observar a demografia de gênero das pessoas respondentes. Nota-se que os homens constituem a maioria da amostra (52%), seguido pelas mulheres (47%).

Tabela 7. Gênero das pessoas respondentes

Gênero	N	%
Masculino	65	52%
Feminino	58	47%
Não binário	1	1%

Fonte: Dados da pesquisa

Na Tabela 8, pode-se observar a demografia de raça ou cor das pessoas respondentes. Nota-se que os brancos constituem a maioria da amostra (62%), seguido pelos pardos (27%).

Tabela 8. Raça ou cor das pessoas respondentes

Raça/Cor	N	%
Branca	77	62%
Parda	34	27%
Preta	8	6%
Amarela	2	2%
Indígena	2	2%
Prefiro não informar	1	1%

Fonte: Dados da pesquisa

Na Tabela 9 constatamos que 94% das pessoas respondentes entraram na empresa pela lei de cota. Esse dado é significativo, pois indica que a lei de cotas teve um impacto na empregabilidade das pessoas que responderam ao estudo.

Tabela 9. Entrou na empresa por conta da lei de cota

Está na empresa pela lei de cota	N	%
Sim	118	94%
Não	7	6%

Fonte: Dados da pesquisa

Na Tabela 10 podemos constatar que mais da metade das pessoas respondentes possuem deficiência física (56%).

Tabela 10. Tipo de deficiência

Tipo de deficiência	N	%
Física	69	56%
Auditiva	30	24%
Visual	19	15%
Autismo	4	3%
Múltipla	1	1%

Fonte: Resultados da Pesquisa

Análise e Interpretação dos Resultados

Na Tabela 11 podemos observar como as Pessoas com Deficiência respondentes percebem sua inclusão no ambiente de trabalho:

Tabela 11. Experiência de inclusão das pessoas com deficiência no ambiente de trabalho

Sobre a sua experiência de inclusão, defina:		SEMPRE		FREQUENTE- MENTE		ALGUMAS VEZES		RARAMEN- TE		NUNCA	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
V11	Eu me importo com o meu grupo de trabalho	11	8,8%	12	9,6%	37	29,6%	59	47,2%	6	4,8%
V12	Para conseguir realizar meu trabalho corretamente, eu posso contar com as pessoas do meu grupo de trabalho.	8	6,4%	20	16,0%	52	41,6%	39	31,2%	6	4,8%
V13	Eu me sinto a vontade para falar coisas particulares minhas no meu trabalho.	5	4,0%	19	15,2%	52	41,6%	34	27,2%	14	11,2%
V14	Sinto-me incompreendido no meu grupo de trabalho.	3	2,4%	20	16,0%	49	39,2%	38	30,4%	15	12,0%
V15	Tenho liberdade para colaborar com as outras pessoas no meu grupo de trabalho.	10	8,0%	23	18,4%	49	39,2%	31	24,8%	11	8,8%
V16	Meu grupo de trabalho sabe como eu estou me sentindo mesmo que eu não tenha dito explicitamente.	4	3,2%	19	15,2%	58	46,4%	31	24,8%	13	10,4%
V17	Eu quero que meu grupo de trabalho tenha sucesso.	17	13,6%	24	19,2%	37	29,6%	35	28,0%	11	8,8%
V18	Minhas ideias influenciam as decisões do meu grupo de trabalho.	11	8,8%	29	23,2%	38	30,4%	36	28,8%	10	8,0%
V19	Minhas contribuições são altamente valorizadas pelo meu grupo de trabalho.	8	6,4%	30	24,0%	44	35,2%	35	28,0%	8	6,4%
V20	Eu sou completamente respeitado(a) pelas pessoas do meu grupo de trabalho.	10	8,0%	46	36,8%	30	24,0%	33	26,4%	6	4,8%
V21	Quando eu interajo com as pessoas do grupo de trabalho, posso ser genuíno(a) e autêntico(a).	11	8,8%	32	25,6%	40	32,0%	34	27,2%	8	6,4%
V22	Eu me sinto uma pessoa estranha (um peixe fora d'água) no meu grupo de trabalho.	5	4,0%	19	15,2%	49	39,2%	33	26,4%	19	15,2%
V23	No trabalho eu sou tratado(a) da maneira como gostaria de ser tratado(a).	11	8,8%	22	17,6%	53	42,4%	31	24,8%	8	6,4%
V24	Meu GP trabalha as discordâncias e situações difíceis.	5	4,0%	33	26,4%	40	32,0%	33	26,4%	13	10,4%

V25	Eu acredito que as pessoas no meu trabalho se importam com o meu bem-estar e meus sentimentos.	8	6,4%	31	24,8%	42	33,6%	32	25,6%	11	8,8%
V26	Eu gosto de estar com o meu grupo de trabalho.	7	5,6%	30	24,0%	41	32,8%	38	30,4%	9	7,2%
V27	Os membros do meu grupo de trabalho confiam em mim.	11	8,8%	31	24,8%	40	32,0%	35	28,0%	8	6,4%
V28	Sinto que posso ser completamente eu mesmo(a) no meu grupo de trabalho.	9	7,2%	29	23,2%	40	32,0%	37	29,6%	10	8,0%
V29	Sinto que eu sei tudo que está acontecendo no meu grupo de trabalho.	6	4,8%	24	19,2%	55	44,0%	32	25,6%	8	6,4%
MÉDIA DE EXPERIÊNCIA DE INCLUSÃO		7,8%		22,1%		35,6%		27,1%		7,1%	

