

PROGRAMA RINEPE E IMBA: PROMOÇÃO DA QUALIDADE DE VIDA DO TRABALHADOR PcD EM EMPRESAS CEARENSES¹

RINEPE AND IMBA PROGRAM: PROMOTION OF QUALITY OF LIFE AMONG PEOPLE WITH DISABILITIES IN THE LABOUR MARKET IN CEARÁ

Adauto de Vasconcelos Montenegro²

Antonio Caubi Ribeiro Tupinambá³

Raquel Libório Feitosa⁴

Renata Martins Dias d'Ávila⁵

Rodrigo de Luna Lima⁶

Joemy Lopes Palhano⁷

Resumo

O presente artigo objetiva apresentar o Programa RINEPE (Rede Internacional de Estudos e Pesquisas sobre Liderança e Empreendedorismo) destacando uma de suas ações de extensão e pesquisa: o Projeto IMBA (Integração de Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho), que trata da adaptação de trabalhadores com deficiência no ambiente laboral e propõe ações de melhoria da qualidade de vida nas organizações. Entre as ações planejadas, foram levadas a cabo tradução e adaptação de instrumentos de pesquisa (questionários e roteiros de entrevista) segundo critérios psicométricos exigidos na área de estudo, pesquisas de diagnóstico utilizando questionários elaborados com base no projeto alemão original em duas empresas cearenses a fim de investigar o grau de adaptação de pessoas com deficiência (PcD), bem como propor melhorias no ambiente laboral. Os instrumentos se mostraram adequados para o levantamento de

¹ Trabalho apresentado na Área Temática de Trabalho no XXI Encontro de Extensão, realizado de 17 a 19 de outubro de 2012.

² Autor. Graduando em Psicologia pela Universidade Federal do Ceará. Ex-Bolsista de Extensão do RINEPE.

³ Orientador. Professor do Departamento de Psicologia da Universidade Federal do Ceará. Pós-Doutor em Psicologia Organizacional. Coordenador Geral do RINEPE.

⁴ Mestre em Psicologia pela Universidade Federal do Ceará. Coordenadora Adjunta do RINEPE.

⁵ Graduanda em Administração pela Universidade Federal do Ceará. Bolsista de Extensão do RINEPE.

⁶ Graduando em Administração pela Universidade Federal do Ceará. Bolsista do RINEPE.

⁷ Graduando em Administração pela Universidade Federal do Ceará. Ex-bolsista do RINEPE.

informações e tratamento de dados. Por meio dos instrumentos IMBA nomeados, foram entrevistados doze colaboradores, dez chefias e um representante do setor de Gestão de Pessoas de duas empresas, sendo uma do ramo da indústria alimentícia e de bebidas e uma do ramo do turismo e lazer, totalizando vinte e quatro entrevistados. Os resultados encontrados indicam a necessidade de adaptações físico-estruturais e o desenvolvimento de estratégias gerenciais sensíveis ao trabalho com pessoas com deficiência (PcD) para resolver questões no âmbito da relação entre colaboradores e demais atores do ambiente laboral que tem a ver com preconceito e alta competitividade. Entre os aspectos positivos, identificou-se entre as PcDs abordadas, a busca pelo desenvolvimento profissional e a crença no seu próprio potencial.

Palavras-Chave: RINEPE; IMBA; qualidade de vida no trabalho; pessoas com deficiência.

Abstract

This article presents the RINEPE Programme (International Network for Studies and Research on Leadership and Entrepreneurship) highlighting one of its shares for extension and research: Project IMBA (Integration of People with Disabilities in the Labour Market), which deals with the adaptation of workers with disabilities in the workplace and proposes actions to improve the quality of life in organizations. Among the planned actions were undertaken translation and adaptation of research instruments (questionnaires and interview scripts) psychometric criteria required in the study area, diagnostic research using questionnaires designed based on the original design in two companies at Ceará to investigate the adaptation of people with disabilities (PWD) and propose improvements in the work environment. The instruments were suitable for the collection of information and data processing. Through the instruments IMBA appointed twelve employees were interviewed, ten chiefs and a representative sector of People Management of both companies: a food industry and a company in the field of tourism and leisure, totaling twenty-four interviewed. The results indicate the need for physical-structural adaptations and the development of management strategies sensitive to working with people with disabilities (PWD) to resolve issues within the relationship between employees and other stakeholders in the workplace that has to do with prejudice and high competitiveness. Among the strengths identified among the respondents the quest for professional development and belief in their own potential.

