

Inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho: avanços e desafios observados no município de Teresópolis, Rio de Janeiro, Brasil ¹

*Josely Nunes-Villela**

*Ana Cristina Roballo Fabbri***

*Maria de Lurdes Costa Domingos****

*Oswaldo Luiz Gonçalves Quelhas*****

Resumo

A inclusão de pessoas com deficiência é estratégica na perspectiva socioeconômica e na gestão da diversidade, temas tratados no presente estudo, cujo objetivo é analisar como o programa de inclusão está sendo administrado e reconhecido em empresas de Teresópolis, município do Rio de Janeiro. A pesquisa, de abordagem qualitativa e enfoque exploratório, trabalha com uma amostra de diferentes segmentos e portes, a partir de 100 empregados. O roteiro de entrevista foi referenciado por um modelo conceitual composto por práticas indicadas como relevantes pela literatura e a coleta de dados envolveu entrevistas *in loco* com gestores e dirigentes. Os resultados revelaram que uma parcela significativa da amostra não absorve o contingente de pessoas com deficiência na proporção devida nem realiza acompanhamento contínuo do programa, o que inclui ausência de um trabalho anterior de preparação para o acolhimento. Como aspectos positivos, uma fração expressiva de empresas pratica isonomia e atesta que os colaboradores com deficiência estão plenamente adaptados. No conjunto das informações foi possível observar contradições típicas da cultura de transição.

Palavras-chave: Profissional com deficiência; Inclusão; Gestão da diversidade.

* Doutoranda em Sistemas de Gestão Sustentáveis pela Universidade Federal Fluminense, Niterói, Rio de Janeiro, Brasil.

** Mestre em Ensino das Ciências da Saúde e do Ambiente pelo Centro Universitário Plínio Leite, Niterói, Rio de Janeiro, Brasil.

*** Doutora em Psicologia Social pela Universidade do Estado do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, Brasil

**** Doutor em Engenharia Civil pela Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, Brasil.

Inclusion of people with disabilities in the labor market: advances and challenges observed in Teresópolis county, Rio de Janeiro, Brazil

Abstract

The inclusion of people with disabilities is strategic in the socioeconomic perspective and in the management of diversity, subjects discussed in the present study, whose objective is to analyze how the inclusion program is being administered and recognized in companies of Teresópolis, county of Rio de Janeiro, Brasil. The research, with qualitative and exploratory approach, works with a sample of different segments and sizes, from 100 employees or more. The interview script was referenced by a conceptual model composed of practices indicated as relevant by the literature and the data collection involved on-site interviews with managers. The results revealed a significant portion of the sample does not absorb the adequate proportion of people with disabilities, nor perform continuous monitoring, including the absence of previous preparation for acceptance. As positive aspects, a significant fraction of companies practice isonomy and attest that employees with disabilities are fully adapted. In the set of information it was possible to observe contradictions typical of the transitional culture.

Keywords: Professional with disabilities; Inclusion; Diversity management.

Introdução

A contratação de pessoas com deficiência contribui positivamente para o desenvolvimento social e a economia, sobretudo, considerando a sua representatividade demográfica: 23,9% da população brasileira, um total estimado em 45.606.048 pessoas (IBGE, 2010; SDH/PR; SNPD, 2012). Em Teresópolis, município localizado na região serrana do Rio de Janeiro onde o presente estudo foi realizado, o contingente populacional é de 163.746 habitantes (IBGE CIDADES, 2010a), com registro de 42.973² pessoas que apresentam alguma deficiência (IBGE CIDADES, 2010b). Esses números não deixam dúvida sobre a importância da inclusão deste grupo através do programa de responsabilidade social, apoiado no dispositivo legal de cotas.

As questões discutidas neste estudo remetem à diversidade (cultural), que diz respeito à individualidade e seu reconhecimento e pode ser estudada nas perspectivas social, organizacional e individual (FLEURY, 2000). Na perspectiva organizacional, a gestão da diversidade é “uma resposta à diversificação crescente da força de trabalho e às necessidades de competitividade” (*ibidem*, p.20), portanto, requer medidas administrativas que convertam atributos (pessoais ou de grupos) em recursos, para favorecer o desempenho organizacional (THOMAS, 1990). Nessa linha, Alves e Galeão-Silva (2004) concluem que a inclusão das minorias é coerente com a lógica produtiva, pois a diversidade é um recurso gerenciável. Corroborando, Cox (1991) considera que o modelo benéfico de gestão da diversidade compreende a composição multicultural da equipe, o que, necessariamente, implica em mudanças culturais e administração das relações de trabalho. Aranha (2001) propõe que se busque soluções para a convivência na diversidade, que nascem do respeito à singularidade, evoluem com a integração e se convertem em aceitação.

Na visão de Neri, Carvalho e Costilla (2002), embora o sistema de cotas seja considerado um avanço no propósito de inclusão de pessoas com deficiência (PcDs), há um alto grau de descumprimento da lei pelas empresas e espaço para melhoria de sua efetividade. Assim, esses autores sugerem a avaliação do cenário de inclusão, para observar o real cumprimento das cotas estabelecidas, as condições de convivência e integração das minorias. O presente estudo, realizado em 2016, corresponde ao aprofundamento de uma pesquisa publicada em 2015 (NUNES-VILLELA; LIMA, 2015). Seus objetivos são: observar o pleno cumprimento da legislação, conhecer o modo particular de acolhimento de PcDs adotado por cada empresa e os pontos críticos que demandam melhorias práticas, avanços conceituais e culturais. O roteiro da pesquisa foi referenciado por um modelo conceitual, construído com base em práticas indicadas pela literatura, aplicado em amostra composta por empresas locais de diferentes segmentos, com 100 ou mais empregados. A coleta de dados se deu por meio de visitas agendadas e entrevistas com os gestores de Recursos Humanos ou com os dirigentes das empresas.