Fonte: Dados da Pesquisa

Foi possível observar que frequentemente a maioria das pessoas se sentem respeitadas (36,8%), porém quando as questões aprofundaram sobre a experiência de inclusão conforme definiu Ferdman et al. (2009), a média de experiência de inclusão da maioria das pessoas com deficiência foi de “algumas vezes” sobre a qualidade nos grupos de trabalho, como por exemplo “se eu posso contar com o meu grupo de trabalho” (41,6%) ou “posso ser genuíno(a) e autêntico(a)” (32%). Pode-se constatar também, que os indicadores mais baixos estão na falta de apoio de trabalho em equipe, um deles foi que a maioria das pessoas com deficiência responderam que raramente podem contar com as pessoas de seu grupo de trabalho para conseguir realizar o trabalho corretamente (31,2%) e que, provavelmente conseqüentemente, também não se importam com seu grupo (47,2%).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo investigou a experiência de inclusão de pessoas com deficiência nas organizações, e diagnosticou que ainda há muito espaço para as empresas melhorarem a diversificação de carreira, de interseccionalidades de marcadores sociais e de cultura na experiência de inclusão das pessoas com deficiência. Historicamente pessoas com deficiência são marginalizadas e precisamos reparar essa história também no mercado de trabalho. Observou-se o capacitismo estrutural ainda é uma barreira cultural nas relações profissionais no ambiente de trabalho. Uma cultura parte da responsabilidade individual das pessoas que integram um determinado grupo de trabalho; porém políticas, práticas de conscientização, ações afirmativas e revisão de processos com foco em acessibilidade, estrategicamente pensadas

garantem uma cultura inclusiva. Concluo que é necessário que as empresas ouçam mais as pessoas com deficiência que atuam em seus grupos de trabalho e foquem no desenvolvimento de líderes e grupos de trabalhos inclusivos para alcançarem uma maior efetividade organizacional (Thomas & Ely, 1996) e, além disso, maior justiça social e equidade para as pessoas com deficiência.

Como limitações da pesquisa, acredita-se que um número maior de respondentes poderia deixar a amostra mais robusta. Acrescenta-se ainda, a dificuldade em se obter respondentes com algum tipo de deficiência. Nesse sentido, sugere-se que novas pesquisas, a partir dessa, sejam conduzidas ampliando a mostra e realizando mais testes estatísticos.

REFERÊNCIAS

- Brisilin, R. W., Lonner, W. J., & Thorndike, R. M. (1973). *Cross-cultural research methods*. New York: John Wiley & Sons.
- Davidson, M. N.; Ferdman, B. M. (2001). Diversity and inclusion: what difference does it make? *TIP – The industrial-organizational Psychologist*. v.39, n.2, October, 2001.
- Davidson, M. N.; Ferdman, B. M. (2002). A matter of difference-Inclusion and power: Reflections on dominance and subordination in organizations. *The IndustrialOrganizational Psychologist*, v. 40 (1), p. 62-67.
- Ferdman, B. M; Barrera, V; Allen, A. A; Vuong, V. (2009). Inclusive behavior and the experience of inclusion. *Gender and diversity in organizations division*. Academy of Management. Philadelphia.
- Giovannini, M. (2004). What gets measured gets done. *The Journal for quality & Participation*, Winter, 2004.
- Hair, J F. Jr.; Babin, B; Money, A; Samouel, P. (2005). *Fundamentos de Métodos de Pesquisa em Administração*. São Paulo: Bookman.
- Hunt, V. Layton, D. & Prince, S. (2015). Porque a diversidade é importante. Disponível em: <<https://www.mckinsey.com/business-functions/people-and-organizational-performance/our-insights/why-diversity-matters>>. Acesso em: 01 janeiro 2015.
- Mor Barak, M. E. (2000). Beyond affirmative action: Toward a model of diversity and organizational inclusion. *Administration in Social Work*, 23(3/4).
- Mor Barak, M. E. (2005). *Managing Diversity: toward a globally inclusive workplace*. SAGE Publications.

Mor Barak, M. E. & Cherin, (1998). D. A. A tool to expand organizational understanding of workforce diversity: Exploring a measure of inclusion/exclusion. *Administration in Social Work*, 22(1), 4764.

Myers, A. (2003). O valor da diversidade racial nas empresas. *Estudos afro-asiáticos*. v.25, n.3.
Pelled, L.H.; Ledford Jr, G.; Mohrman, S.A. (1999). Demographic dissimilarity and workplace inclusion. *Journal of management studies*, v.36, n.7. December

Pless, N. M; Maak, T. (2001). Building an Inclusive Diversity Culture – Principles, Processes and Practice. *Journal of Business Ethics*, 54, 129-147. 2004. PLUMMER, D. L. Overview of the Field of diversity management. *Handbook of Diversity Management*.

Ryan, G. B. (2021). Diversity and Inclusion Report 2021. Disponível em: https://cdn.brandfolder.io/XP1ZRZE8/at/84p83nqg44hcps3psbrjxr9/GSS_Diversity_Report_2021_pub.pdf?utm_source=social-media&utm_content=diversity-report-2021&utm_campaign=social-post. Acesso em: 21 jun. 2022.

Thomas, D. A.; Ely, R. J. (1996). Making Differences matter: a new paradigm for managing diversity. *Harvard Business Review*, sep/oct,1996. THOMAS Jr, R. Beyond race and gender. Amacom: New York, 1991. THOMAS Jr, R. Redefining diversity. New York: Amacom.

IBGE. (2018). Censo Demográfico. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/todos-os-produtos-estatisticas.html>. Acesso em: 01 janeiro 2022.