Key-words: RINEPE; IMBA; QLW; Disability

Introdução

O Projeto RINEPE (Rede Internacional de Estudos e Pesquisas sobre Liderança e Empreendedorismo) foi fundado em março de 2007 com o objetivo de articular atividades de ensino, pesquisa e extensão no âmbito de estudo da relevância das Pequenas e Médias Empresas (PMEs), sob a ótica interdisciplinar e intercultural. Ao longo desses cinco anos, o RINEPE tem buscado realizar estudos, cursos e pesquisas que tenham como base o atual contexto globalizado e multicultural, no qual as empresas devem desenvolver suas atividades e aprimorar os perfis de liderança.

No decorrer do tempo, o foco inicial das atividades, Liderança e Empreendedorismo, ampliou-se de forma considerável e, atualmente, o RINEPE executa atividades utilizando os seguintes eixos temáticos: Liderança, Empreendedorismo, Integração de Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho (IMBA), Clima e Comprometimento Organizacional, além de outros temas relacionados aos campos da Psicologia Organizacional e do Trabalho, Administração de Empresas e Gestão de Pessoas.

Considerando o caráter acadêmico e científico do trabalho e a relevância social do tema, considera-se importante registrar o histórico do Projeto IMBA e a fundamentação teórica do estudo.

Histórico e Fundamentação Teórica

O IMBA consiste em um projeto oriundo da Alemanha e desenvolvido pelo Instituto para a Segurança de Qualidade na Prevenção e Reabilitação, em parceria com a Universidade de *Siegen e Munda GmbH*. O mesmo recebeu apoio financeiro do Ministério Alemão do Trabalho e Assuntos Sociais. O projeto IMBA tem como principal objetivo a reabilitação e a integração de sujeitos no contexto laboral, por meio da comparação entre o perfil de exigência da função e o perfil de habilidades apresentado pelo funcionário PcD. Além disso, os instrumentos do referido projeto permitem a análise de características como postura corporal, organização do trabalho,

influências do ambiente, entre outras. (GLATZ; MOZDZANOWSKI; TUPINAMBÁ, 2011)

A inclusão de pessoas com deficiência (PcD) no mundo do trabalho constitui-se um dos grandes desafios atuais das organizações. A legislação brasileira, por meio da Lei de Cotas (Lei 8.213/91), prevê o seguinte: empresas que possuam a partir de cem funcionários devem destinar uma porcentagem específica de seus postos de trabalho às pessoas com deficiência, exigência esta, muitas vezes, não cumprida pelas empresas em decorrência de diversos desafios encontrados na inclusão de tais funcionários no ambiente organizacional. (CARVALHO-FREITAS, 2007; BRASIL, 1988; BRASIL, 2007)

Entre os principais motivos relacionados ao não cumprimento das cotas destinadas aos funcionários PcD, estão presentes limitações físico-estruturais, dificuldades de adaptação do funcionário à empresa e/ou ao trabalho em si, baixa qualificação, preconceito dos atores envolvidos no processo, entre outros. (CARVALHO, 2011; BRAGA, 2011; ARAUJO & SCHIMTT, 2006)

Entre as principais intervenções no que diz respeito à integração de PcD no ambiente laboral, é possível apontar a sensibilização de funcionários e lideranças, a adaptação do ambiente físico da empresa, a capacitação de mão-de-obra, entre outros. (CARVALHO-FREITAS, 2007)

Objetivos

Considerando o exposto, o presente trabalho visa relatar as atividades de extensão e pesquisa realizadas no âmbito do Projeto IMBA de agosto de 2011 a agosto de 2012, por meio da apresentação de ações realizadas em duas organizações privadas e de grande porte localizadas no estado do Ceará.

O objetivo principal dos instrumentais utilizados consiste em investigar o nível de adaptação de funcionários portadores de algum tipo de deficiência em relação ao contexto laboral no qual estão inseridos, considerando diversos fatores, como relações interpessoais, acompanhamento das atividades desenvolvidas, autonomia, aceitação, ambiente físico e equipamentos adequados, entre outros.

Além disso, entende-se que para que haja uma compreensão global do nível de adaptação do funcionário, é necessário obter uma visão de seu superior imediato acerca de tais questões, bem como de seus colegas de trabalho. Entretanto, até o presente

momento, a pesquisa se limitou a empreender auto-avaliação e avaliação do chefe do colaborador com necessidades especiais.

