NARA BAÊTA DA COSTA

Impacto do treinamento “Liderança Inclusiva” nas crenças e atitudes de gestores em relação a trabalhadores com deficiência

São João del-Rei
PPGPSI-UFSJ
2022

NARA BAÊTA DA COSTA

Impacto do treinamento “Liderança Inclusiva” nas crenças e atitudes de gestores em relação a trabalhadores com deficiência

Trabalho de Dissertação apresentado ao Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Universidade Federal de São João del-Rei, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Psicologia.

Área de Concentração: Psicologia

Linha de Pesquisa: Instituições, Saúde e Sociedade

Orientadora: Prof. Dra. Maria Nivalda de Carvalho-Freitas

São João del-Rei

PPGPSI-UFSJ

2022

Ficha catalográfica elaborada pela Divisão de Biblioteca (DIBIB)
e Núcleo de Tecnologia da Informação (NTINF) da UFSJ,
com os dados fornecidos pelo(a) autor(a)

C837i

Costa, Nara.
Impacto do Treinamento "Liderança Inclusiva" nas Crenças e Atitudes de Gestores em Relação a Trabalhadores com Deficiência : N/A / Nara Costa ; orientadora Maria Nivalda Carvalho Freitas; coorientador N/A N/A. -- São João del-Rei, 2022.
80 p.

Dissertação (Mestrado - Programa de Pós-Graduação em Psicologia) -- Universidade Federal de São João del Rei, 2022.

1. Treinamento. 2. Liderança. 3. Pessoas com deficiência. I. Carvalho Freitas, Maria Nivalda , orient. II. N/A, N/A, co-orient. III. Título.

MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL DE SÃO JOÃO DEL-REI
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA

ATA DE DEFESA DE DISSERTAÇÃO Nº 5 / 2022 - PPGPSI (13.24)

Nº do Protocolo: 23122.010846/2022-91

São João del-Rei-MG, 23 de março de 2022.

A Dissertação **"Impacto do treinamento "Liderança Inclusiva" nas crenças e atitudes de gestores em relação a trabalhadores com deficiência"**

elaborada por **Nara Baêta da Costa**

e aprovada por todos os membros da Banca Examinadora, foi aceita pelo Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Universidade Federal de São João del-Rei como requisito parcial à obtenção do título de

MESTRA EM PSICOLOGIA

BANCA EXAMINADORA:

Profa . Dra. Daiane Rose Cunha Bentivi (UFBA)
Assinado por concordância com ata de defesa realizada por videoconferência

(Assinado digitalmente em 25/03/2022 11:09)
MARIA NIVALDA DE CARVALHO FREITAS
PROFESSOR DO MAGISTERIO SUPERIOR
DPSIC (12.25)
Matrícula: 1142313

(Assinado digitalmente em 24/03/2022 10:09)
MARIO CESAR REZENDE ANDRADE
PROFESSOR DO MAGISTERIO SUPERIOR
DPSIC (12.25)
Matrícula: 3042695

Para verificar a autenticidade deste documento entre em **https://sipac.ufsj.edu.br/public/documentos/index.jsp** informando seu número: **5**, ano: **2022**, tipo: **ATA DE DEFESA DE DISSERTAÇÃO**, data de emissão: **23/03/2022** e o código de verificação: **f7f467e8ee**

AGRADECIMENTOS

Chegou o momento de agradecer por tanto e com todo o meu coração! Ainda que tenha sonhado tanto com esse instante, me dei conta que agradeci todos os dias, desde a notícia da minha aprovação na seleção do mestrado.

Realizando uma breve retrospectiva, considero importante agradecer formalmente aos meus amigos e ao meu amor, Bernardo, que tanto me incentivaram a mergulhar novamente no universo acadêmico. Eu não posso negar que, muitas vezes, senti um arrependimento por mergulhar tão fundo, afinal não foi fácil conciliar os estudos com o trabalho. Ao passo de que, convenhamos, nos últimos anos, foi mesmo bem difícil vivenciar um período em demasiado crítico, tanto no âmbito político, quanto pandêmico. Apesar e junto disso, estes mesmos incentivadores estiveram constantemente presentes para uma escuta ativa e me apoiando em minha jornada.

Agradeço à professora e orientadora Nivalda. Você já escutou e leu frequentes agradecimentos da minha parte e também de todos os seus alunos e orientandos, e neste espaço sinto-me frágil para expressar um agradecimento à sua altura. Desde a graduação, a minha mãe dizia: “Para Nara, é Nossa Senhora no céu e Nivalda na terra!” Desde então, percebo que nada mudou. Você é referência para mim! Tive o privilégio de aproveitar os seus ensinamentos de diferentes formas. No RH, você foi a minha base para melhor conduzir a gestão de pessoas, com entregas humanas e no cuidado com o empregado; prezando por um diálogo aberto e transparente com a organização. Em sala de aula, tive a oportunidade de conduzir disciplinas e supervisão de estágio na área, apaixonando-me ainda mais por essa carreira e confirmando que posso, sim, conciliar a academia e a indústria. A nossa pesquisa só reforça isso!

Aos professores Daiane, Mário e Marcos, obrigada porque me acolheram de forma respeitosa e carinhosa, e por terem contribuído com comentários extremamente pertinentes para que o estudo fosse ainda mais relevante.

Joelma, você chegou com toda sua delicadeza, assertividade e paciência. A nossa parceria já vem de longa data e eu só tenho a agradecer por todo o seu cuidado comigo.

Aos parceiros Viviane, Ivan, e todos os participantes por abraçarem o projeto e por contribuírem de forma significativa para que a pesquisa acontecesse.

Agradeço a coordenação e secretaria do programa de pós-graduação (PPGPSI), por me atenderem prontamente, sempre que necessário.

Por fim, e não menos importante (pelo contrário!), agradeço a Deus por sempre olhar para essa sua filha aqui embaixo e saber que “eu não brinco em serviço!”.

SUMÁRIO

Apresentação.....05
Artigo: Impacto do treinamento “Liderança Inclusiva” nas crenças e atitudes de gestores em relação a trabalhadores com deficiência.....16
Considerações Finais 16
Referências da apresentação e considerações finais 19
Anexos 25

APRESENTAÇÃO

As empresas têm adotado, cada vez mais, práticas voltadas à diversidade no ambiente de trabalho, a fim de atender as diretrizes e objetivos relacionados às ações afirmativas ou Programas de Administração da Diversidade. Há mais de uma década, tem crescido o interesse em identificar maneiras pelas quais a diversidade pode contribuir para os processos organizacionais e para a efetividade de suas ações (Shore et al., 2011)

Araújo e Schmidt (2006) e Castel (2008) entendem ações afirmativas como um conjunto de políticas e práticas que tem como propósito diminuir desvantagens históricas de grupos que foram discriminados ou menos favorecidos ao longo do tempo, com o objetivo de garantir maior acessibilidade desses grupos a todas as atividades sociais, bens e serviços. Hitt, Miller & Colella (2007) definem diversidade como uma característica de grupo e não como uma característica individual. Para Brdulak (2008), a gestão da diversidade significa um processo ativo e consciente de gestão focado no desenvolvimento futuro da organização, com o propósito de acolher as diferenças existentes entre os indivíduos (e no tratamento delas) como um potencial a ser desenvolvido.

Um dos grupos frequentemente pensados, ao se tratar de gestão da diversidade, é o grupo de pessoas com deficiência, às quais foram atribuídas, historicamente, diversas características negativas que, direta ou indiretamente, contribuíram para que elas não tivessem acesso a diversos direitos sociais, como o trabalho. Matte e Silva (2017) indicam um avanço significativo, em relação à inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, porém a falta de ações de socialização e sensibilização dentro das organizações pode dificultar a inclusão. Vale destacar que inserção no trabalho é o ato de contratar pessoas com deficiência enquanto inclusão no trabalho é um fenômeno social, que sugere a relação entre grupos de minoria, visando a garantir chances de redistribuição econômica e de reconhecimento de direitos a todos (Carvalho-Freitas, Silva, Tette & Silva, 2017). A inclusão no trabalho pode ser entendida como uma possível consequência da gestão da diversidade, que segundo Hitt, Miller e Colella (2007), dentro do ambiente organizacional, tem destaque para identidades grupais e gestão das mesmas.

Em se tratando do contexto brasileiro, a legislação defende a igualdade e a diversidade. Segundo o artigo 5º da Constituição Federal Brasileira, os indivíduos possuem o direito à igualdade, sem diferenciação de qualquer da natureza (BRASIL, 1988). O direito ao trabalho se tornou mais evidente após a promulgação da Lei de Cotas, nome popular da Lei 8.213, de 24 de julho de 1991, que obriga empresas com 100 ou mais

funcionários a preencher de 2 a 5% dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas com deficiência. A legislação mais atual sobre o tema no país, o Estatuto da Pessoa com Deficiência (2015), declara que toda pessoa com deficiência tem direito à igualdade de oportunidades, não devendo sofrer nenhum tipo de discriminação.

Por conta da exigência legal, as empresas também se mostram preocupadas com a contratação e adequação arquitetônica do ambiente de trabalho para as pessoas com deficiência, porém a maioria das empresas deixa de cumprir o mínimo exigido pela Lei (Matte & Santos, 2007). Maccali (2015) também afirma que poucas organizações conseguem cumprir o percentual exigido pela Lei de Cotas, indicando que a legislação brasileira ainda não é suficiente para contemplar a inclusão. Simonelli e Jackson Filho (2017) realizaram uma revisão de literatura e constataram que o cumprimento da legislação está diretamente ligado a fiscalizações e que, mesmo após 30 anos de Lei de Cotas, as empresas tendem a atender a norma, mas sem investir e adaptar o ambiente de trabalho para melhor receber as pessoas com deficiência.

O Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE), ao analisar dados da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), mostra que as cotas para pessoas com deficiência não são totalmente preenchidas. No ano de 2020, pouco mais de 50% das vagas destinadas a pessoas com deficiência foram preenchidas. De 768,7 mil vagas em aberto, somente 389,2 mil foram preenchidas. No setor público, apenas 10% das vagas foram preenchidas. Importante ressaltar que, de acordo com o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2010), a partir da releitura do Censo Demográfico de 2010, quase 13 milhões de brasileiros, cerca de 6,7% da população, identificam-se como pessoas com deficiência. Nessa releitura, foram consideradas pessoas com deficiência, apenas indivíduos que responderam ter muita dificuldade (ou que não conseguiam, de modo algum) em, pelo menos, uma das habilidades investigadas (enxergar, ouvir, caminhar ou subir degraus) ou possuir deficiência mental/intelectual.

Werneck-Souza, Ferreira e Soares (2020) realizaram um estudo de caráter bibliométrico em pesquisas brasileiras, no qual um dos objetivos foi levantar os fatores dificultadores da inserção de pessoas com deficiência. Em relação às empresas, o levantamento das principais dificuldades para o cumprimento da Lei de Cotas apontou a inadequação dos ambientes físico e social, a ideia de que a adaptação é onerosa e a falta de conhecimento sobre a deficiência.

Tanaka e Manzini (2005) já indicavam, há mais de 15 anos, uma disposição das organizações em fazer com que os empregados com deficiência permanecessem em cargos

que exigiam baixa qualificação e que envolviam pouca interação com o público. Autores, como Garcia e Maia (2014) e Neves-Silva, Prais e Silveira (2015), também afirmam que muitas empresas alocam as pessoas com deficiência em cargos operacionais e de remuneração mais baixa, de acordo com a deficiência, além de contratar apenas para cumprimento da Lei. Acrescentando, Ribeiro e Ribeiro (2009) ressaltam que, justificativas como dificuldade de fazer adaptações no ambiente de trabalho ou escassez de pessoas com deficiência qualificadas levam à pouca receptividade das organizações brasileiras frente à inclusão.

