

DIFICULDADES PERCEBIDAS POR TRABALHADORES COM DEFICIÊNCIA NO COTIDIANO DO TRABALHO

Chrystian Fogaça Antunes¹, Sandra Maria de Mello Cardoso², Rosane Teresinha Fontana³, Narciso Vieira Soares⁴, Zaleia Prado de Brum², Francisco Carlos Pinto Rodrigues⁵

RESUMO: Este estudo teve como objetivo investigar, junto a trabalhadores com deficiência, as principais dificuldades enfrentadas nos primeiros meses de trabalho. Trata-se de pesquisa qualitativa com 16 trabalhadores com deficiência, numa empresa privada de ensino superior e médio no noroeste do estado do Rio Grande do Sul. A coleta dos dados se deu mediante entrevista estruturada e análise de conteúdo em agosto 2014. Foi possível elencar duas categorias: a primeira inerente às dificuldades enfrentadas pelos trabalhadores com deficiência, e a segunda, às (in)satisfações e contribuições do trabalhador para a melhoria do processo de trabalho. Identificou-se que a maioria dos entrevistados não enfrentou dificuldades, contudo em alguns relatos, foi possível apreender alguma discriminação e dificuldades de adaptação. Algumas ações da empresa foram facilitadoras do processo de inserção do trabalhador com deficiência. Considera-se que a inclusão do enfermeiro, dentro das empresas, possa contribuir para uma melhor integração destes trabalhadores. **DESCRIPTORES:** Pessoas com deficiência; Enfermagem do trabalho; Saúde do trabalhador.

DIFFICULTIES PERCEIVED BY WORKERS WITH DISABILITIES IN THE ROUTINE OF THEIR WORK

ABSTRACT: This study aimed to investigate, with disabled workers, the main difficulties faced by these in their first months at work. It is qualitative research with 16 disabled workers, in a private company providing teaching services at a high school and higher education level, in the northwest of the Brazilian state of Rio Grande do Sul. Data collection took place through a structured interview and content analysis, in August 2014. It was possible to list two categories: the first, inherent to the difficulties faced by the disabled workers, and the second, to the worker's (dis-)satisfactions and contributions to improving the work process. It was identified that the majority of the interviewees did not face difficulties – however, in some reports, it was possible to learn some instances of discrimination, and difficulties in adapting. Some of the company's actions facilitated the process of the disabled worker's insertion. It is considered that the inclusion of the nurse, within companies, may contribute to the better integration of these workers.

DESCRIPTORS: Disabled persons; Occupational Health Nursing; Occupational health.

DIFICULTADES PERCEBIDAS POR LOS TRABAJADORES CON DISCAPACIDADES EN LA RUTINA DE SU TRABAJO

RESUMEN: El objetivo de este estudio fue investigar, con trabajadores discapacitados, las principales dificultades a las que se enfrentan en sus primeros meses de trabajo. Se trata de una investigación cualitativa con 16 trabajadores discapacitados, en una empresa privada que presta servicios de enseñanza en una escuela secundaria y superior, en el noroeste del estado brasileño de Rio Grande do Sul. La recolección de datos se realizó mediante una entrevista estructurada y un análisis de contenido, en agosto de 2014. Se pudo enumerar dos categorías: la primera, inherente a las dificultades de los trabajadores discapacitados, y la segunda a las (des) satisfacciones y Contribuciones para mejorar el proceso de trabajo. Se identificó que la mayoría de los entrevistados no se enfrentaban a dificultades; sin embargo, en algunos informes se pudo conocer algunos casos de discriminación y dificultades de adaptación. Algunas de las acciones de la empresa facilitaron el proceso de inserción del trabajador discapacitado. Se considera que la inclusión de la enfermera, dentro de las empresas, puede contribuir a la mejor integración de estos trabajadores.

DESCRIPTORES: Personas discapacitadas; Enfermería en Salud Ocupacional; Salud del trabajo.

¹Dicente de Enfermagem. Universidade Regional Integrada do Alto Uruguai e das Missões. Santo Ângelo, RS, Brasil.

²Enfermeira. Mestre em Enfermagem. Docente da Universidade Regional Integrada do Alto Uruguai e das Missões. Santo Ângelo, RS, Brasil.

³Enfermeira. Doutora em Enfermagem. Docente da Universidade Regional Integrada do Alto Uruguai e das Missões. Santo Ângelo, RS, Brasil.

⁴Enfermeiro. Doutor em Enfermagem. Docente da Universidade Regional Integrada do Alto Uruguai e das Missões. Santo Ângelo, RS, Brasil.

⁵Enfermeiro. Mestre em Enfermagem. Docente da Universidade Regional Integrada do Alto Uruguai e das Missões. Santo Ângelo, RS, Brasil.