O setor de Gestão de Pessoas de cada organização também foi envolvido, tanto na etapa de sensibilização dos colaboradores para a efetiva participação na pesquisa, quanto atuando como respondente de uma avaliação acerca do estado atual da gestão da cota de pessoas com deficiência.

Metodologia

No que diz respeito à caracterização dos ambientes, uma das empresas, a qual será denominada “empresa A” atua no ramo turístico, hoteleiro e de entretenimento, tem mais de mil funcionários lotados em setores administrativos, comerciais e de atendimento ao público. A outra organização, convencionalmente chamada “empresa B” é uma indústria atuante no segmento de alimentos e bebidas, mantendo em seu quadro aproximadamente mil funcionários em setores administrativos, comerciais e industriais. Os tipos de deficiência encontrados foram os seguintes: visual, física e auditiva.

Em ambas as organizações, foi realizada uma pesquisa com seis funcionários com necessidades especiais, totalizando doze funcionários PcD entrevistados. Além disso, os superiores imediatos avaliaram a adaptação dos funcionários PcD. Paralelamente, representantes do setor de Gestão de Pessoas de cada empresa também responderam avaliação específica acerca das potencialidades e desafios envolvidos na integração de PcD no ambiente laboral e no cumprimento efetivo das cotas.

A amostra constituiu-se por conveniência e foi composta de seis funcionários com algum tipo de deficiência, considerando a disponibilidade dos funcionários. A seguir, é apresentada a distribuição de funcionários PcD entrevistados na empresa A (Quadro 1) e na empresa B (Quadro 2):

Quadro 1 - CARACTERIZAÇÃO DA AMOSTRA DE FUNCIONÁRIOS PcD
da Empresa A

FUNCIONÁRIO PcD	CARGO	TIPO DE DEFICIÊNCIA
Funcionário I	Auxiliar de Cozinha	Visual
Funcionário II	Supervisor de Departamento de Pessoal	Física
Funcionário III	Auxiliar de Almoxarifado	Física
Funcionário IV	Assistente de Departamento de Pessoal	Física
Funcionário V	Atendente	Física
Funcionário VI	Auxiliar de Cozinha	Física

Quadro 2 - CARACTERIZAÇÃO DA AMOSTRA DE FUNCIONÁRIOS PcD
da Empresa B

FUNCIONÁRIO PcD	CARGO	TIPO DE DEFICIÊNCIA
Funcionário I	Auxiliar administrativo	Visual
Funcionário II	Auxiliar administrativo	Auditiva
Funcionário III	Auxiliar de Serviços Gerais	Física
Funcionário IV	Assistente administrativo	Física
Funcionário V	Auxiliar de Serviços Gerais	Visual
Funcionário VI	Atendente de SAC	Física

Os questionários utilizados nas entrevistas foram elaborados com base nos instrumentos do IMBA, após tradução dos questionários originais em inglês para o português, bem como a adaptação dos mesmos à realidade brasileira, o que demonstra a originalidade do estudo e a ação pioneira da RINEPE.

O questionário destinado às entrevistas com os funcionários com necessidades especiais contém onze questões (ANEXO I), enquanto aquele utilizado para entrevistar as chefias imediatas contém nove questões (ANEXO II) e o questionário destinado ao setor de Gestão de Pessoas possui cinco questões (ANEXO III). As três dimensões avaliadas foram as seguintes: *físico-estrutural*, *social* e *psicológica*. A primeira dimensão foi adicionada, tendo em vista a importância da investigação de tais aspectos na análise da adaptação de tais funcionários ao ambiente laboral, enquanto as demais dimensões já se encontravam presentes no instrumento original do IMBA. Na dimensão social, foram acrescentados os seguintes aspectos: *relacionamento*, *preconceito*, *treinamento e acompanhamento* e *crescimento*. Estas foram adicionadas à dimensão social, pois se considera que as mesmas também são fundamentais para a análise das questões propostas no presente estudo.

A técnica utilizada para a análise dos resultados encontrados foi a análise de conteúdo (Bardin, 1977). As categorias utilizadas foram correspondentes aos aspectos investigados em cada questão.