Uma outra dificuldade recorrente identificada pelas pesquisas tem sido em relação às crenças sobre a deficiência compartilhadas por gestores, associando deficiência à incapacidade e apresentando preocupações diversas, como necessidades de adaptações. Bonaccio, Connelly, Gellatly, Jetha e Ginis (2019) apresentam preocupações que os empregadores têm sobre as pessoas com deficiência. Essas questões estão relacionadas com Recrutamento e atração organizacional; Seleção de Empregado: Integração social, Gestão de Desempenho e, por último, Comportamentos de trabalhadores com deficiência**.** Ademais, as pesquisas têm reforçado que uma das barreiras mais significativas que os trabalhadores com deficiência enfrentam no trabalho são as atitudes e os estereótipos atribuídos pelos colegas e supervisores (Vornholt et al, 2017). Os gestores, em sua maioria, têm baixas expectativas sobre o desempenho do trabalhador com deficiência, questionando a capacidade dos indivíduos de atenderem às expectativas de alguma função específica (Jones, Latreille & Sloane, 2006).

Segundo as contribuições clássicas de Fishbein e Ajzen (1977), para compreender as disposições das pessoas, ou seja, suas intenções, é necessário entender também suas crenças e atitudes. Para os autores, as atitudes em relação ao objeto estão relacionadas às crenças que se têm sobre ele. Enquanto a atitude se refere à avaliação favorável ou desfavorável de uma pessoa sobre um objeto, as crenças representam as informações que ela tem sobre o objeto que está relacionado a algum atributo.

Entende-se que **objeto** pode ser uma pessoa, um grupo de pessoas, uma instituição, um comportamento, uma política, um evento; e **atributo** pode ser qualquer objeto, traço, propriedade, qualidade, característica, resultado ou evento. Atitude é o julgamento da pessoa em relação a um comportamento, ou seja, a disposição (intenções) para a realização de um comportamento está relacionada com a atitude percebida em relação ao comportamento.

Portanto, é necessário ponderar a força de uma crença, isto é, o grau de concordância com ela; e a avaliação (positiva ou negativa) que o indivíduo faz das consequências do comportamento. Se as crenças de um indivíduo associam o objeto a atributos primordialmente favoráveis, sua atitude tenderá a ser positiva. Por outro lado, uma atitude negativa resultará se a pessoa associar a crença a atributos desfavoráveis.

Quando aspectos comuns a uma crença são identificados, podendo distingui-la das demais e permitindo a caracterização de um padrão de percepção da deficiência, tem-se o que Carvalho-Freitas (2007) denomina concepção de deficiência. De acordo com pesquisa realizada por Carvalho-Freitas e Marques (2010), as possibilidades para a inclusão de pessoas com deficiência, em dado período histórico, são decorrentes da forma predominante de ver a deficiência que caracterizam essas concepções. Algumas delas são elas:

Concepção espiritual: corresponde à percepção de que as pessoas com deficiência vieram ao mundo em cumprimento de alguma missão especial ou por questões divinas.

Concepção baseada nos pressupostos da normalidade: A deficiência é considerada um desvio, sendo as pessoas com deficiência, segregadas em áreas específicas da organização.

Concepção baseada na inclusão: A deficiência é percebida como um problema social, no qual a sociedade deve se adaptar para conviver com a deficiência.

Além disso, a inclusão de pessoas com deficiência no trabalho (Carvalho-Freitas, 2007) está relacionada à:

Percepção dos benefícios da contratação: corresponde à percepção de que contratar pessoas com deficiência melhora a imagem e o clima da organização.

Percepção do vínculo: Acredita-se que pessoas com deficiência são mais comprometidas e estáveis.

Percepção de desempenho: Entendem que o desempenho e a qualidade do trabalho das pessoas com deficiência são inferiores em relação aos de pessoas sem deficiência.

Importante destacar que, embora existam várias concepções de deficiência, com o predomínio de uma ou outra ao longo da história, as pesquisas têm indicado que uma pessoa pode compartilhar várias delas, dependendo do contexto e da força de suas crenças (Simas, Souto & Carvalho-Freitas, 2014). Atualmente, pode-se identificar modelos teóricos que se fundamentam em crenças distintas sobre a definição do que seja deficiência, como o modelo individual/médico, o modelo social (Bisol, Pegorini &

Valentini, 2017) e o modelo da diversidade (Palacios & Romañach, 2006). As distinções entre essas três perspectivas teóricas sobre a deficiência têm desdobramentos nas ações cotidianas de inclusão de pessoas com deficiência no trabalho. Conforme pode ser identificado no Quadro 1, em que Carvalho-Freitas, Silva, Tette e Silva (2017) adaptaram o comparativo criado por Aznar e Castañon (2008) sobre os modelos de deficiência e introduziram o modelo da diversidade[1], proposto por Palacios e Romañach (2006).

Quadro 1 - Quadro comparativo dos modelos de deficiência

	Modelo individual	**Modelo social**	**Modelo da diversidade**
A deficiência é um problema	Pessoal / Individual/ Privado	Social / Coletivo	Resultante da opressão social
O eixo da intervenção é	Tratamento médico / Reabilitação	A ação e a inclusão social	Bioética e os direitos humanos
As soluções surgem ao redor da	Intervenção profissional	Responsabilidade individual e coletiva	Valorização da dignidade humana (intrínseca e extrínseca)
Adaptam-se	A pessoa à sociedade	Os ambientes às pessoas	Os ambientes às pessoas
Registram-se	Os desvios da norma / Os sintomas	Os preconceitos / A discriminação / Descumprimento dos direitos	Desigualdade, discriminação, falta de acessibilidade, falta de transversalidade das políticas em relação à diversidade funcional
A ação mais importante é	O cuidado / A cura	A promoção dos direitos humanos	Garantia de autonomia moral e autonomia física
Terminologias	Deficiente / Incapacitado	Pessoa com deficiência ou pessoa deficiente (desabilitada)	Pessoa com Diferença Funcional

Fonte: Carvalho-Freitas, Silva, Tette e Silva (2017)

Na literatura internacional, existem alguns modelos relacionados à inclusão no trabalho, sendo o modelo internacional mais referenciado, em relação às pessoas com deficiência, o de Stone e Colella (1996). Essas autoras construíram um modelo mostrando que a combinação de alguns aspectos explica como as pessoas com deficiência são tratadas na organização. Esses aspectos são: ambiente externo (legislação), características organizacionais (tecnologia, normas, valores da organização etc.), características pessoais (atributos das pessoas com deficiência e do observador - colegas de trabalho e supervisores). O modelo prevê que respostas e comportamentos das pessoas com

1 O modelo da diversidade será a base teórica deste estudo, entretanto a pesquisadora optou por não usar a terminologia pessoa com diferença funcional, pois, no meio corporativo, o termo mais usado é pessoa com deficiência. A utilização do termo foi explicada no treinamento Liderança Inclusiva.

deficiência podem transformar as expectativas dos observadores e da organização, e em consequência, aumentar as atitudes positivas em relação as pessoas com deficiência.

Turner (2020) afirma que interações positivas com grupos diferentes podem melhorar as relações intergrupais, no entanto, isso não acontece com frequência por falta de envolvimento. O **contato face a face** pode ser usado como ferramenta para alterar atitudes e comportamentos nos grupos e para promover relações positivas entre grupos. Sendo importante desenvolver habilidades e crenças que permitam esse envolvimento positivo. E ressalta que esse contato bem-sucedido, pode ter um papel importante para garantir igualdade, confiança, habilidades e experiências. O autor traz, também, a reflexão de que se as pessoas estiverem prontas para o contato, isso aumentará as chances de que elas tenham interações positivas entre os grupos.

Segundo Turner (2020), nem todos tem a oportunidade de se envolver em contato significativo com membros de outros grupos e, mesmo quando o fazem, essas oportunidades nem sempre são aproveitadas. O autor apresenta três soluções para realizar intervenções: contato estendido, contato imaginado e contato online. Esses três tipos de contato podem ajudar a tornar as pessoas mais confiantes e, por sua vez, mais propensas a se envolverem em interações bem-sucedidas com grupos diversos, dentre eles com pessoas com deficiência.

Contato Estendido: O contato estendido é a premissa de que aprender sobre a experiência de outros grupos (por exemplo as experiências de pessoas com deficiência) pode promover atitudes mais positivas. O contato estendido pode reduzir o preconceito, fornecendo um modelo positivo de contato intergrupal. Quando um membro de fora do grupo é observado sendo amigável com os membros do grupo, as expectativas sobre as interações entre os grupos podem ser mais positivas, reduzindo o preconceito.

Contato Imaginado: Essa estratégia de imaginar uma interação positiva com alguém de outro grupo pode mudar as atitudes em relação a esse grupo. Imaginar como pode ser um encontro positivo com uma pessoa com deficiência, ativa conceitos normalmente associados a interações bem-sucedidas com membros de outros grupos, como sentir-se mais confortável e menos apreensivo com o contato.

Contato Online: Envolve a interação via software de chat ou videoconferências com pessoas consideradas como pertencentes a grupos de minoria. Esse modelo ajuda a preparar as pessoas para o contato face a face com a pessoa com deficiência, aumentando suas atitudes positivas. Além de ser uma intervenção atraente por ser menos onerosa e praticamente mais fácil de instigar do que o contato presencial.

Dentro do âmbito organizacional, para realizar a gestão da diversidade, seja por atender a legislação ou para promover, de fato, a inclusão, existem ferramentas que podem garantir o desenvolvimento de uma cultura diversa e inclusiva, como palestras, treinamentos, workshops e ações de sensibilização (Regina et al., 2015), que fazem parte do que se denomina ações de Treinamento, Desenvolvimento e Educação (TD&E). Para efeito da presente pesquisa, adotaremos as definições utilizadas por Meneses, Zerbini e Abbad (2011):

Treinamento: ação direcionada para atividades atualmente desempenhadas

Desenvolvimento: Ação orientada para o crescimento pessoal e profissional do funcionário e sem vínculo estreito com as atividades presentes ou futuras, demandadas por determinada organização.

Educação: ação voltada para atividades que serão desempenhadas em um futuro breve.

Para Bagattoli e Muller (2016), a partir do treinamento, desenvolvimento e educação, modificam-se aspectos profissionais e pessoais, mudando, também, comportamentos, abrindo novos horizontes, possibilitando crescimento e disseminação de atitudes mais positivas. É por meio do processo de aprendizagem que as pessoas se qualificam, otimizam suas competências, mudam suas atitudes e se tornam capazes de alcançar a qualidade desejada pelas organizações, que, por sua vez, precisam estimular e apoiar o desenvolvimento contínuo dos colaboradores para preservar sua competitividade. (Leite & Loft, 2013; Dutra, Dutra & Dutra, 2017).

Menezes (2018) explica que para uma boa capacitação, ou seja, para um bom treinamento acontecer é necessário realizar três tipos de análise[2]. De maneira resumida, a primeira análise é a **organizacional**, que contempla a identificação dos resultados organizacionais da empresa a serem ofertados pelo treinamento, ou seja, definição do objetivo. Importante também analisar as condições ambientais que podem interferir na execução do treinamento. A segunda análise é a de **tarefas,** na qual são definidas as atividades e condições para realizar o treinamento, a fim de que os participantes tenham um bom desempenho. Por fim, a análise **individual**, período em que são identificadas as justificativas para a participação de indivíduos ou mesmo grupos de trabalho.

2 Considerando os objetivos que serão apresentados no artigo, a presente pesquisa adotará a análise organizacional e individual.

Abbad, Gama e Borges-Andrade (2000) sinalizam os três aspectos mais avaliados no subsistema de avaliação de treinamento: Reação, Aprendizagem e Impacto de Treinamento no Trabalho. O nível de **reação** é a avaliação sobre o grau de satisfação dos participantes em relação à estrutura do treinamento, como conteúdo programático, instrutor, estratégias de ensino utilizadas, finalidade do treinamento etc. A **aprendizagem** verifica o nível de entendimento do que foi ensinado no treinamento, isto é, o grau de aprendizagem dos participantes, que pode ser medido por meio dos resultados obtidos em avaliações, como provas. Já o **impacto de treinamento no trabalho** corresponde aos efeitos produzidos pelo treinamento nas ações do participante, isto é, tanto nas ações de desempenho, relacionada ao conteúdo do treinamento, quanto na motivação e atitudes do participante após o treinamento.

Segundo levantamento de Carmo e Abbad (2021), no Brasil, predominam os estudos de avaliação de treinamentos no nível do indivíduo (Zerbini & Abbad, 2010), avaliando aprendizagem, reações, transferência de treinamento e impacto do treinamento no trabalho (Araújo, Abbad, & Freitas, 2017; Cechella, Abbad, & Wagner, 2021; Mourão & Marins, 2009).