Considerações sobre exclusão e política inclusiva de pessoas com deficiência no Brasil

A inclusão e a gestão do trabalho de pessoas com deficiência são temas cada vez mais presentes nos estudos organizacionais, desafiando gestores e governantes, em um contexto competitivo, multicultural e em progressiva expansão: 1,14% da população brasileira em 1991, 14,48% em 2000 e 23,9% em 2010 (LENZI, 2012; IBGE, 2010). Neri e Soares (2004) atribuem esse crescimento à recomendação da Organização Mundial da Saúde (OMS) adotada a partir do censo de 1991, de incorporar no universo de pessoas com deficiência os que têm “alguma ou grande dificuldade de andar, ouvir ou enxergar”. Essa flexibilidade conceitual levou em conta pessoas que não foram contabilizadas em censos anteriores, dentre as quais os idosos com limitações funcionais próprias do processo de envelhecimento. Ao mesmo tempo em que a influência deste fator evidencia a necessidade de uma análise demográfica mais precisa, o crescimento indica a necessidade de se implementar e gerir ações cada vez mais efetivas de inclusão e acolhimento, sobretudo considerando: (i) que somente 4,9% das pessoas com deficiência estão no mercado formal de trabalho (GARCIA, 2014); (ii) que a ‘taxa de participação’, que considera o contingente total de ocupados em idade produtiva, difere entre a população com deficiência e sem deficiência, 53,2% *versus* 77,4% (*ibidem*, p.179). Esses dados estatísticos recentes indicam um cenário preocupante, possivelmente agravado pela presente crise econômica onde prevalecem altos índices de desemprego, ao mesmo tempo em que a efetividade do programa nacional de inclusão é questionada.

O emprego formal, uma aspiração coletiva dos trabalhadores que possibilita garantias e direitos sociais, no caso das pessoas com deficiência representa a independência dos benefícios assistenciais, uma conquista de autonomia que repercute positivamente na gestão financeira do Estado. Para corrigir desvantagens históricas no acesso às oportunidades foram criados instrumentos legais, dentre os quais a Lei nº 7.853/1989 (BRASIL, 1989) que institui a Política Nacional para a Integração da

Pessoa Portadora de Deficiência (PNIPPD), a Lei nº 8.122/1990 (BRASIL, 1990) que reserva vagas em concursos públicos, e a Lei nº 8.213/1991 (BRASIL, 1991) que estabelece cotas no setor privado. Esta última, regulamentada pelo Decreto 3298/1999, firma a proporção de vagas em relação ao porte do quadro efetivo: até 200 empregados: 2%; de 201 a 500: 3%; de 501 a 1.000: 4%; de 1.001 em diante: 5%.

Esses dispositivos, de abrangência nacional, garantem que as oportunidades de trabalho sejam geridas de forma efetiva? Eles são estratégicos para manter a utilidade e a credibilidade do sistema para atingir o propósito de inclusão pelo trabalho, revelando o comprometimento das empresas e o adequado funcionamento da estrutura de controle do governo, através do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) e seus auditores fiscais (PORTAL BRASIL, 2015). Mas o atendimento às cotas é apenas um dos indicadores analisados na pesquisa, porque a gestão do programa de inclusão é pensada na perspectiva sistêmica, o que requer o fortalecimento e a harmonização das práticas para lidar com dificuldades contextuais, estruturais e atitudinais que possam interferir no adequado acolhimento.

Um pouco de história e os mecanismos formais de inclusão

Dos primórdios da sociedade ao século XXI, em diferentes culturas, a história se encarregou de registrar perversidades praticadas contra os diversos, da eliminação sumária de crianças à exclusão do convívio social e do mercado de trabalho. Recordando alguns dos marcos principais em prol da inclusão: (i) em 1825, foi criada a linguagem Braille que constitui a base para a educação de cegos. (ii) em 1948, sob influência das violações da 2ª Guerra Mundial, a Organização das Nações Unidas (ONU) publicou a Declaração Universal dos Direitos Humanos, na qual a responsabilização do Estado quanto à desigualdade social e a promoção da paz entre as nações são dois importantes preceitos (LEME; COSTA, 2016). A igualdade é destacada em vários artigos da Declaração, dentre os quais: “Todos os homens nascem livres e iguais em dignidade e direitos” (ONU, 1998, Art. 1); “Todos são iguais perante a lei e tem direito, sem qualquer distinção, a igual proteção da lei” (*ibidem*, Art.7). (iii) em 1983, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) firmou seu entendimento sobre as pessoas com deficiência - “todas as pessoas cujas possibilidades de obter e conservar um emprego adequado e de progredir no mesmo fiquem substancialmente reduzidas devido a uma deficiência de caráter físico ou mental devidamente comprovada” (OIT, 1991). (iv) a partir de 1988, por força da Constituição Federal, a discriminação empregatícia em razão de deficiência foi proibida e o benefício mensal de subsistência assegurado. (v) em 1999, o Decreto nº 3.298 obriga as instituições públicas e privadas de educação profissional a oferecer cursos de nível básico às pessoas com deficiência, “[...] condicionando a matrícula à sua capacidade de aproveitamento e não a seu nível de escolaridade” (BRASIL/CASA CIVIL, 1999). (vi) em 2000, por meio da Lei nº 10.098, foram estabelecidas normas em favor da acessibilidade “[...] mediante a supressão de barreiras e de obstáculos nas vias e espaços públicos, no mobiliário urbano, na construção e reforma de edifícios e nos meios de transporte e de comuni-

cação” (BRASIL, CASA CIVIL, 2000). (vii) em 2002, a Lei n.º 10.436 oficializou a obrigatoriedade da Língua Brasileira de Sinais (Libras) “[...] nos cursos de formação de professores para o exercício do magistério, em nível médio e superior”. (viii) em 2006, na Convenção da ONU, foi definida a adoção do substantivo “pessoa” que humanizou o tratamento dispensado a esta minoria (SASSAKI, 2003), resultando na denominação ‘pessoa com deficiência’. (ix) em 2006, a OIT recomenda isonomia em práticas organizacionais e promoção da acessibilidade através de investimento em adaptações no local de trabalho. (x) em 2015, a Lei nº 13.146 instituiu o Estatuto da Pessoa com Deficiência, onde se destacam o direito ao atendimento prioritário e ao trabalho.

A despeito dos avanços relatados nesse cenário, ainda hoje, quantas pessoas com deficiência se constroem no convívio social, quantas sentem o peso de estigmas ou lidam com o isolamento e a indiferença em consequência do preconceito? É importante considerar que o preconceito, compreendido como uma reação de estranhamento ou de hostilidade, produzido por influência cultural (CROCHIK, 1996), pode ser trabalhado e revertido, permitindo que se avance na aceitação das diferenças. Em paralelo, a autogestão comportamental indicada por Griffin, Colella e Goparaju (2000) no processo de socialização do recém-admitido, pode favorecer o convívio, se adotada por todos.