Resultados

No que concerne aos resultados, observa-se uma necessidade de adaptação dos instrumentos de trabalho na maior parte dos casos, levando-se em conta as necessidades especiais dos funcionários, o que nem sempre ocorre. Em alguns exemplos, é notório que pequenos ajustes ou aquisições a baixo custo viabilizam a execução das tarefas com qualidade para a empresa e sem desgaste para o trabalhador. Como exemplos, apontam-se: o atendente de SAC afirma que a troca do PABX por um *head-set* aperfeiçoou a realização de suas tarefas.

A seguir, é realizada a discussão dos resultados de forma mais global. Observou-se significativa relação entre as três dimensões estudadas (*físico-estrutural*, *social* e

psicológica), pois muitos aspectos encontrados no estudo não se restringem a uma dimensão. Os instrumentos de trabalho, por exemplo, quando não são totalmente satisfatórios para a realização das atividades influenciam na percepção da responsabilidade do colaborador em relação às atividades que executa.

Outro ponto relevante observado é que no aspecto *Relacionamento* foi observada maior riqueza de dados e fatos que ainda não haviam sido identificados nos outros aspectos das entrevistas. Alguns entrevistados, por exemplo, afirmaram, no início, que se consideravam bem-adaptados e não visualizavam problemas no contexto laboral, mas quando questionados acerca da dinâmica relacional com colegas, chefia, clientes, fornecedores e outros relataram alguma questão importante que indicava pontos críticos do ambiente laboral, como preconceito, desrespeito, alta competitividade, entre outros. No que concerne ao aspecto do preconceito, outros estudos já apontam tal questão, a exemplo do que traz Carvalho-Freitas (2007) ao apontar a questão do estereótipo da pessoa com deficiência como fator preponderante para o preconceito no ambiente laboral. Tal questão foi similar nas duas empresas.

Em relação à dimensão físico-estrutural, há aspectos importantes a serem apontados, como a necessidade de pequenos ajustes em alguns objetos utilizados no dia-a-dia dos colaboradores, como a aquisição do *head-set* e do MOP-OP, os quais otimizaram e modificaram de forma significativa a realização das atividades e a percepção dos trabalhadores acerca de seu próprio desempenho. Tal exemplo demonstra que há a possibilidade de adequar postos de trabalhos às necessidades de cada trabalhador. (MANTOAN, 2003 *apud* PATROCÍNIO & REIS, 2006)

A questão da acessibilidade também se mostra fundamental na presente análise, pois, de acordo com os dados, os desafios para a adaptação dos PcD ultrapassam os limites da própria organização. O trajeto casa-empresa é composto de diversas limitações apontadas pelos funcionários entrevistados. No que diz respeito às estruturas de acesso, como rampas e banheiros destinado ao público PcD, é notório que a empresa A se destaca em relação à empresa B, possuindo tais estruturas, o que permite a contratação de cadeirantes, por exemplo.

Finalmente, uma questão importante observada nos dados coletados é o fato de que, mesmo diante das limitações e desafios, os entrevistados acreditam em sua capacidade de realizar as atividades de forma efetiva e em sua autonomia, bem como visualizam oportunidades de crescimento na organização. Em relação ao aspecto crescimento profissional, pode-se apontar também a importante questão da busca pela

qualificação relatada por alguns entrevistados, o que se constitui como um ponto importante quando se considera a baixa qualificação como uma das causas para a não contratação de PcD pelas organizações. (CARVALHO, 2011) Na empresa A, um dos funcionários mostra orgulho ao relatar que cresceu profissionalmente ao longo de seus anos de trabalho em um setor específico e que visualiza boas oportunidades atualmente, enquanto na empresa B dois funcionários afirmam pretender se dedicar a cursos profissionalizantes e/ou superiores, tendo em vista progressão funcional. (Idem, 2007)

Parcerias/Financiamentos:

A realização da pesquisa tornou-se possível por meio da parceria com as empresas que disponibilizaram os espaços para a realização das atividades e por meio do incentivo da Pró-Reitora de Extensão ao disponibilizar uma bolsa de extensão para o Programa RINEPE.

Conclusão

Considerando a análise realizada, pode-se afirmar que, conforme aponta a literatura sobre o tema, há diversos desafios presentes para a efetiva adaptação de funcionários com deficiência. (CARVALHO-FREITAS, 2007; CARVALHO, 2011; BRAGA, 2011; ARAUJO & SCHIMTT, 2006; IBDD, 2008; PATROCÍNIO & REIS, 2006)

Conforme analisado, os instrumentos do IMBA constituem-se como ferramentas importantes para a investigação e análise da adaptação de funcionários PcD no ambiente laboral, identificando demandas importantes para a realização de atividades, bem como limitações organizacionais de caráter mais geral.