Segundo Balarin, Zerbini e Martins (2014), *Impacto de Treinamento no Trabalho* é definido como a opinião do participante sobre os efeitos do treinamento em sua motivação, desempenho, autoconfiança e abertura a mudanças. O impacto pode acontecer de modo mais abrangente, em dimensões gerais do comportamento, além daqueles previstos no programa de TD&E, ou em tarefas diretamente relacionadas aos objetivos e conteúdo do programa. Na presente pesquisa, a mudança de crenças e atitudes em relação aos trabalhadores com deficiência foi considerado o Impacto de Treinamento no Trabalho.

Apesar das discussões sobre a inserção e inclusão no trabalho de pessoas com deficiência ser objeto de estudo de pesquisadores brasileiros, (Faria, Siqueira, & Carvalho, 2013; Suzano, J. C. C., Nepomuceno, M. F., Ávila, M. R. C., Lara, G. B., & Carvalho-Freitas & Carvalho-Freitas, 2008; Simonelli & Jackson Filho 2017) e da crescente produção de conhecimentos sobre treinamentos e seus efeitos sobre pessoas, organizações e sociedade (Araujo, Abbad & Freitas, 2019), não foi encontrado um número de pesquisas significativo relacionado a avaliações de impacto de treinamentos direcionados para gestores e considerando o impacto sobre mudanças de crenças e atitudes. Um estudo encontrado na literatura apresenta que o treinamento como forma de intervenção pode ser um caminho metodológico viável para produzir mudanças nas concepções e atitudes

sociais de funcionários para inclusão de pessoas com deficiência no trabalho (Vilela & Leite, 2017).

Portanto, vê-se a necessidade de realizar pesquisas a respeito, compreendendo a necessidade da gestão, da sensibilização e da interação com a diversidade. Para a eficiência dessa gestão nas organizações, é necessário que os profissionais envolvidos, principalmente os que ocupam cargos de liderança, promovam a valorização da diversidade, de modo a sensibilizar as pessoas em relação a suposições, decisões e julgamentos que afetam o comportamento de todos os membros da empresa (Bateman & Snell, 1998).

Considerando os aspectos apontados, sobre pessoas com deficiência, treinamento e mudanças sobre atitudes e crenças, surgem algumas reflexões: Quais as melhores estratégias para facilitar a inclusão de pessoas com deficiência no trabalho? A liderança tem acesso às informações sobre estratégias de inclusão? O treinamento sobre inclusão para lideranças é capaz de produzir mudanças nas crenças e na atitude desses líderes?

Esses questionamentos estão inseridos dentro do contexto profissional da pesquisadora, que tem atuação em ambiente corporativo e na área de Recursos Humanos. Cabe destacar alguns pontos dessa experiência que podem acrescentar a esta pesquisa, como a graduação em Psicologia pela Universidade Federal de São João del Rei, na qual foi bolsista de Iniciação Científica e participante do Núcleo de Pesquisas em Acessibilidade, Diversidade e Trabalho (NACE). Com a conclusão do curso, a atuação foi no campo de Psicologia Organizacional dentro de empresas do ramo de Mineração e Metalurgia, na área de Recursos Humanos. Dentre as principais atividades, estão incluídas Recrutamento & Seleção e Treinamento & Desenvolvimento, e, com essas experiências, a pesquisadora também teve oportunidade de lecionar a disciplina de Administração de Recursos Humanos para turmas do curso técnico de administração.

Partindo do referencial teórico estudado e de sua experiência prática, a pesquisadora propôs analisar os efeitos da prática de treinamentos sobre a percepção de gestores em relação aos trabalhadores com deficiência, avaliando se há impacto do treinamento nas crenças e atitudes de gestores. Com isso, espera-se que essa pesquisa, contribua de forma relevante e prática para o ambiente organizacional e para as pessoas com deficiência. Além de contribuir para a ampliação dos conhecimentos produzidos no campo da diversidade funcional.

A metodologia utilizada na pesquisa seguiu o delineamento pré-teste, intervenção e pós-teste. A intervenção foi aplicação de um treinamento online denominado ***Liderança***

Inclusiva. Como pré e pós teste, foi utilizado um questionário contendo inventários como: ICD-ST - *Inventário de Concepções de Deficiência em Situações de Trabalho* (Carvalho-Freitas, 2012; Carvalho-Freitas & Marques, 2010); ICT - *Inventário de Consequências de Trabalhar com Pessoas com Deficiência e* IAP- *Inventário de Ações Possíveis no Processo de Inserção de Pessoas com Deficiência* (Carvalho-Freitas et al. ,2015). Questões sobre atitudes em relação à inclusão de pessoas com deficiência, desenvolvidas especificamente para a presente pesquisa, considerando os referenciais apresentados sobre atitude, além de Variáveis Sociodemográficas e de Caracterização do Contexto de Trabalho. A pesquisa foi realizada em uma mineração, por se tratar de uma empresa com mais de 400 empregados, o que significa que, para o cumprimento da Lei de Cotas, 3% do quadro deve ser destinado a vagas para pessoas com deficiência.

Artigo: Impacto do treinamento "Liderança Inclusiva" nas crenças e atitudes de gestores em relação a trabalhadores com deficiência" submetido na revista Psicologia: Organizações e Trabalho avaliada como A2 na Psicologia, pela Qualis Capes.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A partir da análise dos impactos do treinamento "Liderança Inclusiva" foi observado que após a intervenção (treinamento), os participantes (gestores) tiveram uma nova percepção sobre o trabalho das pessoas com deficiência, além de demonstrarem atitudes mais positivas ao realizarem a inclusão delas no ambiente organizacional. Na presente pesquisa, a mudança de crenças e atitudes em relação aos trabalhadores com deficiência foi considerada como sendo o Impacto de Treinamento no Trabalho, que, segundo Balarin, Zerbini e Martins (2014), é definido como a opinião do participante sobre os efeitos do treinamento em sua motivação, desempenho, autoconfiança e abertura a mudanças.

Por meio das análises quantitativas, foram identificadas mudanças significativas nas crenças sobre a deficiência – concepção espiritual – e nas formas de considerar as ações possíveis em relação à inclusão e aos benefícios de contratação. O conjunto de instrumentos utilizado possibilitou a confirmação de que a adoção de treinamentos embasados em informações, experiências positivas e contato com pessoas com deficiência pode produzir impacto positivo nas organizações e para as próprias pessoas com deficiência, corroborando estudos anteriores que indicam que as pessoas tendem a apresentar atitudes e interações mais positivas em relação à inclusão em virtude deste tipo de intervenção (Turner, 2020; Stone & Colella, 1996; Fishbein & Ajzen, 1975).

Já pela análise qualitativa realizada no segundo momento do treinamento, após 30 dias, foi possível verificar que os participantes apresentaram favorabilidade sobre ações possíveis em relação à inclusão. Além de demonstrarem motivação para compartilhar informações positivas sobre pessoas com deficiência, a fim de modificar crenças e atitudes de suas equipes, apoiando a importância do engajamento da liderança na prática de treinamentos que promovam melhorias na organização como um todo (Araujo, Abbad e Freitas, 2017).

Neste estudo, também foi possível verificar que o treinamento foi positivo para os gestores através das atividades realizadas no início e no fim do treinamento. De acordo com Meneses, Zerbini e Abbad (2011), a avaliação de treinamento tem diversas finalidades, como fornecer informações sobre lacunas na aprendizagem dos participantes e no desempenho dos instrutores; identificar falhas no planejamento; verificar se o treinamento foi positivo para os participantes e organizações em termos de aplicação; e confirmar o quanto as habilidades aprendidas estão sendo aplicadas e quais aspectos facilitam ou dificultam este processo. No estudo, os participantes responderam sobre como eles estavam chegando e saindo do treinamento, como demonstram as figuras abaixo:

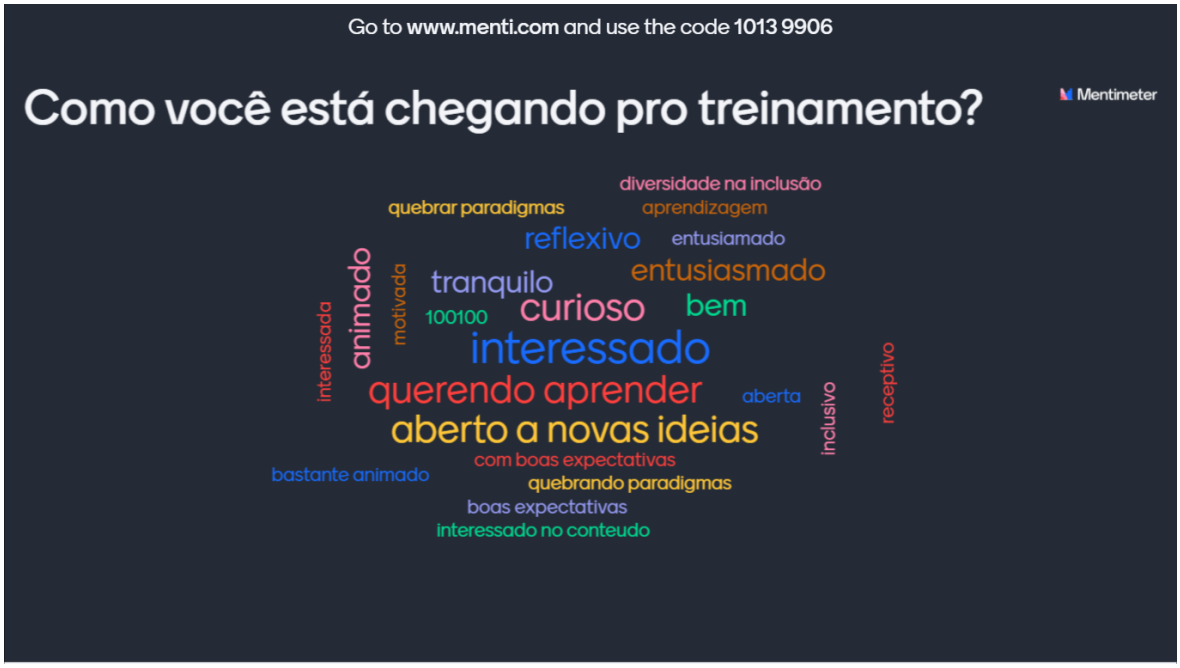


Imagem 1: Resultado do *Check in* Turma 1

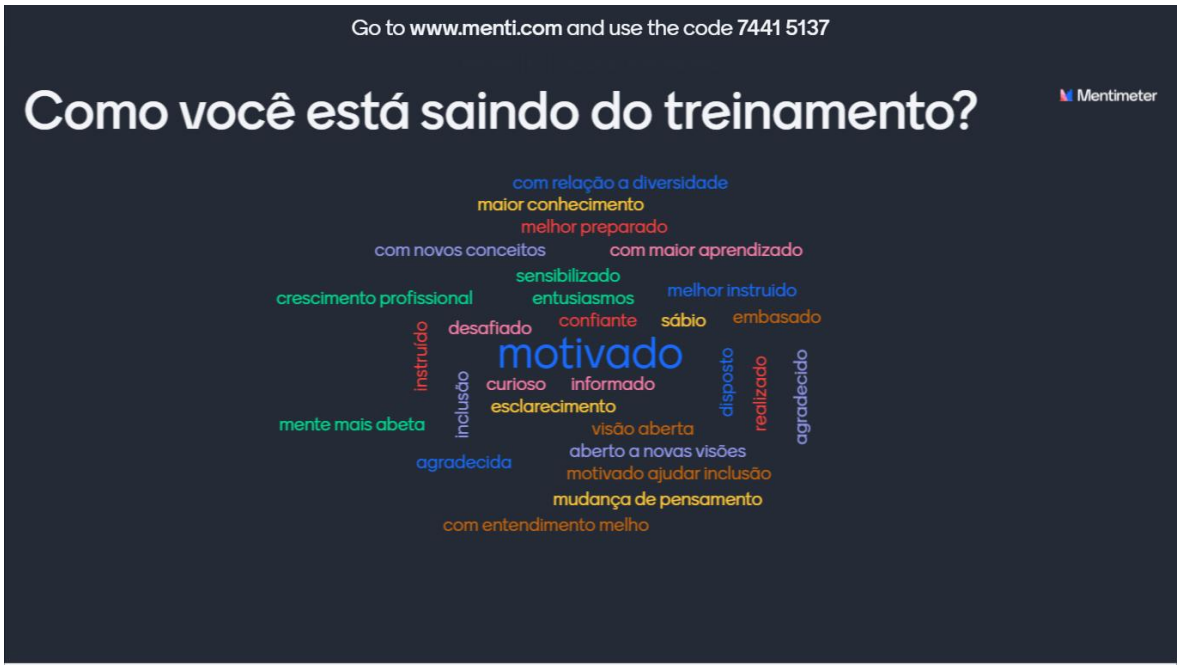


Imagem 2: Resultado do *Check out* Turma 1

Cabe ressaltar que a pesquisa foi realizada em uma única organização e que apenas 40% dos participantes dos treinamentos realizaram pré-teste e pós-teste, de acordo com as orientações, reduzindo a amostra para análise dos resultados. Este aspecto indica a necessidade de que o estudo seja replicado em outras organizações e com um número maior de participantes, a fim de possibilitar uma maior consolidação dos resultados encontrados. Além disso, a identificação dos participantes (visando exclusivamente à comparação de respostas fornecidas antes e depois da intervenção) foi realizada apenas no primeiro encontro, por meio de dados sociodemográficos. Já no segundo encontro, não houve formas de identificar os participantes, não sendo possível confirmar que os participantes do segundo momento do treinamento são os mesmos que responderam ao pré-teste e ao pós-teste no primeiro momento do treinamento.