Refletindo sobre a gestão da diversidade e a responsabilidade social

A Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura (UNESCO) declara a diversidade cultural como “[...] patrimônio comum da humanidade [que] é, para o gênero humano, tão necessária como a diversidade biológica para a natureza” (UNESCO, 2002). Hoje, a sociedade é chamada a discutir a diversidade de forma multidimensional, em função da globalização e da internacionalização dos negócios, mas também da crise humanitária e da luta das minorias. Em cada sociedade estas questões assumem contornos contextuais e culturais próprios. A aceitação das diferenças é um desafio para uma parcela considerável de pessoas. Nela se incluem características visíveis e invisíveis, de natureza social, física, familiar, religiosa, político-ideológica, profissional, étnico-racial, de orientação sexual, gênero e geração (GOMES et al., 2008). Assim, para ser efetiva, a gestão da diversidade requer relevante investimento na cultura (FLEURY, 2000; THOMAS, 1990), além de planejamento e alinhamento entre política e práticas (NERI; CARVALHO; COSTILLA, 2002). Jabbour et al. (2011) acrescentam a necessidade de apoio da alta administração, foco e esforço continuado. Bleijenbergh, Peters e Poutsma (2010) perceberam como ponto crítico a recorrente falta de integração do programa de gestão da diversidade em relação à política global de recursos humanos, o que o torna burocrático e distanciado do ideal de eficiência. Esses autores também enfatizam a importância dos argumentos de justiça e sustentabilidade na relação de trabalho, o que aponta para a responsabilidade social, que requer da empresa atenção aos impactos sociais e ambientais de suas atividades, e uma atuação em prol do bem-estar das pessoas sob sua área de influência (GARCIA et al., 2007).

Dentre os benefícios do programa de inclusão de PcDs, o Instituto Ethos (2002) destaca o resgate da cidadania e os seguintes ganhos: (i) na cultura interna, através da prática de princípios éticos, onde se inscreve a aceitação das diferenças; (ii) no clima organizacional, com um ambiente de trabalho mais humanizado e confiável; (iii) no desempenho da equipe que se abre para o novo e das pessoas com deficiência, que podem superar as expectativas de contratação; (iv) na imagem organizacional que, fortalecida junto aos *stakeholders*, pode resultar na preferência dos consumidores. No entanto, para que essa nova realidade se desenvolva, é necessário combater a dicotomia entre discurso e prática, pois se na teoria a inclusão de PcDs está permeada pela igualdade de direitos, na prática os desafios são muitos e não é aceitável mascarar ou subestimar o preconceito e a indiferença, mas buscar formas efetivas de trabalhá-los.

A humanização, como pedra angular do acolhimento, precisa ser lapidada. Um bom começo é substituir o foco na deficiência pelo foco no potencial e ser capaz de analisar o perfil profissional sem os estereótipos limitantes, como a crença comum de que a pessoa com deficiência não pode responder ao ritmo imposto pela competitividade (SCHWARZ; HABER, 2009). Avançando nessa perspectiva, o modelo social da deficiência propõe que se desvie a atenção das limitações funcionais, para focar na reconfiguração do trabalho para pessoas com deficiência, apoiado no significado da própria deficiência, do trabalho e do bem-estar (BARNES, 2012). Essa abordagem sócio-política discute os problemas causados por ambientes com barreiras culturais, visto que a inclusão de pessoas com deficiência é pensada por pessoas sem deficiência. A visão de futuro dessa proposição é interromper a tendência incapacitante da sociedade contemporânea e pensar políticas e práticas verdadeiramente inclusivas (*ibidem*). O Instituto Ethos propõe um pensamento análogo, fora do ciclo propício a discriminações, onde é possível compreender o benefício da contratação e o real sentido da inclusão, que difere da integração, como sintetizado no Quadro 1.

Quadro 1 – Integração *versus* inclusão

Integração	Inclusão
Contenta-se com transformações superficiais.	Exige transformações profundas.
Pede concessões aos sistemas.	Exige rupturas nos sistemas.
Pessoas com deficiência se adaptam às realidades dos modelos já existentes na sociedade, que faz apenas ajustes.	Sociedade se adapta para atender às necessidades das pessoas com deficiência e, com isso, se torna mais atenta às necessidades de todos.

Fonte: Instituto Ethos, 2011.

Metodologia

A pesquisa envolve abordagem qualitativa, enfoque exploratório e descritivo, estratégia baseada em levantamento, coleta de dados por amostra, com uso de questionário referenciado em modelo conceitual e entrevistas, tratamento de dados por meio de análise de conteúdo e apuração quase estatística, em horizonte de tempo transversal. Justificando essas escolhas metodológicas: (i) Rodwell (1994) considera a abordagem qualitativa adequada para tratar realidades múltiplas, valorizando a experiência do pesquisador nos processos interativos e interpretativos, sendo necessário que este “[...] entre em contato direto com o ambiente no qual o fenômeno está inserido” (MARTINS; THEÓPHILO, 2007, p.136). (ii) O enfoque é exploratório, porque o fenômeno estudado (inclusão) é pouco explorado no locus, são trazidas proposições e valorizada a visão dos sujeitos da amostra. É também descritivo, porque são feitas associações entre construtos e informações emergentes, que resultam em aprofundamento descritivo da realidade (TRIVIÑOS, 1987). (iii) De acordo com Yin (2001), as cinco principais estratégias de pesquisa em ciências sociais são experimentos, levantamentos, análise de arquivos, pesquisas históricas e estudos de casos, que o autor associa à questão formulada, ao controle que o pesquisador exerce sobre eventos comportamentais e a acontecimentos contemporâneos ou históricos. O Quadro 2 exhibe estas correlações:

Quadro 2 – Correlação entre estratégias e questões da pesquisa

Estratégia	Forma da questão de pesquisa	Exige controle sobre eventos comportamentais	Focaliza acontecimentos contemporâneos
Experimento	Como, por que	Sim	Sim
Levantamento	Que, o que, onde, quantos, quanto	Não	Sim
Análise de arquivos	Quem, o que, onde, quantos, quanto	Não	Sim/Não
Pesquisa histórica	Como, por que	Não	Não
Estudo de caso	Como, por que	Não	Sim