É fundamental, portanto, a constante investigação das condições de trabalho e da efetiva inclusão de pessoas com deficiência no mundo do trabalho, responsabilidade esta que deve ser compartilhada entre pesquisadores e profissionais presentes no dia-a-dia das organizações de trabalho.

A experiência foi fundamental para a equipe do Programa RINEPE ao propiciar o contato com a realidade organizacional e seus desafios, bem como favorecer a reflexão acerca do compromisso social dos profissionais inseridos nas organizações.

Referências Bibliográficas

ARAÚJO, Jaime Praça; SCHMIDT; Andréia. A inclusão de pessoas com necessidades especiais no trabalho: a visão de empresas e de instituições educacionais na cidade de Curitiba. **Revista Brasileira de Educação Especial**, Marília, v. 12, n. 2, p. 241-254, mai-ago. 2006.

BARDIN, L. **Análise de Conteúdo**. Lisboa, Edições 70, 1977.

BRAGA, Magali Cardoso Braga. **Empregabilidade e cidadania: a inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho**. 2011. 54 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Especialização em Desenvolvimento Humano, Educação e Inclusão Escolar) – Universidade de Brasília – UnB, Brasília, 2011.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado, 1988.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Secretaria de Inspeção do Trabalho. **A inclusão das Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho**. 2. ed. Brasília, 2007, 100 p.

CARVALHO, Maria Luisa. Pessoas com deficiência e trabalho: uma avaliação dos avanços e desafios da lei 8213/91 na última década. In: Encontro Nacional Associação Brasileira de Psicologia Social, 16., 2011, Recife. **Anais...** Recife: Universidade Federal de Pernambuco, 2011.

CARVALHO-FREITAS, Maria Nivalda. **A inserção de pessoas com deficiência em empresas brasileiras** – um estudo sobre as relações entre concepções de deficiência, condições de trabalho e qualidade de vida no trabalho. 2007. 314 f. Tese (Doutorado em Administração) – Faculdade de Ciências Econômicas, Universidade Federal de Minas Gerais – UFMG, Belo Horizonte, 2007.

INSTITUTO BRASILEIRO DOS DIREITOS DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA (Brasil). **Inclusão social da pessoa com deficiência: medidas que fazem a diferença**. Rio de Janeiro: IBDD, 2008. 312 p.

GLATZ, A.; MOZDZANOWSKI, M.; TUPINAMBÁ; A. C. R. IMBA – Um instrumento para a prática do profissional de trabalho na empresa. **Revista de Psicologia da Universidade Federal do Ceará**, Fortaleza, v. 2, n. 2, p. 44-56, jul-dez. 2011.

PATROCÍNIO, Fabíola Fernanda do; REIS, Lúcio Mauro dos. Inclusão de pessoas com deficiência no trabalho: algumas considerações sobre a avaliação de postos de trabalho. In: Seminário Internacional Sociedade Inclusiva - Propostas e ações inclusivas: impasses e avanços, 4., 2006, Belo Horizonte. **Anais...** Belo Horizonte: Pontifícia Universidade Católica, 2006.

ANEXO I

QUESTIONÁRIO DE AVALIAÇÃO DE NÍVEL DE ADAPTAÇÃO E SATISFAÇÃO DE PNE EM AMBIENTE LABORAL:

INFORMAÇÕES SOBRE O FUNCIONÁRIO:

Funcionário entrevistado: _____

Cargo: _____

Setor: _____

Superior Imediato/Cargo: _____

Tempo de empresa: _____

Assinatura do Entrevistado: _____

DIMENSÃO FÍSICO-ESTRUTURAL:

1. Como você avalia seus **instrumentos de trabalho**? Os mesmos permitem que as atividades sejam realizadas de modo satisfatório? Por quê?
2. Você possui alguma dificuldade de **acesso** à empresa ou setor onde trabalha?