Em se tratando de sugestões para os próximos estudos, é desejável analisar se há diferença no impacto dos resultados entre as modalidades de treinamento online e presencial. Além disso, é relevante realizar uma avaliação longitudinal dos impactos de treinamentos deste tipo, pela realização de novos encontros com os participantes para constatar se mudanças nas crenças e atitudes, bem como se as considerações acerca das ações possíveis e dos benefícios da contratação permaneceram ou se modificaram a médio e longo prazo.

Apesar das limitações do estudo, considera-se que o conjunto de ferramentas detalhadas na metodologia do artigo pode contribuir de forma relevante e prática para o ambiente organizacional e para as pessoas com deficiência, sendo possível a disseminação

do treinamento como curso online ou presencial, no qual seja possível quantificar os resultados por meio de instrumentos validados.

REFERÊNCIAS APRESENTAÇÃO E CONSIDERAÇÕES FINAIS

Abbad, G., Gama, A. L. G., & Borges-Andrade, J. E. (2000). Treinamento: análise do relacionamento da avaliação nos níveis de reação, aprendizagem e impacto no trabalho. Revista de Administração contemporânea, 4, 25-45.

Araújo, J. P., & Schmidt, A. (2006). A inclusão de pessoas com necessidades especiais no trabalho: a visão de empresas e de instituições educacionais especiais na cidade de Curitiba. *Revista Brasileira de Educação Especial*, *12*(2), 241-254.

Araujo, M. C. D. S. Q. D., Abbad, G. D. S., & Freitas, T. R. D. (2017). Avaliação qualitativa de treinamento. Revista Psicologia Organizações e Trabalho, 17(3), 171-179.

Araujo, M. C. D. S. Q. D., Abbad, G. D. S., & Freitas, T. R. D. (2019). Avaliação de aprendizagem, reação e impacto de treinamentos corporativos no trabalho. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, *35*. https://dx.doi.org/10.1590/0102.3772e35511

Bagattoli, S. L., & Muller, G. C. K. (2016). Treinamento e desenvolvimento de pessoal: agregando valor às pessoas e à organização. NAVUS - Revista de Gestão e Tecnologia, 6(2), 106-120.

Balarin, C. S., Zerbini, T., & Martins, L. B. (2014). A relação entre suporte à aprendizagem e impacto de treinamento no trabalho. REAd. Revista Eletrônica de Administração (Porto Alegre), 20, 341-370.

Bateman, T. S., & Snell, S. A. (1998). *Administração: construindo vantagem competitiva*. São Paulo: Atlas.

Bisol, C. A., Pegorini, N. N., & Valentini, C. B. (2017). Pensar a deficiência a partir dos modelos médico, social e pós-social. *Caderno de Pesquisa*, *24*(1).

Bonaccio, S., Connelly. C. E., Gellatly, I. R., Jetha. A., & Ginis, K. A. M. (2019). The Participation of People with Disabilities in the Workplace Across the Employment Cycle: Employer Concerns and Research Evidence. *Journal of Business and Psychology, 35*, 135–158.

Brdulak, H. (2008). Diversity management as a business model. *Kobieta i Biznes, 1*(4), 29-35.

Carmo, E., & da Silva Abbad, G. (2021). Treinamento de equipes: uma revisão sistemática de literatura. *Revista Pretexto*.

Carvalho-Freitas, M. N. (2007). *A inserção de pessoas com deficiência em empresas brasileiras: um estudo entre as concepções de deficiência, condições de trabalho e qualidade de vida no trabalho.* Tese de Doutorado, Centro de Pós-Graduação e Pesquisas em Administração, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte.

Carvalho-Freitas, M. N. D. (2012). Validação do inventário de concepções de deficiência em situações de trabalho (Icd-St). Psico-Usf, 17, 33-42.

Carvalho-Freitas, M. N. D., & Marques, A. L. (2010). Formas de ver as pessoas com deficiência: um estudo empírico do construto de concepções de deficiência em situações de trabalho. RAM. Revista de Administração Mackenzie, 11, 100-129.

Carvalho-Freitas, M. N., Souto, J. F., Simas, A. L. B., Costa, N. B., Medeiros, L. S., & Marques, A. L. (2015). Willingness to work with people with disabilities in future Brazilian professionals. *Work, 50*, 543–552.

Carvalho-Freitas, M. N., Silva, O. A., Tette, R.P. G., & Silva, C. V. (2017). *Diversidade em contextos de trabalho: Pluralismo teórico e questões conceituais.* Belo Horizonte: Economia & Gestão, 17(48).

Castel, R. (2008). *A discriminação negative: cidadãos ou autóctones?* Petrópolis, RJ: Vozes.

Cechella, F., Abbad, G., & Wagner, R. (2021). Alavancando o aprendizado com gamificação: um estudo de caso experimental com gerentes de banco. Computers in Human Behavior Reports , 3 , 100044. https://doi.org/10.1016/j.chbr.2020.100044

Decreto n. 3.298 (1999, 20 de dezembro). Regulamenta a Lei n. 7.853, de 24 de outubro de 1989, dispõe sobre a Política Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República. Recuperado em 17 de maio de 2020, de http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm.

Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos –DIEESE. (2020). Inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho. Recuperado em 02 de março de 2021 de https://www.dieese.org.br/notatecnica/2020/notaTec246InclusaoDeficiencia.html

Dutra, J. S., Dutra, T. A., & Dutra, G. A. (2017). Gestão de pessoas: realidade atual e desafios futuros. São Paulo: Atlas.

Faria, M. D., Siqueira, R. P., & Carvalho, J. L. F. (2013). Diversidade no varejo: impactos de acessibilidade e inclusão na intenção de compra. Revista Brasileira de Marketing, 12(3), 231-259. https://doi.org/10.5585/remark.v12i3.2343

Federal, S. (2015). Estatuto da pessoa com deficiência. Senado Federal. Coordenação de Edições Técnicas. Brasília.

Fishbein, M, & Ajzen, I. (1977). Belief, attitude, intention, and behavior: An introduction to theory and research. *Journal of Business venturing, 5*, 177- 189.

Garcia, V. G., & Maia, A. G. (2014). Características da participação das pessoas com deficiência e/ou limitação funcional no mercado de trabalho brasileiro. Revista Brasileira de Estudos de População, 31, 395-418. https://doi.org/10.1590/S0102-30982014000200008

Hitt, M. A., Miller, C. C., & Colella, A. (2007). *Comportamento organizacional: uma abordagem estratégica*. Rio de Janeiro: LTC.

Jones, M. K., P. L. Latreille & Sloane, P. J. (2006). Disability, gender, and the British labor market, *Oxford Economic Papers*, Volume 58, Issue 3, Pages 407–449. https://doi.org/10.1093/oep/gpl004

Leite, P., & Loft, T. (2013). Treinamento e desenvolvimento organizacional, uma ferramenta nas empresas atuais. Revista Científica Semana Acadêmica. 1(42).

Maccali, N., Kuabara, P. S. S., Takahashi, A. R. W., Roglio, K. D. D., & Boehs, S. D. T. (2015). As Práticas de Recursos Humanos para a Gestão da Diversidade: A Inclusão de Deficientes Intelectuais em uma Federação Pública do Brasil. *Revista de Administração Mackenzie - RAM (online), 16*, 157-187.

Matte, C., & Santos, A. C. M. Z. (2017). Diversidade nas organizações a partir da análise de artigos brasileiros. *Desenvolve Revista de Gestão do Unilasalle, 6*, 2, 163-184.

Menezes, P. P. M. (2018). Treinamento e Desempenho Organizacional: A Contribuição dos Modelos Lógicos e do Método Quase-Experimental para o Delineamento de Avaliações de Ações Educacionais. In *Enanpad 30º Encontro da Anpad*, Salvador, Bahia.

Meneses, P., Zerbini, T., Abbad, G. (2011). Manual de Treinamento Organizacional. Porto Alegre: Artmed.

Mourão, L., & Marins, J. (2009). Avaliação de treinamento e desenvolvimento nas organizações: resultados relativos ao nível de aprendizagem. Revista Psicologia: organizações e trabalho, 9(2), 72-85.

Suzano, J. C. C., Nepomuceno, M. F., Ávila, M. R. C., Lara, G. B., & Carvalho-Freitas, M. N. (2008). Análise da produção acadêmica nacional dos últimos 20 anos sobre a inserção da pessoa portadora de deficiência no mercado de trabalho. In M. N. Carvalho-

Freitas & A. L. Marques (Orgs.), Trabalho e pessoas com deficiência: pesquisas, práticas e instrumentos de diagnóstico (pp. 23-42). Curitiba: Juruá

Neves-Silva, P., Prais, F. G., & Silveira, A. M. (2015). Inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho em Belo Horizonte, Brasil: cenário e perspectiva. Ciência & Saúde Coletiva, 20, 2549-2558. https://doi.org/10.1590/1413-81232015208.17802014

Palacios, A., & Romañach, J. (2006). *El modelo de la diversidad: la Bioética y los Derechos Humanos como herramienta para alcanzar la plena dignidad en la diversidad funcional.* Vedra, La Coruña: Ediciones Diversitas- AIES.

Regina, A. S., Ranieri, E., Oliveira, E. V., Sano, M. F., Helou, M. M., Guedes, M., & Tyrola, S. (2015). *Guia de Profissionais que Atuam na Inclusão de Pessoas com Deficiência (PcDs).* Rede Empresarial de Inclusão Social. Recuperado em 17 de maio de 2020, de https://www.redeempresarialdeinclusao.com/downloads/csb1398_guia-de-profissionais-que-atuam-na-inclusao-de-pcds/.

Ribeiro, M. A., & Ribeiro, F. (2009). Gestão organizacional da diversidade: Estudo de caso de um programa de inclusão de pessoas com deficiência. In M. N. Carvalho-Freitas; A. L. Marques (Org.), *O trabalho e as pessoas com deficiência: pesquisas, práticas e instrumentos de diagnóstico*. Curitiba: Juruá (pp. 122-141).

Simas, A. L. B., Souto, J. F., & de Carvalho-Freitas, M. N. (2014). Inclusão de pessoas com deficiência no trabalho: percepção dos universitários. Psicologia: teoria e prática, 16(3), 30-42. http://dx.doi.org/10.15348/1980-6906/psicologia.v16n3p30-42

Simonelli, A. P, & Jackson Filho, J. M. (2017). Análise da inclusão de pessoas com deficiência no trabalho após 25 anos da lei de cotas: uma revisão da literatura. Cad. Bras. Ter. Ocup., São Carlos, 25(4), 855-867. doi: 10.4322/2526-8910.ctoAR1078

Shore, L. M., Randel, A. E., Chung, B. G., Dean, M. A., Holcombe Ehrhart, K., & Singh, G. (2011). Inclusion and Diversity in Work Groups: A Review and Model for Future Research. Journal of Management, 37(4), 1262–1289. https://doi.org/10.1177/0149206310385943

Stone, D. L., & Colella, A. (1996). A model of factors affecting the treatment of disabled individuals in organizations. Academy of Management Review, 21(2), 352-401. https://doi.org/10.2307/258666

Tanaka, E. D. O.; & Manzini, E. J. (2005). O que os empregados pensam sobre o trabalho da pessoa com deficiência? *Revista Brasileira de Educação Especial*, *11*(2), 273-294.