Fonte: *Cosmos Corporation apud Yin (2001, p.24)*

Com base nesse direcionamento e mediante a pergunta formulada - o que deve ser considerado em um modelo que analisa o programa de inclusão de pessoas com deficiência em empresas? - a estratégia mais adequada para empreender a pesquisa é o levantamento. Este, realizado por meio de extensa consulta bibliográfica, resultou em um modelo conceitual baseado em contribuições relevantes, como aconselha Diehl e Tatim (2004), passando a orientar a formulação do roteiro da pesquisa. A íntegra do modelo conceitual é apresentada nos Quadros 3 e 4 (respectivamente, partes 1 e 2):

Quadro 3 – Modelo conceitual parte 1

Práticas observadas	Focos	Referencial teórico
Abrangência da Inclusão	Quantitativo de PcDs contratados	Carvalho-Freitas; Marques, 2010. Decreto 3298/1999. Ethos, 2002. Jaime; Carmo, 2005
	Deficiências aceitas na empresa	Decreto 5296/2004. Ethos, 2002. Maccali et al., 2015
	Áreas e setores que oferecem ocupação	Ethos, 2002. OIT, 2006
Condições de acessibilidade	Adaptações realizadas	Barnes, 2012. Ethos, 2002. Lei nº 10.098/2000. OIT, 2006. Schwarz; Haber, 2009. SMPED, 2009
Captação de PcDs	Oferta no mercado	Carvalho-Freitas; Marques, 2010. Ethos, 2002. OIT, 2006. Schwarz; Haber, 2009. SMPED, 2009
Acolhimento humano	Sensibilização visando aceitação das diferenças	Bodenhausem, 2010. Ethos, 2002. Monteiro et al., 2011. OIT, 2006. Sasaki, 2009. Schwarz; Haber, 2009. SMPED, 2009
Acompanhamento do Programa	Gerenciamento contínuo	Schwarz; Haber, 2009. Serrano; Brunstein, 2011
	Ações de melhoria	OIT, 2006. Serrano; Brunstein, 2011

Quadro 4 – Modelo conceitual parte 2

Práticas observadas	Focos	Referencial teórico
Participação em práticas organizacionais	Treinamento	Barnes e <u>Mercer</u> , 2005. Carvalho-Freitas; Marques, 2010. <u>Ethos</u> , 2002. Lima et al., 2013. OIT, 2006. Schwarz; Haber, 2009. SMPED, 2009
	Gerenciamento do desempenho	Carvalho-Freitas; Marques, 2010. Ethos, 2002. OIT, 2006
	Prática de <i>feedback</i>	<u>Griffin</u> ; <u>Colella</u> ; <u>Goparaju</u> , 2000. Serrano; <u>Brunstein</u> , 2011
	Pesquisa de clima	Ethos, 2002. SMPED, 2009

Convívio	Compartilhamento de espaços	Barnes, 2012. Ethos, 2002
	Trabalho em equipe	Ethos, 2002. Monteiro et al, 2011. Serrano; Brunstein, 2011. Teodósio et al., 2004
Igualdade	Isonomia	Ethos, 2002. Leme; Costa, 2016. OIT, 2006. Schwarz; Haber, 2009
Percepção do Programa	Benefícios da presença de PcDs	Barnes, 2012. Ethos, 2002. OIT, 2006. SMPED, 2009. Schwarz; Haber, 2009
	Avaliação de gestores e dirigentes	Ethos, 2002. Carvalho-Freitas; Marques, 2010. Jabbour et al., 2011. Schwarz; Haber, 2009

Fonte: os autores, 2016.

(iv) A coleta de dados é realizada por meio de entrevistas estruturadas e observações participativas, como indicado por Rodwell (1994). (v) A amostra foi composta por quinze empresas de diferentes segmentos. Dependendo do porte da empresa, a interlocução foi travada com os gestores de Recursos Humanos ou com os próprios diretores, aos quais foi aplicado o roteiro da pesquisa. (vi) Como o instrumento de coleta é híbrido, a análise de conteúdo prevê a transcrição literal das respostas subjetivas e o uso de métricas quase-estatísticas (frequências e percentuais) na consolidação das informações objetivas, como recomendado por Robson (2011). (vii) O horizonte de tempo é transversal, porque o fenômeno foi investigado em um dado momento, posicionando o estudo na perspectiva situacional.

Apresentação e discussão de resultados

O estudo priorizou a representatividade da amostra, que corresponde a 93,75% do universo de empresas de Teresópolis com mais de 100 empregados. A Tabela 1 apresenta o cenário de contratações, onde a identidade das empresas está protegida por códigos e apenas os segmentos são identificados:

Tabela 1– Amostra da pesquisa

Código	Setor	Faixa de empregados	Cotas e mínimo de vagas	PcDs
A	Bebidas	201 - 500	3% (6)	15
B	Educação	1001 em diante	5% (50)	35
C	Informática	1001 em diante	5% (50)	25
D	Alimentos	501 - 1000	4% (20)	17
E	Bebidas	501 - 1000	4% (20)	20

F	Lazer	100 - 200	2% (2)	2
G	Confecção (vestuário)	100 - 200	2% (2)	1
H	Alimentos	201 - 500	3% (6)	3
I	Transporte	201 - 500	3% (6)	5
J	Saúde	501 - 1000	4% (20)	28
L	Administração pública	1001 em diante	5% (50)	13
M	Hotelaria	201 - 500	3% (6)	10
N	Com. Ferro e Alumínio	100 - 200	2% (2)	2
O	Confecção (vestuário)	100 - 200	2% (2)	2
P	Comércio de Lazer	100 - 200	2% (2)	4
P	Comércio de Lazer	100 - 200	2% (2)	13
		Total	182 PcDs	
		Cotas cumpridas	53,33% (8 empresas)	
		Cotas não cumpridas	46,66% (7 empresas)	

Fonte: os autores, 2017.

Como quase metade das empresas da amostra (47%) não absorve o contingente de pessoas com deficiência na proporção devida, o total de contratados (182 PcDs) é considerado baixo. Cabe registrar que, diante dos dados demográficos locais (42.973 PcDs), é possível depreender o elevado nível de exclusão de pessoas com deficiência no município.