DIMENSÃO SOCIAL:

3. Como você avalia sua capacidade para realizar as atividades de trabalho? Os trabalhos são realizados com qualidade e atendendo aos prazos estipulados?
4. Como você avalia seu nível de comunicação com toda a rede de relacionamento (colegas, superior imediato, fornecedores e clientes)? A comunicação é efetiva ou há ruídos? Por quê?
5. Como você avalia sua capacidade de trabalhar em equipe, cooperando com os colegas e atendendo às demandas de seu superior imediato?
6. Descreva seu relacionamento com colegas de trabalhos, superior imediato, clientes, fornecedores, etc. Você já sofreu algum tipo de **preconceito** em decorrência de sua necessidade especial no ambiente de trabalho? Se sim, explique como ocorreu e como se sentiu diante da situação.
7. Você recebeu **treinamento e acompanhamento** nos primeiros dias de trabalho, bem como seu superior imediato está disponível para solucionar dúvidas relacionadas ao trabalho?
8. Você visualiza oportunidade **crescimento** para você nesta empresa?

DIMENSÃO PSICOLÓGICA:

9. Como você lida diante de problemas que surgem no dia-a-dia de seu trabalho? Que estratégias você utiliza em tais situações?
10. Você é capaz de tomar decisões acerca de suas atividades, sem a necessidade de acompanhamento em certas situações? Explique como age em situações que tenha que decidir sobre assuntos laborais individualmente.
11. Como você reage em situações onde não consegue/sente dificuldades em realizar determinada tarefa de trabalho? Que estratégias são mobilizadas nesses casos?

ANEXO II

QUESTIONÁRIO DE AVALIAÇÃO DE NÍVEL DE ADAPTAÇÃO E SATISFAÇÃO DE PNE EM AMBIENTE LABORAL:

INFORMAÇÕES SOBRE O LÍDER:

Líder Entrevistado: _____

Cargo: _____

Setor: _____

Funcionário avaliado/Cargo: _____

Tempo de empresa: _____

Assinatura do Entrevistado:

DIMENSÃO SOCIAL

1. Como você avalia o desempenho das atividades do funcionário? As atividades são feitas com qualidade e dentro dos prazos estipulados?
2. Como você avalia a capacidade de comunicação do colaborador com você, a equipe e demais integrantes da rede de relacionamento (clientes, fornecedores, etc)?
3. Avalie a capacidade de trabalhar em equipe do funcionário. O mesmo executa as tarefas em cooperação com os demais funcionários e atendendo as suas demandas?
4. Descreva sua visão acerca do **relacionamento** entre o funcionário e os integrantes da rede de relacionamento. Você já identificou ou suspeitou de alguma situação em que houve preconceito em relação ao funcionário?
5. Você ofereceu **treinamento** para o colaborador, fornecendo as instruções e solucionando dúvidas em relação à execução do trabalho?
6. Você visualiza **oportunidade de crescimento** para este funcionário?

ANEXO III

QUESTIONÁRIO DE AVALIAÇÃO DE NÍVEL DE ADAPTAÇÃO E SATISFAÇÃO DE
PNE EM AMBIENTE LABORAL:

Funcionário do setor de RH entrevistado:

Cargo: _____

Tempo de empresa: _____

Assinatura do Entrevistado:

1. Qual a participação atual (em termos de porcentagem) da empresa na cota de PNE? Se possível, informar, o número aproximado de funcionários da empresa e o número de funcionários PNE. Qual o nível de rotatividade de tais profissionais (alto, regular, baixo)?
2. Quais os principais desafios externos¹ e internos² para o cumprimento (contratação) e manutenção (retenção) da cota de PNE?
¹ Externos: Fatores ligados ao ambiente externo, como o mercado de trabalho e a situação socioeconômica do local onde a empresa atua. Exemplos: profissionais com baixa qualificação, pouca oferta de profissionais, entre outros.
² Internos: Fatores ligados ao ambiente organizacional e ao clima e cultura próprios da empresa. Exemplos: não aceitação de funcionários PNE pelos demais colaboradores e/ou lideranças, estrutura inadequada para colaboradores PNE, entre outros.
3. Quais as estratégias utilizadas atualmente pela empresa frente aos desafios citados? Há algum projeto/programa voltado para o público de funcionários PNE?
4. Os procedimentos de admissão, alteração funcional e desligamento se aplicam da mesma forma aos colaboradores PNE? Em caso negativo, aponte quais procedimentos são aplicados de forma diferenciada e por quê.
5. A empresa possui estrutura física/intelectual (ex.: rampas de acesso, banheiros destinados a PNE, capacitação em linguagem de sinais, entre outros) para contratar PNE com diversos tipos de necessidades especiais? Aponte os recursos que a empresa possui atualmente.