Turner, R. N. (2020). Crossing the divide: promoting confidence in contact in a diverse world. *Journal of the British Academy, 8*, 51-9.

Vilela, L. O., & Leite, L. P. (2017). Effects of an intervention on the participation of people with disability in the workplace. Estudos de Psicologia (Campinas), 34, 185-195. https://doi.org/10.1590/1982-02752017000100018

Vornholt, K., Villotti, P., Muschalla, B, Bauer, J., Colella, A., Zijlstra, F., Van Ruitenbeek, G., Uitdewilligen, S. & Corbière, M. (2017). Disability and employment - overview and highlights. *European journal of work and organizational psychology*, *27*(1), 40-55.

Werneck-Souza, J., Ferreira, M. C., & Soares, K. M. (2020). Panorama da Produção Brasileira sobre Inserção de Pessoas com Deficiência no Trabalho: Desafios à Efetiva Inclusão. *Gerais: Revista Interinstitucional de Psicologia, 13*(1).

Zerbini, T., & Abbad, G. (2010). Transferência de treinamento e impacto do treinamento no trabalho: análise crítica da literatura. Revista Psicologia: Organizações e Trabalho, 10(2), 97-111.

ANEXOS

ANEXO 1

PESQUISA: Impacto do treinamento "Liderança Inclusiva" nas crenças e atitudes de gestores em relação a trabalhadores com deficiência

TERMO DE ESCLARECIMENTO

A pesquisa Impacto do treinamento "Liderança Inclusiva" nas crenças e atitudes de gestores em relação a trabalhadores com deficiência tem por objetivo analisar os efeitos da prática de treinamentos sobre a diversidade, em específico no pilar de pessoas com deficiência, avaliando o impacto do treinamento nas crenças e atitudes de gestores para a inclusão de pessoas com deficiência no trabalho. Será necessário responder questionários, e/ou participar do treinamento sobre pessoas com deficiência, os quais não implicam em riscos ou desconfortos.

Em caso de dúvida em relação a este documento, você pode entrar em contato com a Comissão Ética em Pesquisa Envolvendo Seres Humanos da Universidade Federal de São João del Rei – cepes@ufsj.edu.br / (32) 3379-2413.

Telefone de contato do pesquisador: (31) 99939-5947

Nara Baêta da Costa - Mestranda em Psicologia UFSJ

Nara Baêta da Costa
Mestranda em Psicologia UFSJ

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE, APÓS ESCLARECIMENTO

Eu, _____,

(Nome *do voluntário*)

RG _____, li e/ou ouvi o esclarecimento acima e compreendi para que serve o estudo e qual procedimento a qual serei submetido. Eu entendi que sou livre para interromper minha participação a qualquer momento e concordo em participar voluntariamente da pesquisa. Sei que meu nome não será divulgado, não terei despesas e não receberei dinheiro para participar do estudo. Além disso, permito a divulgação dos dados da pesquisa em publicação, garantindo o anonimato dos participantes.

_____,_____, ___/___/_____

(Cidade) (Assinatura do participante) (Data)

ANEXO 2

INVENTÁRIO DE CONCEPÇÕES DE DEFICIÊNCIA (ICD-ST)

Neste questionário estão listados alguns itens relacionados às diversas formas de ver a deficiência.
Por favor, leia cada um dos itens abaixo e utilize a escala de 1 a 6 para avaliá-los.
A escala avalia quanto você se identifica com cada item.

POR FAVOR, NÃO DEIXE QUALQUER ITEM SEM RESPOSTA!

AFIRMATIVAS	Discordo totalmente	Discordo muito	Discordo pouco	Concordo pouco	Concordo muito	Concordo totalmente
1. Contratar pessoas com deficiência melhora a imagem da organização junto aos clientes.	1	2	3	4	5	6
2. Contratar pessoas com deficiência melhora a imagem da organização junto aos funcionários.	1	2	3	4	5	6
3. As pessoas com deficiência são mais comprometidas que as demais.	1	2	3	4	5	6
4. Somente alguns setores são adequados para o trabalho de pessoas com deficiência.	1	2	3	4	5	6
5. As pessoas com deficiência podem assumir atitudes inadequadas na organização provocando situações embaraçosas.	1	2	3	4	5	6
6. As pessoas com deficiência são mais propensas a se acidentar que as demais pessoas.	1	2	3	4	5	6
7. As instituições especializadas são mais aptas a trabalhar com pessoas com deficiência que as organizações de trabalho.	1	2	3	4	5	6
8. As pessoas com deficiência costumam ter problemas no relacionamento com as pessoas que não possuem deficiência.	1	2	3	4	5	6
9. As pessoas com deficiência podem desempenhar adequadamente qualquer tipo de trabalho desde que modificadas as condições de trabalho.	1	2	3	4	5	6
10. As pessoas com deficiência podem desempenhar adequadamente qualquer tipo de trabalho desde que realizadas as adequações necessárias nos instrumentos de trabalho.	1	2	3	4	5	6
11. A qualidade do trabalho de uma pessoa com deficiência é inferior ao das pessoas que não possuem deficiência.	1	2	3	4	5	6
12. As pessoas com deficiência desempenham o trabalho com baixa produtividade.	1	2	3	4	5	6
13. As pessoas com deficiência têm pior desempenho no trabalho.	1	2	3	4	5	6
14. As organizações com grande número de pessoas com deficiência são menos competitivas que as demais.	1	2	3	4	5	6
15. A convivência com pessoas com deficiência melhora o clima da organização.	1	2	3	4	5	6
16. A deficiência é uma manifestação de um poder divino que define as características que o ser humano deverá possuir em sua vida terrena.	1	2	3	4	5	6
17. A deficiência é uma marca que indica uma preferência divina.	1	2	3	4	5	6
18. As pessoas com deficiência têm uma missão especial em suas vidas.	1	2	3	4	5	6
19. As pessoas com deficiência são mais estáveis no emprego que as demais.	1	2	3	4	5	6
20.Penso que a deficiência é uma questão social, pois a forma como a sociedade está organizada cria barreiras para as pessoas que funcionam de forma diferente	1	2	3	4	5	6

ANEXO 3

INVENTÁRIO DE AÇÕES POSSÍVEIS (IAP)

Abaixo estão listadas ações relacionadas ao trabalho com pessoas com deficiência. Marque o quanto você concorda que cada uma delas seja possível. Favor não deixar nenhum item sem responder.

AFIRMATIVAS	Discordo Totalmente	Discordo muito	Discordo pouco	Concordo pouco	Concordo muito	Concordo totalmente
1. É possível contratar intérpretes de LIBRAS (Língua Brasileira de Sinais) em todas as instituições e empresas para facilitar a comunicação com pessoas surdas.	1	2	3	4	5	6
2. É possível fazer adaptações no processo de ensino-aprendizagem para pessoas com deficiência.	1	2	3	4	5	6
3. Considero possível incluir adequadamente pessoas com deficiência nas escolas regulares de ensino.	1	2	3	4	5	6
4. Considero possível manter vagas específicas para o estacionamento de pessoas com deficiência.	1	2	3	4	5	6
5. Acredito que posso contribuir para a inclusão social das pessoas com deficiência.	1	2	3	4	5	6
6. Considero possível fazer adaptações nas condições de trabalho para pessoas com deficiência.	1	2	3	4	5	6
7. Considero possível fazer adaptações nos espaços urbanos (ruas, calçadas) para facilitar o acesso de pessoas com deficiência.	1	2	3	4	5	6
8. Considero possível fazer adaptações arquitetônicas (prédios, casas, áreas de lazer, escolas, empresas) para facilitar o acesso de pessoas com deficiência em todos os lugares.	1	2	3	4	5	6
9. Acredito que seja possível a todas as instituições e empresas oferecerem tecnologias para auxiliar a participação ativa das pessoas com deficiência.	1	2	3	4	5	6
10. Acho que seja possível garantirmos condições para que as pessoas com deficiência tenham as mesmas oportunidades.	1	2	3	4	5	6

ANEXO 4
INVENTÁRIO DE CONSEQUÊNCIAS DE SE TRABALHAR COM PESSOAS COM DEFICIÊNCIA (ICT)

Abaixo estão listadas consequências que as pessoas geralmente associam ao trabalho com pessoas com deficiência. Marque o quanto você concorda com cada uma delas. Favor não deixar nenhum item sem responder.

AFIRMATIVAS	Discordo Totalmente	Discordo muito	Discordo pouco	Concordo pouco	Concordo muito	Concordo Totalmente
1.Menores resultados.	1	2	3	4	5	6
2.Maior ansiedade para mim.	1	2	3	4	5	6
3.Carga de trabalho maior para mim.	1	2	3	4	5	6
4.Desenvolvimento de novas habilidades interpessoais.	1	2	3	4	5	6
5.Oportunidade para repensar valores.	1	2	3	4	5	6
6.Resultados de trabalho mais lentos.	1	2	3	4	5	6
7.Conhecimento de formas de adaptação do meio para facilitar o acesso das pessoas com deficiência.	1	2	3	4	5	6
8.Oportunidade de conhecer a capacidade das pessoas com deficiência.	1	2	3	4	5	6
9.Aumento dos custos/gastos das instituições.	1	2	3	4	5	6
10.Contribuição para a diversidade cultural nas instituições.	1	2	3	4	5	6
11.Aumento da criatividade e inovação nas instituições.	1	2	3	4	5	6
12.Aumento da capacidade de resolução de problemas.	1	2	3	4	5	6
13. Dificuldade em conseguir que a equipe se integre (pessoas com e sem deficiência).	1	2	3	4	5	6
14. Dificuldade em conseguir o melhor resultado de cada um.	1	2	3	4	5	6
15. Dificuldade em conseguir garantir as adaptações no ambiente para as pessoas com deficiência.	1	2	3	4	5	6
16. Teria dificuldades na comunicação com as pessoas com deficiência.	1	2	3	4	5	6
17. Teria dificuldades em motivar o grupo.	1	2	3	4	5	6