Os resultados demonstrados a seguir guardam a lógica e a amplitude do modelo conceitual, da contratação à gestão. Cada resultado é seguido de um breve comentário dos autores. As questões marcadas com asterisco aceitaram mais de uma opção de resposta. O Quadro 5 destaca aspectos relativos à abrangência:

Quadro 5 – Abrangência da inclusão

Quantitativo de PcDs contratados por intervalo de cotas	100 a 200: 5 empresas (33,33%) contrataram 11 PcDs
	201 a 500: 4 empresas (26,66%) contrataram 33 PcDs
	501 a 1000: 3 empresas (20%) contrataram 65 PcDs
	1001 em diante: 3 empresas (20%) contrataram 73 PcDs

Deficiências aceitas na empresa*	Auditiva: 14 empresas (93,33%) Física: 12 empresas (80%) Mobilidade: 11 empresas (73,33%) Visual: 7 empresas (46,66%) Mental: 5 empresas (33,33%)
Áreas que oferecem ocupação*	Operacional: 14 empresas (93,33%) Administrativa: 12 empresas (80%)
Setores que oferecem vagas: “Administração, RH, desenvolvimento, manutenção, suporte”. “Frente de loja e vendas”. “Serviços gerais, manutenção, laboratório”. “Limpeza, atendimento, almoxarifado”. “Tesouraria, frente de loja e salão”. “Monitoramento, preparação de movimento, bilheteria, fiscalização”. “Telefonia, compras, prontuário do paciente, recepção, rouparia, higienização, farmácia, almoxarifado, cozinha”. “Todos os setores que compõem a estrutura das Secretarias”. “Em alimentos e bebidas (restaurante, bares, copa, cozinha, confeitaria, etc.) e no operacional (hospedagem, governança, serviços gerais e jardinagem)”. “Vendas e depósito”. “Administração e produção”.	

Fonte: os autores, 2017.

A amostra é representada nas quatro categorias definidas, totalizando 182 contratações. Dentre as deficiências, a mais aceita é a auditiva e a de menor aceitação é a mental. Em ambas as áreas, operacional e administrativa, são ofertadas vagas em diversos setores, o que sinaliza uma abertura potencial para contratações. O Quadro 6 aborda a questão da acessibilidade.

Quadro 6 – Condições de acessibilidade

Adaptações realizadas	Não fizeram adaptações: 11 empresas (73,33%)
	Fizeram adaptações: 4 empresas (26,66%)
Adaptações realizadas*: Mobiliário: 3 (20%); Equipamentos: 2 (13,33%); Instalações físicas: 4 (26,66%)	
Do grupo que não fez adaptações destacam-se os seguintes comentários sobre o impacto das adaptações: “Autonomia e igualdade de condições”. “Melhor acesso aos prédios públicos”. “Acesso amplo e autonomia”. “Bem-estar”.	

Fonte: os autores, 2017.

Embora as adaptações tenham respaldo na Lei nº 10.098/2000 e sejam recomendadas pela OIT (2006), chama atenção o baixo número de empresas que empreenderam mudanças no mobiliário, equipamentos e instalações. Parece contraditório que as empresas que não realizaram esses investimentos admitam o impacto das adaptações na autonomia dos PcDs. O Quadro 7 exhibe o contexto de captação.

Quadro 7 – Captação de PcDs

Oferta de mercado	Dificuldade para encontrar PcDs no mercado: 15 empresas (100%)
	Soluções propostas*: Banco centralizado de currículos para consulta (11 empresas) Troca de informações entre empresas (10 empresas)
<p>Dificuldades: “Falta um banco de currículos na cidade”. “Baixa adesão nos recrutamentos”. “A maioria não tem formação básica, as restrições de saúde impedem atividades como higienização e alguns residem em outro município”. “Baixa conscientização dos PcDs sobre a importância do trabalho”. “É difícil encontrar PcDs com qualificação mínima para as funções. Trabalhamos com atendimento por telefone e chat e as limitações invalidam alguns candidatos”. “Falta de compatibilidade entre a deficiência e as atividades”. “Alguns PcDs não querem abrir mão do benefício do governo”. “Falta um órgão para concentrar os currículos. O “auxílio deficiente” cria uma barreira para que os PcDs aceitem trabalhos de baixa remuneração”. “Mesmo colocando anúncios, é muito difícil captar PcDs. Ausência de um órgão responsável pelo cadastramento e encaminhamento às empresas”. “Há poucos PcDs em concursos públicos”. “Alguns familiares não permitem que os PcDs trabalhem”. “As empresas costumam disputá-los, oferecendo maiores salários”.</p>	

Fonte: os autores, 2017.

Este indicador constitui um ponto crítico, onde se destacam a busca por soluções compartilhadas e as dificuldades recorrentes: ausência de um banco de currículos centralizado, falta de qualificação básica dos PcDs, suposta letargia provocada pelo subsídio recebido, concorrência existente por PcDs que tenham compatibilidade com as vagas ofertadas. Nas entrelinhas, observa-se um esforço de integração e não de inclusão, como abordado pelo Instituto Ethos (2011). O Quadro 8 trata a questão do acolhimento:

Quadro 8 – Acolhimento humano

Sensibilização de colegas e gestores visando aceitação das diferenças	Os colaboradores da empresa foram trabalhados visando a plena aceitação dos profissionais com deficiência: Sim: 10 (66,66%); Não: 5 (33,33%)
	Quanto à adaptação de PcDs: A maioria está adaptada: 4 (26,66%) Há colaboradores com dificuldade de adaptação: 1 (6,66%) Todos estão plenamente adaptados: 10 (66,66%)

	O que foi realizado*: Treinamento: 4 (26,66%); Dinâmica: 1 (6,66%); Palestra: 7 (46,66%); Outras: 4 (26,66%)
	Outras: “Diálogos Diários de Segurança (DDS)”. “Encontros de Integração”. “Reunião sistemática com os colaboradores”. “Sensibilização dos gestores”.

Fonte: os autores, 2017.

Neste indicador chamam atenção as empresas que não trabalharam os colaboradores para a aceitação da diversidade, o que pode comprometer o acolhimento e ocasionar hiatos relacionais. As empresas que realizaram a preparação (≈ 67%), foram recompensadas com a plena adaptação dos colaboradores com deficiência. O Quadro 9 consolida as informações sobre o acompanhamento do programa:

Quadro 9 – Acompanhamento do programa

Gerenciamento contínuo	É realizado acompanhamento contínuo: Sim: 6 (40%); Não: 9 (60%)
Ações de melhoria	É possível implementar melhorias: Sim: 11 (73,33%); Não: 4 (26,66%)
Melhorias mencionadas: “Monitoramento específico para desenvolvimento de PcDs”. “Treinamentos e dinâmicas”. “Conscientização dos gestores”. “Treinamento em Libras”. “Orientações aos funcionários”. “Trabalhos motivacionais”. “Palestras para colaboradores com e sem deficiência”.	

Fonte: os autores, 2017.

Aqui é observada a ausência de gerenciamento contínuo pela maior parte das empresas (60%), entre as quais aquelas que não acreditam na possibilidade de melhorias. Essa lacuna deixa entrever uma ameaça à saúde do Programa, visto que a prevenção de problemas e a adoção de medidas corretivas, inclusive comportamentais, são possíveis a partir do acompanhamento sistemático. O Quadro 10 aborda a participação de PcDs nas práticas organizacionais:

Quadro 10 – Práticas organizacionais

Práticas correntes estendidas aos colaboradores com deficiência*	Treinamento de ambientação: 10 (66,66%)
	Capacitação e reciclagem: 10 (66,66%)
	Gerenciamento do desempenho: 8 (53,33%)
	Prática de feedback: 9 (60%)
	Pesquisa de clima: 6 (40%)

Fonte: os autores, 2017.

A observação deste indicador não pode ser dissociada do anterior, visto que estas práticas estão inerentemente relacionadas ao gerenciamento contínuo e sistêmico do Programa. Questiona-se o valor de treinamentos, avaliações, e pesquisas de satisfação sem uma gestão sistemática. Diante dos números apontados, fica a dúvida

sobre como estas práticas são articuladas entre si e em relação à política global de recursos humanos, como sugerem Bleijenbergh, Peters e Poutsma (2010). O Quadro 11 aborda a questão do convívio:

Quadro 11– Convívio

Compartilhamento de espaços	Os espaços de trabalho dos colaboradores (com e sem deficiência) são compartilhados: 15 (100%)
Trabalho em equipe	Os colaboradores com deficiência participam de trabalho em equipe: 15 (100%)

Fonte: os autores, 2017.

O convívio foi valorizado em todas as empresas (100%). Os resultados deste indicador provavelmente contribuem para um clima interpessoal favorável que pode prosperar, se adequadamente gerenciado. O Quadro 12 aborda a questão da igualdade:

Quadro 12 – Igualdade

Isonomia	Isonomia de remuneração: Sim: 14 (93,33%); Não: 1 (6,66%)
	Isonomia de benefícios: Sim: 14 (93,33%); Não: 1 (6,66%)

Fonte: os autores, 2017.

Neste indicador, apenas uma empresa admitiu uma prática questionável e de difícil gestão, por contrariar princípios éticos. Considerando a igualdade como um imperativo legal e constitucional, é recomendável um reposicionamento. O Quadro 13 sintetiza as percepções de dirigentes e gestores:

Quadro 13 – Percepção do programa

Benefícios da presença de PcDs	A presença de colaboradores com deficiência traz benefício à empresa: Sim:12 (80%); Não: 3 (20%)
Entendimento dos dirigentes e gestores a respeito do Programa de Inclusão:	
Como solução: “O RH teve um enorme ganho com a adesão ao programa, que vem crescendo a cada ano”. “Aceitação”. “Bom”. “Muito bom”. “Somos receptivos”.	
É bom para os PcDs: “É uma oportunidade de inclusão e capacitação para os deficientes”. “Excelente oportunidade de inclusão social”. “Entendemos que o programa traz benefícios os PcDs”.	
Como obrigação: “Estamos cumprindo a legislação”. “É pouco produtivo para as empresas e a sociedade”. “As contratações são necessárias para o cumprimento da cota”.	

Fonte: os autores, 2017.

Nesta síntese, as declarações contrariam o resultado quantitativo, deixando entrever visões antagônicas. Como defendido por Jabbour et al. (2011) em relação à diversidade, os contrastes da transição também necessitam ser equacionados com o apoio da alta administração, logo faz sentido que o investimento na cultura se inicie nestes níveis organizacionais de decisão.

Considerações finais

Este artigo atendeu aos objetivos propostos de observar o cumprimento da legislação, o acolhimento e os pontos críticos que demandem melhorias. Do ponto de vista quantitativo, os resultados revelam que a existência de normas jurídicas não assegura o cumprimento das cotas, como legalmente definido. Do ponto de vista qualitativo, é possível concluir que não há observância à melhor política e à melhor gestão, aquelas que resultam em efetiva inclusão, como abordado na teoria. Se a cultura organizacional ainda está se adaptando às exigências legais, é importante discutir o significado da deficiência, a mudança de valores e a importância da diversidade para o todo empresarial.

A expectativa de um maior envolvimento do governo na capacitação para futuras contratações parece ser legítima e necessária ao aprimoramento do sistema no município. Com relação ao banco de talentos, a Secretaria de Trabalho, Emprego e Economia Solidária já anunciou a possibilidade de cadastramento de pessoas com deficiência no Sistema Nacional de Emprego (SINE), iniciativa que atende à demanda reprimida de recrutamento e os anseios das empresas por uma solução centralizada.

No momento em que o país discute e assimila as implicações da reforma trabalhista, é oportuno a academia refletir sobre as questões críticas relacionadas à inclusão de PcDs, ensejando soluções que possam ser levadas à comunidade empresarial e aos governantes, em prol do acolhimento responsável e de uma sociedade mais justa e sustentável.