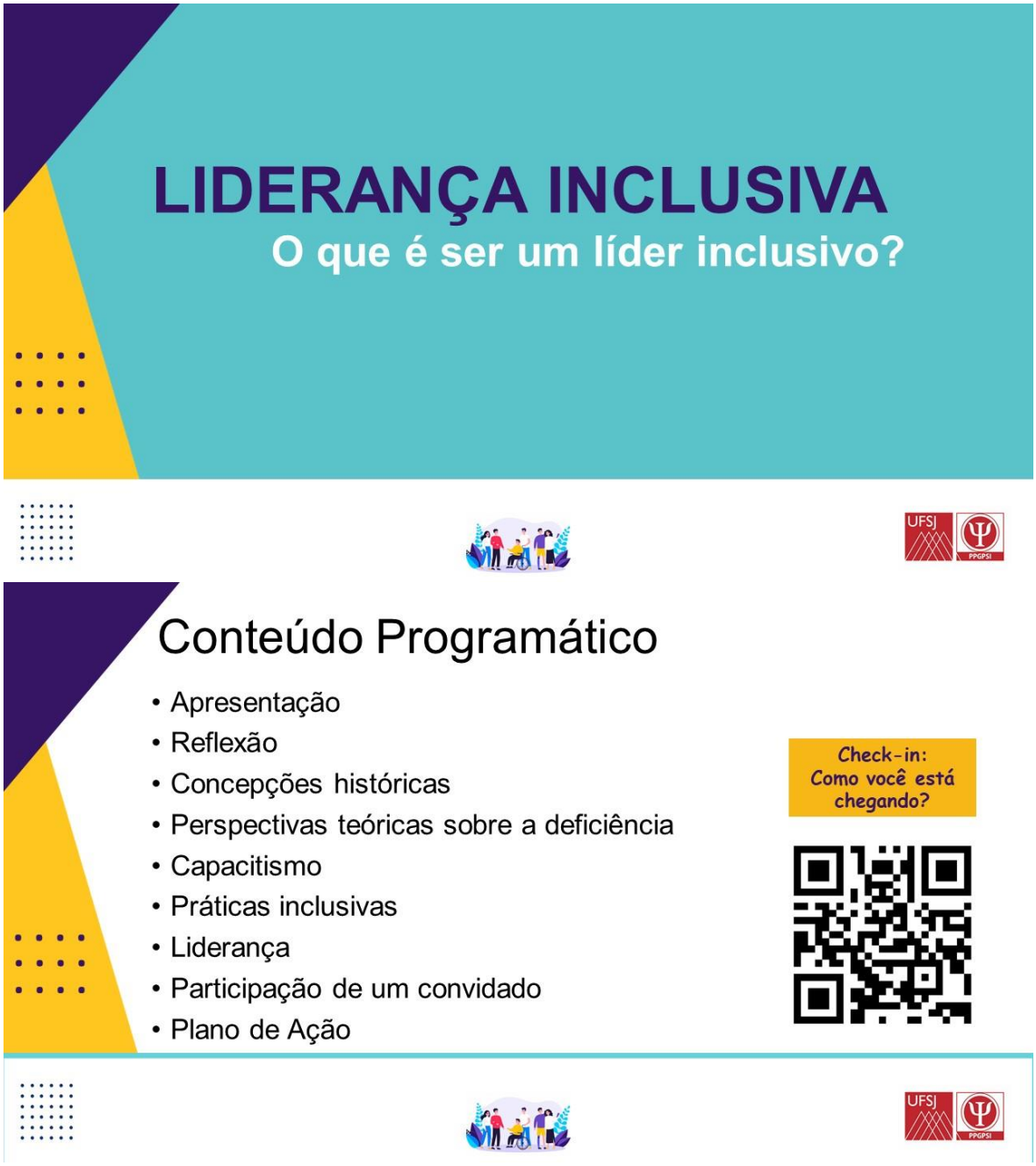
ANEXO 5

QUESTIONÁRIO DE VARIÁVEIS SOCIODEMOGRÁFICAS E DE CARACTERIZAÇÃO DO CONTEXTO DE TRABALHO

A pesquisa Impacto do treinamento "Liderança Inclusiva" nas crenças e atitudes de gestores em relação a trabalhadores com deficiência tem por objetivo analisar os efeitos da prática de treinamentos sobre a diversidade, em específico no pilar de pessoas com deficiência, avaliando o impacto do treinamento nas crenças e atitudes de gestores para a inclusão de pessoas com deficiência no trabalho. Será necessário responder questionários, e/ou participar do treinamento sobre pessoas com deficiência, os quais não implicam em riscos ou desconfortos.

QUESTIONÁRIO SOCIODEMOGRÁFICO	
Idade:	**Sexo: ( ) Feminino ( ) Masculino**
Escolaridade: ( ) Técnico ( ) Superior ( ) Especialização	
Qual Curso?	
Tempo de empresa:	
Cargo:	**Tempo na Função atual:**
Já participou de processo seletivo com candidatos com deficiência? ( ) Sim ( ) Não	
Trabalha diretamente com pessoas com deficiência? ( ) Sim ( ) Não	
Se sim, quantas pessoas?	
Se sim, quais deficiências?	
Trabalha indiretamente (outras equipes) com pessoas com deficiência? ( ) Sim ( ) Não	
Se sim, quantas pessoas?	
Se sim, quais deficiências?	

ANEXO 6
APRESENTAÇÃO DO TREINAMENTO LIDERANÇA INCLUSIVA



Apresentação

- Psicóloga Organizacional com atuação na área de Recursos Humanos, Recrutamento e Seleção, Treinamento e Desenvolvimento e Gestão de Desempenho.
- Sólida experiência em empresas multinacionais do ramo de mineração e metalurgia.
- Mestranda em Ambiente Organizacional & Pessoas com Deficiência pela Universidade Federal de São João Del Rei.

Apresentação - Objetivo

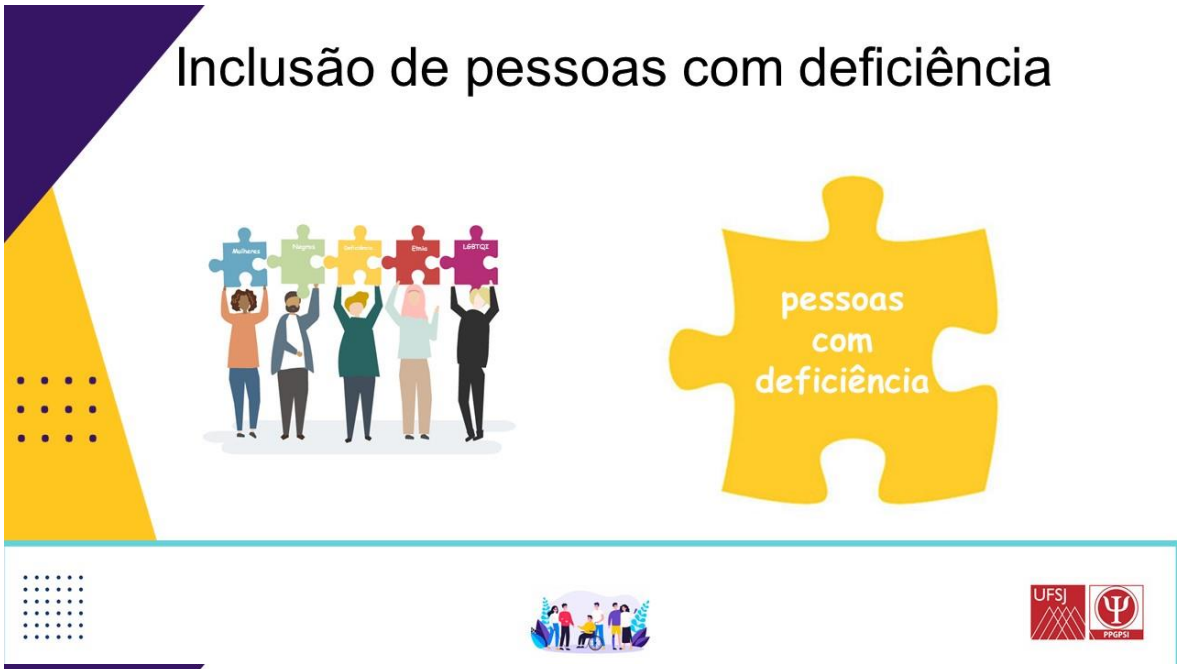
- Gerar de forma positiva maior desempenho individual e organizacional construindo relações de confiança e maior segurança nos aspectos relacionados a diversidade, permitindo o alcance da vantagem competitiva no mercado de trabalho.
- Por se tratar de uma pesquisa científica, o objetivo acadêmico é avaliar o impacto do treinamento “Liderança Inclusiva” sobre as crenças e atitudes de gestores acerca da inclusão de pessoas com deficiência.

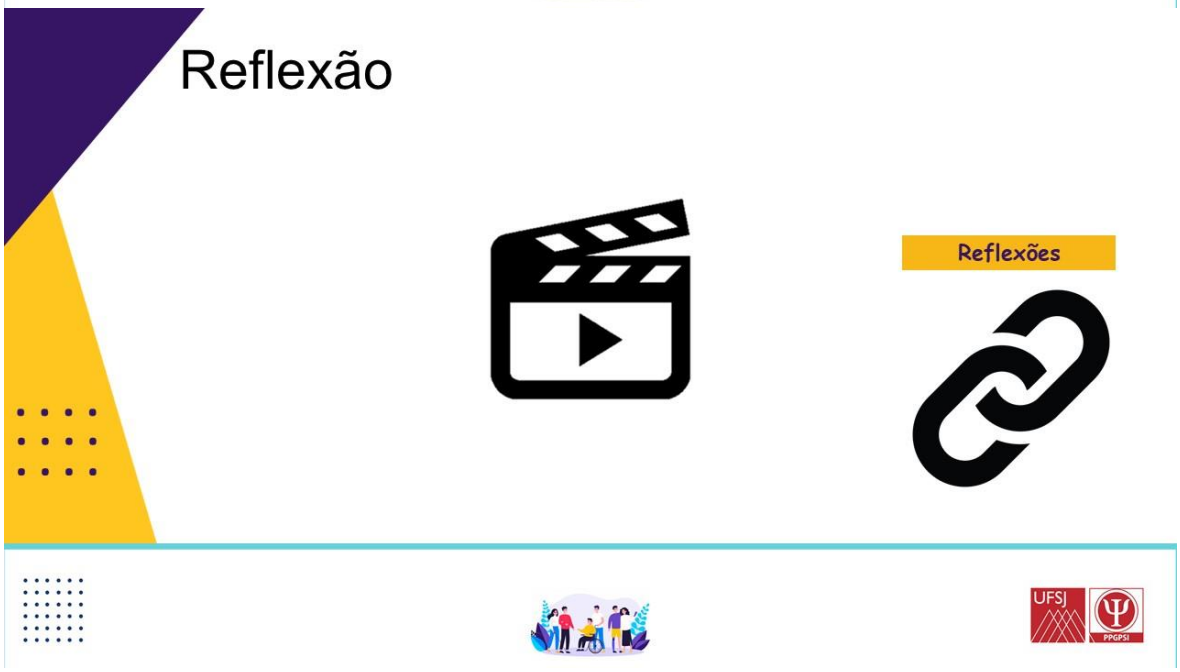
Apresentação - Objetivo

Momento 1	Momento 2	Momento 3	Momento 4
A Liderança responderá o questionário sobre a deficiência.	A Liderança participará do treinamento online de carga horária de 3h, sendo dividida em dois períodos.	A Liderança responderá o questionário novamente a fim de verificar se houve mudança **após treinamento**.	Após 30 dias, vamos conversar por 1 hora (online) com a liderança para avaliar se estão colocando ações inclusivas em prática.

Gestão da diversidade

O mundo corporativo tem utilizado um conjunto de ações para acompanhar as mudanças e se mostrar competitivo no mercado de trabalho.





Link do vídeo: https://www.youtube.com/watch?v=s6NNOeiQpPM

Interpretações sobre a deficiência

A inclusão é realizada de forma adequada e em todos os lugares?

Avaliação Positiva

Avaliação Negativa

Concepções Históricas

- A literatura apresenta que ao longo da história existem interpretações acerca da deficiência.
- Formas de interpretação da deficiência: matrizes interpretativas
- Sociedade atual: presença de diferentes concepções de deficiência, que podem tanto dificultar como facilitar o processo de inclusão.

Concepções Históricas

Matriz fenômeno espiritual

- Idade Média - reflexo da doutrina cristã
- Superstições e crenças
- Antigo Testamento: castigo divino
- Novo Testamento: caridade

Quando se diz que pessoas com deficiência são anjos ou familiares e profissionais que lidam com pessoas com deficiência são chamados de santos ou admirados pela dedicação. E a superproteção, a delegação de atividades mais simples, sob o argumento de que é necessário ter piedade dessas pessoas.

Concepções Históricas

Matriz da normalidade

- Desenvolvimento da medicina
- Desvio de uma norma
- Reabilitação

A utilização da deficiência como único critério para alocação em cargos nos ambientes de trabalho, além da segregação das pessoas com deficiência em setores isolados dos demais empregados.

Concepções Históricas

Matriz da inclusão social

- Década de 1960
- Movimentos sociais – minorias
- Modificação da sociedade
- Potencialidades

Entende-se que as pessoas com deficiência devem ser incluídas nas diversas atividades e ambientes, priorizando as suas potencialidades e devendo os contextos ser adaptados para possibilitar a plena participação delas.

Concepções Históricas

Matriz técnica

- Discussões sobre a diversidade
- Mercado de trabalho (vantagem competitiva e contribuição para p desempenho organizacional)
- Avaliação de Desempenho (possibilidades de responder as exigências técnicas)

São as possibilidades de as pessoas com deficiência responderem às exigências técnicas do trabalho, visando ao alcance de resultados pelas organizações.

Concepções Históricas

Espiritual | Normalidade | Inclusão Social | Técnica

- Concepções representativas
- Diferentes contextos históricos
- Identificação na sociedade atual
- Impacto nos processos de inclusão

UFSJ PPGPSI

Atividades - Concepções Históricas

As falas seguintes estão relacionadas a qual matriz de interpretação da deficiência?