Referências

- AGÊNCIA BRASIL. **Brasil aumenta número de medalhas, mas fica em oitavo lugar na Paralimpíada**. Disponível em: <<http://agenciabrasil.ebc.com.br/rio-2016/noticia/2016-09/brasil-aumenta-numero-de-medalhas-mas-fica-em-oitavo-lugar-na-paralimpiada>>. Acesso em 05 jul. 2017.
- ALVES, M. A.; GALEÃO-SILVA, L. G. **A crítica da gestão da diversidade nas organizações**. RAE- revista de administração de empresas, v. 44, n.3, p. 20-29, 2004.
- ARANHA, M. S. F. Paradigmas da relação da sociedade com as pessoas com deficiência. Revista do Ministério Público do Trabalho, Ano XI, n.21, p.160-173, 2001.
- BARNES, C.; MERCER, G. Disability, work, and welfare: challenging the social exclusion of disabled people. **Work, Employment & Society**, v.19, n.3, 2005, p.527-545.
- BARNES, C. Disability, Work and Welfare. **Sociology Compass**, 6 (6), 2012, p.472-484.
- BLEIJENBERGH, I.; PETERS, P.; POUTSMA, E. Diversity management beyond business case. **Equality, Diversity and Inclusion Journal**, 29(5), 2010, p. 413-421.
- BODENHAUSEN, G. V. Diversity in the person, diversity in the group: challenges of identity complexity for social perception and social interaction. **European Journal of Social Psychology**, 40(1), 2010, p.1-16.
- BRASIL. Casa Civil. Lei Nº 7.853 de 24 de outubro de 1989. Brasília, DF, 1989. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L7853.htm>. Acesso em: 5 abr. 2017.

Lei nº 8.122 de 11 de dezembro de 1990. Brasília, DF, 1990. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8112compilado.htm>. Acesso em: 5 abr. 2017.

Lei nº 8.213 de 24 de julho de 1991. Brasília, DF, 1991. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm>. Acesso em: 5 abr. 2017.

Decreto nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999. Brasília, DF, 1999. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm>. Acesso em: 10abr. 2017.

Decreto nº 5.296 de 2 de dezembro de 2004. Brasília, DF, 2004. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2004/decreto/d5296.htm>. Acesso em: 10 abr. 2017.

Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015. Brasília, DF, 2015. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm>. Acesso em: 10 abr. 2017.

Lei Nº 10.098 de 19 de dezembro de 2000. Brasília, DF, 2000. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l10098.htm>. Acesso em: 22 maio 2017.

CARVALHO-FREITAS, M. N.; MARQUES, A. L. Formas de ver as pessoas com deficiência: um estudo empírico do construto de concepções de deficiência em situações de trabalho. **RAM - Rev. Adm. Mackenzie**, v.11, n.3, Edição Especial. São Paulo, SP, 2010.

COX JR., T.; BLAKE, S. Managing diversity: implications for organizational competitiveness. **Academy of Management Executive**, v.5, n.3, p.45-57, 1991.

CROCHÍK, J. L. Preconceito, indivíduo e sociedade. **Temas em Psicologia**, n.3, 1996.

DIEHL, A. A.; TATIM, D. C. **Pesquisa em ciências sociais aplicadas: métodos e técnicas.** São Paulo: Prentice Hall, 2004.

ETHOS (Instituto Ethos). **O que as empresas podem fazer pela inclusão das pessoas com deficiência.** Marta Gil (Coord.). São Paulo: Instituto Ethos, 2002. Disponível em: <<http://www3.ethos.org.br/wp-content/uploads/2012/12/25.pdf>>. Acesso em: 23 jun. 2017.

Empresas e Direitos Humanos na Perspectiva do Trabalho Decente - Marco de Referência. Ana Letícia Silva e Mariana Parra (Coord.). São Paulo: Ed. Benjamin S. Gonçalves, 2011. Disponível em: <<http://www1.ethos.org.br/EthosWeb/arquivo/0-A-cb3MarcoDeReferenciaCOMPLETO.pdf>>. Acesso em: 23 jun. 2017.

FLEURY, M. T. L. Gerenciando a diversidade cultural: experiências de empresas brasileiras. **RAE-revista de administração de empresas**, v. 40, n. 3, p. 18-25, 2000.

GARCIA, K. C. et al. Concepção de um modelo matemático de avaliação de projetos de responsabilidade social empresarial (RSE). **Revista Gestão & Produção**, v.14, n.3. São Carlos, SP, 2007, p.535-544.

GARCIA, V. G. Panorama da inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho no Brasil. **Trab. Educ. Saúde**, v. 12, n.1. Rio de Janeiro, RJ, 2014, p.165-187. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/tes/v12n1/10.pdf>>. Acesso em: 6 abr. 2017.

GOMES, S. et al. **A gestão da diversidade em pequenas e médias empresas europeias.** Respons&Ability. Coimbra, Portugal, 2008.

GRIFFIN, A. E. C; COLELLA, A; GOPARAJU, S. Newcomer and organizational socialization tactics: an interactionist perspective. **Human Resource Management Review**, v.10, n.4, 2000, p.453-474.

IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística). **Censo demográfico 2010:** Características gerais da população, religião e pessoas com deficiência. Rio de Janeiro: 2010. Disponível em: <http://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/periodicos/94/cd_2010_religiao_deficiencia.pdf>. Acesso em: 5 abr. 2017.

IBGE CIDADES. **Teresópolis:** População 2010. Rio de Janeiro: 2010a. Disponível em: <<http://cidades.ibge.gov.br/xtras/perfil.php?lang=&codmun=330580&search=rio-de-janeiro|teresopolis>>. Acesso em: 3 jul. 2017.

Censo Demográfico 2010: resultados da amostra - pessoas com deficiência. Rio de Janeiro: 2010b. Disponível em:

<<http://cidades.ibge.gov.br/xtras/temas.php?lang=&codmun=330580&idtema=92&search=rio-de-janeiro|teresopolis|censo-demografico-2010:-resultados-da-amostra-pessoas-com-deficiencia-->>. Acesso em: 3 jul.2017.

JAIME, L. R.; CARMO, J. C. **A inserção da pessoa com deficiência no mundo do trabalho: o resgate de um direito de cidadania.** São Paulo: Ed. dos Autores, 2005.

JABBOUR, C. J. C. et al. Diversity management: challenges, benefits, and the role of human resource management in Brazilian organizations. **Equality, Diversity and Inclusion Journal**, 30(1), 2011, p. 58-74.

- LEME, E. S.; COSTA, V. A. Educação, inclusão e direitos humanos: como esse estuário desaguou na escola? **Revista Educação Especial**, v.29, n.56. Santa Maria: 2016.
- LENZI, M. B. **Os dados sobre Deficiência nos Censos Demográficos Brasileiros**. XVIII Encontro Nacional de Estudos Populacionais, ABEP. Londóia: 2012.
- LIMA, M. P. et al. O sentido do trabalho para pessoas com deficiência. **RAM**, Rev. Adm. Mackenzie, v.14, n.2. São Paulo: 2013.
- MACCALI, N. et al. As práticas de recursos humanos para a gestão da diversidade: a inclusão de deficientes intelectuais em uma federação pública do Brasil. **RAM**, Rev. Adm. Mackenzie, v.16, n.2. São Paulo: 2015, p.157-187.
- MARTINS, G. A.; THEÓPHILO, C. R. **Metodologia da investigação para ciências sociais aplicadas**. São Paulo: Atlas, 2007.
- MONTEIRO, L. G. et al. Responsabilidade social empresarial: inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. **Rev. Bras. Educação Especial**, Marília, v.17, n.3, 2011, p.459-480.
- NERI, M. C.; SOARES, W. L. Idade, incapacidade e o número de pessoas com deficiência. **Revista Brasileira de Estudos de População**, v. 21, n.2. Campinas: 2004, p. 303-321.
- NERI, M.; CARVALHO, A.P; COSTILLA, H.G. Políticas de cotas e inclusão trabalhista de pessoas com deficiência. **Ensaio Econômico da EPGE/FGV**, Rio de Janeiro, v.462, p. 01-67, 2002.
- NUNES-VILLELA, J.; LIMA, G. B. A. **Inclusão no Mercado de Trabalho**: Relato de experiências envolvendo contratação de pessoas com deficiência em organizações de diferentes segmentos. In *Responsabilidade Social Organizacional: Modelos, Experiências e Inovações*. Osvaldo L.G. Quelhas, Marcelo J. Meriño, Sergio L.B. França e Cid Alledi (Organizadores). Rio de Janeiro: Benício Biz Editores Associados, 2015, p.146-154. Disponível em: <<https://drive.google.com/file/d/0B6L80dHIAeAKT0VBVnBaQVIDb0U/view>>. Acesso em: 20 maio 2017.
- OIT (Organizações Internacionais do Trabalho). **Convenção 159**: Reabilitação Profissional e Emprego de Pessoas Deficientes. Brasília: 1991.
- Gestão de questões relativas a deficiência no local de trabalho**. Brasília: 2006.
- ONU (Organização das Nações Unidas). Assembleia Geral das Nações Unidas. **Declaração Universal dos Direitos Humanos**. Brasília: 1998. Disponível em: <<http://unesdoc.unesco.org/images/0013/001394/139423por.pdf>>. Acesso em: 23 jun. 2017.
- PORTAL BRASIL. **Fiscalização amplia inserção de pessoas com deficiência no País**. Coluna Economia e Emprego, 2015. Disponível em: <<http://www.brasil.gov.br/economia-e-emprego/2015/06/fiscalizacao-amplia-insercao-de-pessoas-com-deficiencia-no-pais>>. Acesso em: 05 jul. 2017.
- ROBSON, C. **Real World Research**: a resource for users of social research methods in applied settings. 3rd Ed. West Sussex: John Wiley & Sons, Ltd., 2011. Chapter 17, p. 465 - 494.
- RODWELL, M. K. Um modelo alternativo de pesquisa: o construtivismo. **Revista FAEBA**, 3. Salvador: 1994, p.125-141.
- SASSAKI, R. K. Como chamar as pessoas que têm deficiência? **Revista da Sociedade Brasileira de Ostomizados**, ano I, n.1, 2003, p.8-11. [Texto atualizado em 2009]
- Inclusão: acessibilidade no lazer, trabalho e educação. **Revista Nacional de Reabilitação** (Reação), Ano XII. São Paulo: 2009, p.10-16.
- SCHWARZ, A.; HABER, J. **Cotas**: como vencer os desafios da contratação de pessoas com deficiência. São Paulo: Ed. i.Social, 2009.
- SDH/PR (Secretaria de Direitos Humanos da Presidência da República). SNPD (Secretaria Nacional de Promoção dos Direitos da Pessoa com Deficiência). **Cartilha do Censo 2010**: Pessoas com Deficiência. Brasília: 2012.
- SERRANO, C.; BRUNSTEIN, J. **O Gestor e a PcD**: Reflexões sobre aprendizagens e competências na construção da diversidade nas organizações. Edição 69, nº 2. Rio Grande do Sul: REAd, 2011, p. 360-395.
- SMPED (Secretaria Municipal da Pessoa com Deficiência e Mobilidade Reduzida). **Sem barreiras**: Inclusão profissional de pessoas com deficiência. Imprensa Oficial do Estado de São Paulo - 2ª Edição. São Paulo: 2009.

TEODÓSIO, A. S. S., et al. **Inclusão de pessoas com deficiência no trabalho**: desafios para a gestão socialmente responsável. III Seminário Internacional Sociedade Inclusiva: Ações Inclusivas de Sucesso. Belo Horizonte: PUC Minas, 2004.

THOMAS, R. R. From affirmative action to affirmative diversity. **Harvard Business Review**, Mar./Apr., p. 107-118, 1990.

TRIVIÑOS, A. N. S. **Introdução à pesquisa em ciências sociais**: a pesquisa qualitativa e educação. São Paulo: Ed. Atlas, 1987.

UNESCO (Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura). **Declaração universal sobre a diversidade cultural**. UNESCO, 2002.

YIN, R. K. **Estudo de caso**: planejamento e métodos. 2ª ed. Porto Alegre: Bookman, 2001.

Notas

¹ Este estudo relata os resultados do projeto de Extensão apoiado pela Universidade Estácio de Sá (UNESA).

² Total calculado a partir das informações disponibilizadas pelo IBGE.

Correspondência

Josely Nunes-Villela – Universidade Federal Fluminense (UFF). R. Miguel de Frias, 9 - Icaraí, Niterói - RJ - CEP: 24220-900. Niterói, Rio de Janeiro, Brasil.

E-mail: josely@principiosustentavel.com.br – ana.fabbri@estacio.br – mlcdomingos53@gmail.com – oquelhas@uol.com.br

Recebido em 9 de agosto de 2017

Aprovado em 16 de abril de 2018



This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International (CC BY-NC 4.0)