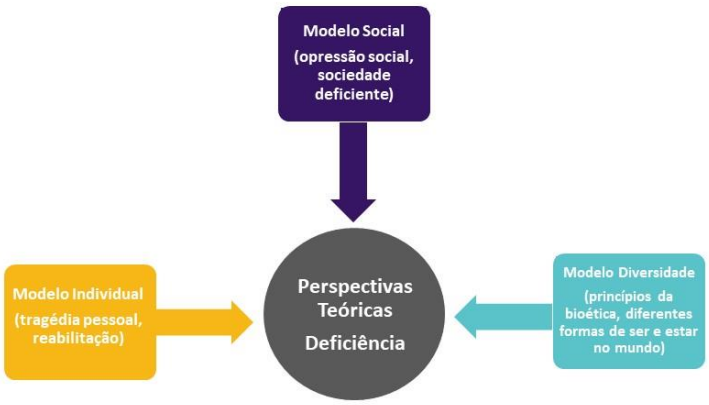
UFSJ PPGPSI

Atividades - Concepções Históricas

As falas seguintes estão relacionadas a qual matriz de interpretação da deficiência?

1. Penso que somente alguns setores são adequados para o trabalho de pessoas com deficiência. **NORMALIDADE**
2. Penso que as organizações com grande número de pessoas com deficiência podem se tornar mais competitivas que as demais. **TÉCNICA**
3. Penso na necessidade de adequar, da melhor forma possível, as condições de trabalho para garantir que as pessoas com deficiência tenham um bom desempenho. **INCLUSÃO**
4. Penso que as pessoas com deficiência têm uma missão especial em suas vidas. **ESPIRITUAL**

Perspectivas teóricas sobre a deficiência



Perspectivas teóricas sobre a deficiência

Modelo Individual

A deficiência é um problema: Pessoal / Individual/ Privado

O eixo da intervenção é: Tratamento médico / Reabilitação

Adaptam-se: A pessoa à sociedade

A ação mais importante é: O cuidado / A cura

Terminologias: Deficiente / Incapacitado

Modelo Individual
(tragédia pessoal, reabilitação)

UFSJ PPGPSI

Perspectivas teóricas sobre a deficiência

Modelo Social

A deficiência é um problema: Social / Coletivo

O eixo da intervenção é: A ação e a inclusão social

Adaptam-se: Os ambientes às pessoas

A ação mais importante é: A promoção dos direitos humanos

Terminologias: Pessoa com deficiência

Modelo Social
(opressão social, sociedade deficiente)

UFSJ PPGPSI

Perspectivas teóricas sobre a deficiência

Modelo Diversidade

A deficiência é um problema: **Bioética e os direitos humanos**

O eixo da intervenção é: **Resultante da opressão social**

Adaptam-se: **Os ambientes às pessoas**

A ação mais importante é: **Garantia de autonomia moral e autonomia física**

Terminologias: **Pessoa com Diferença Funcional**

Modelo Diversidade (princípios da bioética, diferentes formas de ser e estar no mundo)

UFSJ PPGPSI

Atividades - Perspectivas teóricas sobre a deficiência

Estudo de Caso da Beatriz

UFSJ PPGPSI

Atividades - Concepções Históricas

Quando Marcus passava a mão na sua cabeça, literalmente, e falava com Beatriz como se ela fosse uma criança que não entendia as coisas direito:

Matriz da espiritualidade

Quando Marcus pergunta se não haveria nada a ser feito para corrigir a lesão biológica e se ela já tinha pensado em realizar uma intervenção cirúrgica:

Matriz da normalidade e modelo médico da deficiência

Quando Daniela argumentou que a construção das rampas e a realização das demais adaptações arquitetônicas consistiam em obrigações da empresa

Modelo social da deficiência

Quando Marcus diz que Beatriz deveria ser alocada no setor de produção, onde a empresa concentra a maioria de seus funcionários com deficiência:

Matriz da inclusão

Capacitismo

Pessoas com deficiência são consideradas:

Menos capazes em aspectos físicos, intelectuais e sociais

Inferiores, por apresentarem características corporais diferentes do tipo considerado ideal

Corpo “anormal”, imperfeito.

Alguns aspectos contribuem para potencializar ou minimizar o capacitismo:

Minorias

Tipo de deficiência

Visibilidade

Capacitismo

Existem dois tipos de capacitismo:

Individual	Estrutural
Atitude desfavorável (preconceito)	Justificativas para a forma de organização da sociedade

Estão presentes nas barreiras atitudinais, que são aquelas erguidas por atitudes ou comportamentos que impedem ou prejudicam a plena participação das pessoas com deficiência.

Capacitismo

Como o capacitismo está naturalizado no nosso dia a dia?

Quando normalizamos que alguns grupos são hierarquicamente superiores a outros.

Expressões comuns no nosso vocabulário

Como desconstruir o capacitismo?

Evitando o uso de expressões que denotam preconceito em relação às pessoas com deficiência.

Orientar

Conversar

Compartilhar e Promover a diversidade

Capacitismo

Estratégias de pessoas com deficiência para lidar com o capacitismo:

Negar que vivenciam situações de discriminação
Estado de alerta/hipervigilância a possíveis indicativos de discriminação
Fazer piadas acerca da própria deficiência
“Compensar” a deficiência
Reconhecer e declarar a deficiência
Disfarçar ou ocultar a deficiência

Atividades - Capacitismo

Questões sobre Capacitismo

Atividades - Capacitismo

1) Questão do semáforo:

Letra C: Colocar-se ao lado da pessoa e falar com ela (sobre o tempo, movimento de carros, amenidades em geral) para ela ver que você está perto, abrindo possibilidades para ela lhe pedir ajuda, caso necessite.

2) Questão sobre a crença que auxilia na convivência com pessoas com deficiência:

Letra B: Vale a pena viver com uma deficiência

3) Questão Caso Renata

Letra D: Encobrindo a deficiência

4) Questão Caso Sandro

Letra A: negando a discriminação

Práticas Inclusivas

A inclusão no trabalho é um direito das pessoas com deficiência

Ações Afirmativas	Gestão da Diversidade	Inclusão
Estratégias políticas que, em forma de leis de ações, têm por objetivo diminuir as desvantagens e desigualdades sociais.	Práticas adotadas pelas organizações para gerir os distintos grupos que fazem parte de sua estrutura.	Consequência de uma adequada gestão da diversidade. Inclusão é diferente de inserção. É quando os acessos são permitidos a todos.

Práticas Inclusivas

Parâmetro ambiental e organizacional: conjunto de critérios de acessibilidade que se não forem atendidos se transformam em barreiras à inclusão. São eles:

- ❖Acessibilidade *urbanística e arquitetônica*
- ❖*Acessibilidade comunicacional*
- ❖*Acessibilidade metodológica*
- ❖*Acessibilidade instrumental*
- ❖*Acessibilidade atitudinal*

Atividades - Liderança Inclusiva

Questões sobre Liderança Inclusiva

Atividades - Liderança Inclusiva

1) Questão fator a ser modificado:

Letra C: Cultura capacitista das organizações / instituições

2) Questão sobre dificuldade identificada:

Letra C: Recusa dos gestores em ter pessoas com deficiência nas áreas sem saber o perfil das pessoas com deficiência

3) Questão sobre justificativa:

Letra A: Quando o perfil da pessoa com deficiência não responde às necessidades de trabalho da função a ser desempenhada, ainda que todas as adequações tenham sido realizadas

4) Questão condições de acessibilidade

Letra A: Porque elas têm direitos iguais a todas as demais pessoas

E NOSSA LIDERANÇA?

Três aspectos comum em relação a gestão do trabalho de pessoas com deficiência e que dificultam a inclusão:

- ❖Recepção
- ❖Desempenho
- ❖Relacionamento

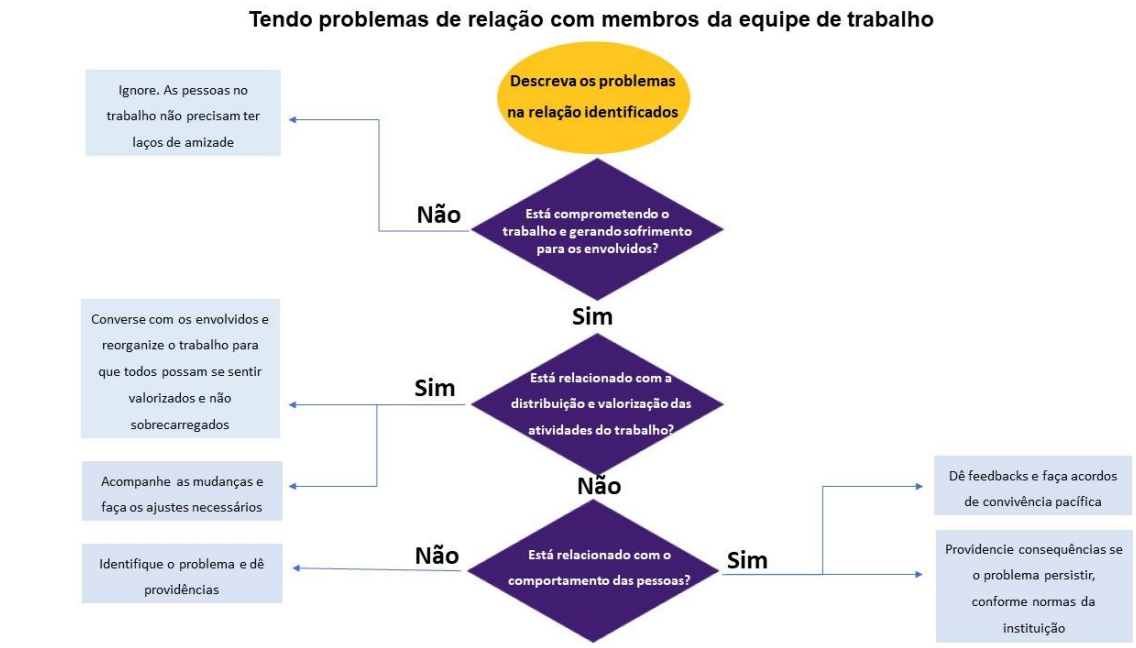
Essas questões estão relacionadas com qualquer pessoa, independente se tem ou não deficiência.

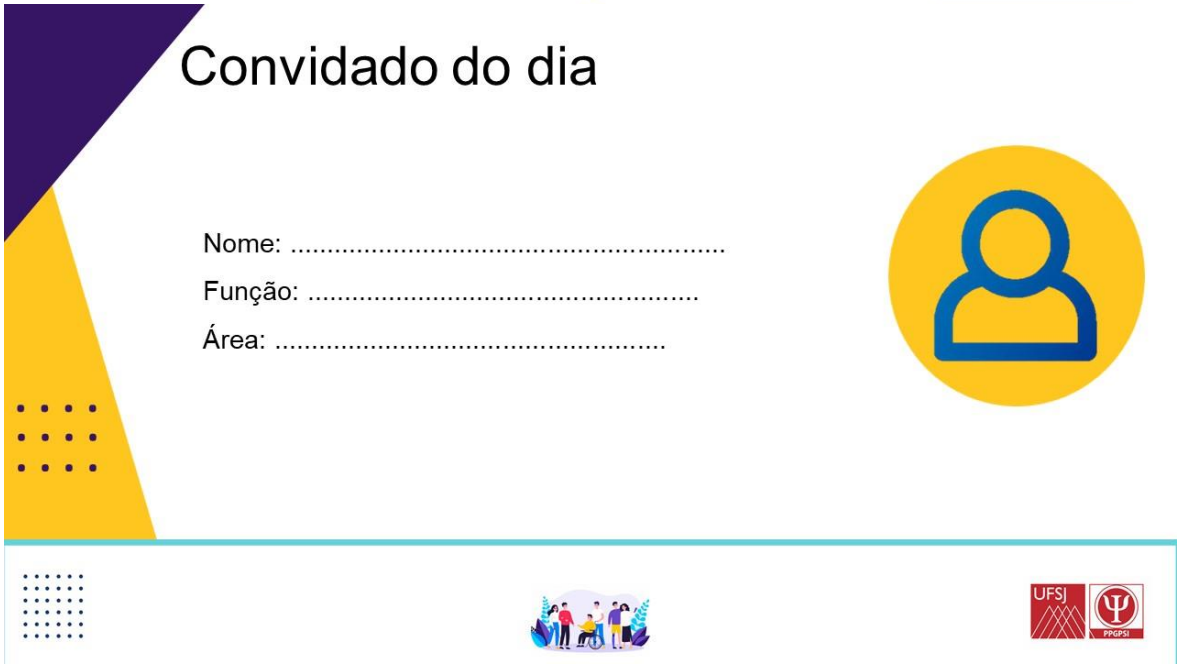
Check List - Parâmetros de Inclusão

O que eu preciso verificar para poder garantir que minha área seja inclusiva?

Que aspectos devo analisar e como eu devo fazer isso?

Recebendo uma pessoa com deficiência na sua equipe de trabalho
Descreva as exigências da função e identifique possíveis receios que você tenha em relação ao desempenho da pessoa
Esses receios têm bases reais, considerando o perfil da pessoa com deficiência que irá receber
Não
Sim
Ignore os receios e lhe dê uma oportunidade de ampliar seus horizontes
Procure orientação e garanta acessibilidade e tecnologias assistivas necessárias
Converse com a pessoa com deficiência para identificar seus conhecimentos e habilidades. Tendo as competências, inclua.
Acompanhe, dê feedbacks regulares, facilite o trabalho dela com sua equipe, e garanta oportunidade de desenvolvimento.
Converse com a pessoa com deficiência e fale das expectativas e da função a ser desempenhada.
Escute a pessoa com deficiência sobre seus conhecimentos prévios e disponibilidade para aprender.
Procure orientação ou descreva objetivamente o motivo pelo qual não é possível recebe-la.
Esteja disponível para receber pessoas com deficiência com perfis adequados à sua área
Tendo problemas de desempenho
Descreva os problemas de desempenho identificados
A pessoa sabe como fazer o trabalho?
Não
Sim
Propicie treinamento
Verifique se a pessoa tem as condições para executar o trabalho e providencie os recursos necessários
Converse com a pessoa sobre a importância do trabalho dela.
Propicie feedbacks e orientações sistemáticas
Verifique se é um trabalho que ela faz com frequência. Se não, propicie prática
Caso seja um trabalho que ela faça com frequência, propicie feedback.
Importante verificar se o desempenho da atividade é:
1. Punitivo
2. Se a pessoa se sente desvalorizada realizando aquela atividade
3. Se o perfil é compatível com as demandas do trabalho.
Em qualquer um dos casos, converse com a pessoa e tome as providências necessárias.


Tendo problemas de relação com membros da equipe de trabalho
Descreva os problemas na relação identificados
Está comprometendo o trabalho e gerando sofrimento para os envolvidos?
Não
Ignore. As pessoas no trabalho não precisam ter laços de amizade
Sim
Está relacionado com a distribuição e valorização das atividades do trabalho?
Sim
Converse com os envolvidos e reorganize o trabalho para que todos possam se sentir valorizados e não sobrecarregados
Acompanhe as mudanças e faça os ajustes necessários
Não
Está relacionado com o comportamento das pessoas?
Não
Identifique o problema e dê providências
Sim
Dê feedbacks e faça acordos de convivência pacífica
Providencie consequências se o problema persistir, conforme normas da instituição


Convidado do dia
Nome: .....
Função: .....
Área: .....

Plano de Ação

O que preciso praticar para minha liderança inclusiva?

Quais atividades os trabalhadores com diferença funcional estão realizando?

Tenho pessoas com diferença funcional na minha área?

Preciso de recursos ou adaptações na minha área/equipe?

Posso me aproximar de pessoas com diferença funcional?

UFSJ PPGPSI

Até breve...

Dúvidas ou sugestões?

Check-in: Como você está saindo?

UFSJ PPGPSI

ANEXO 7

ATIVIDADE 1 – CONCEPÇÕES HISTÓRICAS

As falas seguintes estão relacionadas a qual matriz de interpretação da deficiência?

1. Penso que somente alguns setores são adequados para o trabalho de pessoas com deficiência.
2. Penso que as organizações com grande número de pessoas com deficiência podem se tornar mais competitivas que as demais.
3. Penso na necessidade de adequar, da melhor forma possível, as condições de trabalho para garantir que as pessoas com deficiência tenham um bom desempenho.
4. Penso que as pessoas com deficiência têm uma missão especial em suas vidas.

ANEXO 8

ATIVIDADE 2 – ESTUDO DE CASO

ESTUDO DE CASO

Há cerca de oito meses, Beatriz começou a trabalhar na área administrativa de uma empresa multinacional e este é o seu primeiro emprego após se graduar em Ciências Contábeis. Ela possui dismetria dos membros inferiores (uma perna é maior do que a outra, o que faz com que ela encontre dificuldades para se locomover). No início desta semana, Beatriz procurou o setor de Gestão de Pessoas da empresa e formalizou uma queixa de discriminação, relatando que estava achando suas atividades muito simples e banais, comparadas com a sua formação acadêmica. Além disso, sentia que o seu supervisor, Marcus, não acreditava na sua capacidade, pois, às vezes, ele passava a mão na sua cabeça, literalmente, e falava com Beatriz como se ela fosse uma criança que não entendia as coisas direito. Ela relatou também que o supervisor, com relativa frequência, perguntava se não haveria nada que pudesse ser feito para corrigir sua deficiência, se ela já havia pensado em operar ou usar um calçado especial, justificando que ela era "muito bonita para ter este tipo de problema". Para Beatriz, a gota d'água foi o fato de Marcus ter solicitado que um colega refizesse um relatório seu, em vez de pedir isso diretamente a ela. Quando Beatriz questionou, ele argumentou que tinha urgência para analisar o relatório. Daniela, a responsável pelo setor de Gestão de Pessoas, acolheu a queixa de Beatriz e informou que iria se reunir com Marcus para compreender melhor a situação e verificar as medidas cabíveis.

Em reunião, Marcus disse a Daniela que Beatriz era uma "boa moça, que tinha pena dela e até a achava esforçada, mas que ela era lenta para realizar algumas tarefas e que achava melhor que trocassem ela de setor". Marcus propôs, então, que Beatriz fosse alocada no setor de produção, "pois a empresa já havia gasto muito dinheiro construindo rampas e

fazendo outras adaptações lá, além de ser o setor onde era colocada a maioria dos funcionários com deficiência". Daniela, então, questionou se ele, como supervisor, já havia dado algum tipo de *feedback* para Beatriz e o porquê de Marcus nunca ter procurado o setor de Gestão de Pessoas para traçar estratégias (treinamentos, capacitações etc.) para melhorar o desempenho de Beatriz. Marcus disse que não ia adiantar falar com Beatriz ou pagar algum curso para ela, porque "o jeito dela é de deficiente" e que "se a empresa é obrigada a aceitá-la, por causa da Lei de Cotas, era melhor dar tarefas simples para ela fazer, de modo que ela ficasse ocupada e não acarretasse mais prejuízos, além dos que a sua contratação já representava para a empresa".

Daniela argumentou que a construção das rampas e a realização das demais adaptações arquitetônicas consistiam em obrigações da empresa que, quando foi construída, não havia sido planejada para ser inclusiva. Ela informou ainda que o setor de Gestão de Pessoas estava trabalhando para remover as barreiras impostas pelas atitudes das pessoas, pois não havia sido suficiente retirar os obstáculos físicos. Além disso, ela afirmou que era uma atribuição de Marcus, como supervisor, avaliar o desempenho de Beatriz e dar *feedbacks* a ela quanto a isso, considerando a sua atuação profissional e não a sua deficiência e que, assim como era feito com os demais funcionários com desempenho abaixo do esperado, uma funcionária com deficiência também podia e devia participar de ações de capacitação.

Este caso é ilustrativo de diversos aspectos que abordamos até aqui e que podem acontecer em muitos contextos. Vocês conseguem identificar estes aspectos e articular as teorias (matrizes de interpretação) com passagens do caso?

Lembrando as matrizes: espiritual, normalidade, inclusão e técnica.

ANEXO 8

ATIVIDADE 3 – QUESTÕES SOBRE LIDERANÇA

QUESTÕES SOBRE LIDERANÇA

1. Fator a ser modificado para incluir pessoas com deficiência no trabalho:

A) Estratégias de compensação utilizadas pelas pessoas com deficiência

B) Presença de tecnologias assistivas

C) Cultura capacitista das organizações/instituições

D) Possibilidade de trabalhar com a diversidade na organização

2. Dificuldade identificada na inclusão de pessoas com deficiência no trabalho

A) Falta de tempo para conversar com as pessoas com deficiência

B) Não conhecer pessoas com deficiência

C) Recusa dos gestores em ter pessoas com deficiência nas áreas sem saber o perfil da pessoa com deficiência a receber

D) Ter pessoas com deficiência na família

3. Em que situação o gestor tem justificativa baseada em fatos para não incluir uma pessoa com deficiência em sua área de trabalho:

A) Quando o perfil da pessoa com deficiência não responde às necessidades de trabalho da função a ser desempenhada, ainda que todas as adequações tenham sido realizadas

B) Quando se fica com receio de que a pessoa com deficiência possa não se adaptar

C) Por julgar que se tem uma pressão por resultados que essa pessoa poderia não atender

D) Por achar que vai sobrecarregar a equipe de trabalho.

ANEXO 9

Check List Liderança Inclusiva

Check List - Liderança inclusiva		
Critérios de Avaliação	Pensando em sua área de trabalho, pontue cada item de 1 a 4 conforme definição abaixo: **1 - Insatisfatório**: Não atende aos padrões previstos. **2 - Necessita de desenvolvimento**: Atende parcialmente aos padrões previstos. **3 - Bom**: Atende aos padrões previstos. **4 - Muito Bom**: Atende aos padrões previstos, apresentando alguns aspectos acima dos estabelecidos.	
	ITENS AVALIADOS	**Pontuação**
Parâmetro ambiental e organizacional: Refere ao conjunto de critérios de acessibilidade que se não forem atendidos se transformam em barreiras à inclusão.	Existe acesso para pessoas cadeirantes (rampas, elevadores, percurso sem obstáculos ou transporte da empresa)	1
	Existe acesso para pessoas com mobilidade reduzida (percurso sem obstáculos, corrimão em escadas, elevadores ou transporte da empresa)	4
	Existe acesso para pessoas com baixa visão (escadas sinalizadas, corrimão, percurso sem obstáculo, iluminação, etc.) e para pessoas cegas?	3
	Sinalizações são apresentadas em múltiplos formatos (visual e tátil, visual e sonora ou visual, tátil e sonora)	4
	Existe possibilidade de comunicação com as pessoas, independentemente de sua diferença funcional/deficiência (software de voz para cegos e pessoas de baixa visão; apresentações legendadas para pessoas com perda auditiva)	4
	Temos intérprete em reuniões ou apresentações.	1
	Existem softwares (recursos tecnológicos) que facilitam o desenvolvimento das atividades dos trabalhadores. (lupa, softwares de voz, iluminação para sinalização)	2
	Negociamos entrega de resultados com os trabalhadores com deficiência.	2
	Existem chances de permanecer no emprego e nele progredir para pessoas com deficiência	2
	Existe uma adequação do perfil delas às atividades que o trabalhador com deficiência/diferença funcional desenvolve.	2
	São analisadas estratégias para promoção ou crescimento de carreira	1
	São analisados treinamentos específicos ou necessários caso o empregado apresnete dificuldades.	2
	Como líder, sei das expectativas que as pessoas com deficiênda da minha área têm.	1
	As pessoas com deficiência são incluídas em equipes multidiciplinares (CIPA, trabalhos internos, comitês)	2
	As pessoas com deficiência de sua área de trabalho se sentem incluídas	3
	As pessoas com deficiência são incluídas nas atividades informais	3
	As pessoas de sua área são favoráveis a trabalhar com pessoas com deficiência	3
	TOTAL DE PONTOS	40
	RESULTADO GERAL (%)	58,8
AVALIAÇÃO FINAL (%)	( ) Muito Bom - 90% a 100% ( ) Bom - 60% a 89% (x) Necessita de desenvolvimento - 26% a 59% ( ) Insatisfatório - 1% a 25%	
Comentários e ações a serem desenvolvidas:		