Autor Correspondente:

Rosane Teresinha Fontana

Universidade Regional Integrada do Alto Uruguai e das Missões

Av. Getúlio Vargas, 1426 - 98801-470 - Santo Ângelo, RS, Brasil

E-mail: rfontana@urisan.tche.br

Recebido: 10/03/2016

Finalizado: 03/10/2016

● INTRODUÇÃO

O trabalho para as pessoas com deficiência (PCD) tem valor social e pessoal, assim como para as pessoas sem deficiência⁽¹⁾. No Brasil, o trabalho é contemplado pela Constituição Federal como um dos direitos sociais do cidadão, como a educação, a saúde, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância e a assistência aos desamparados.

As empresas com cem ou mais trabalhadores estão obrigadas a preencher de dois a cinco por cento de seu quadro funcional com pessoas com algum tipo de deficiência. No Decreto 5.296/2004, foram elaborados critérios técnicos mais rigorosos quanto à qualificação das deficiências, restringindo as cotas para pessoas que possuam algum tipo de deficiência⁽²⁾.

Ao empregar um trabalhador com deficiência (TCD), de acordo com as cotas exigidas na legislação, as empresas devem adaptar seus ambientes de trabalho de acordo com a necessidade afetada⁽²⁾. Isto pode gerar algum ônus, seja pelo fato do TCD muitas vezes não possuir o mesmo rendimento ou autonomia do trabalhador sem deficiência, seja porque, dependendo da deficiência, a empresa deve prover recursos para o desempenho de suas tarefas laborais, em material ou treinamento específico⁽³⁾.

Além disso, a empresa deve empenhar esforços para a adaptação do TCD no ambiente, fator importantíssimo para que a inclusão possa de fato acontecer. Quando isso não acontece, as PCD não conseguem ter autonomia, independência ou mostrar suas potencialidades e capacidades dentro da empresa⁽⁴⁾.

Na União Europeia, os espaços permitem às pessoas com algum tipo de deficiência explorar suas capacidades, participando assim da sociedade e da economia⁽⁵⁾.

A “saúde do trabalhador” trata de uma área da saúde pública que objetiva estudar e intervir nas relações entre trabalho e saúde. Busca promover e proteger a saúde do trabalhador, alcançadas através de ações de vigilância de riscos nos ambientes de trabalho, suas condições, os agravos envolvidos à saúde do empregado, assim como a organização e prestação da assistência de saúde aos trabalhadores⁽⁶⁾. Além disso, tais ações colaboram na prevenção de agravos à saúde, advindos do estresse gerado na adaptação forçada ou não planejada ou decorrente de discriminações.

Justifica-se o presente estudo pela necessidade de preparar e melhorar a inserção da PCD nas empresas, e teve como objetivo investigar, junto a trabalhadores com deficiência, as principais dificuldades enfrentadas durante os primeiros meses de trabalho.

● MÉTODO

O estudo é exploratório⁽⁷⁾ e tem caráter qualitativo. Os sujeitos da pesquisa foram trabalhadores com algum tipo de deficiência num estabelecimento de ensino superior, no noroeste do estado do Rio Grande do Sul. Os critérios para inclusão foram: estar trabalhando em regime formal na empresa, enquadrado na política de cotas para trabalhadores com deficiência, maior de 18 anos e concordar em participar da pesquisa. O critério de inclusão não levou em consideração escolaridade, carga horária ou labor desempenhado.

Os dados foram coletados por meio de uma entrevista estruturada composta de dezoito perguntas abertas. O pesquisador utilizou o roteiro de perguntas, ao mesmo tempo em que registrou as falas com o auxílio de um gravador, sendo posteriormente transcritas e analisadas pelo método de análise temática de conteúdo⁽⁷⁾. A coleta dos dados se deu durante o segundo semestre de 2014. Todos os participantes foram informados dos objetivos da pesquisa, bem como do direito de recusa à participação ou desistência a qualquer momento.

O estudo respeitou a Resolução 466/2012 do Conselho Nacional de Saúde, tendo em vista envolver seres humanos em sua pesquisa⁽⁸⁾. Foi submetido ao Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade Regional Integrada do Alto Uruguai e das Missões (Campus Santo Ângelo), obtendo aprovação pelo parecer consubstanciado nº 711.327, de 07 de julho de 2014. Houve total sigilo na identidade da empresa e dos entrevistados. Para tanto, os sujeitos foram identificados pelo nome de elementos químicos. As funções desempenhadas, prédios e setores relatados nas falas também foram suprimidos no intuito de impossibilitar a identificação.

O convite para participação da pesquisa foi realizado pelo setor de Recursos Humanos da instituição

coparticipante, após ter sido aprovado pela diretoria da mesma. O pesquisador entrou em contato somente com os convidados que aceitaram participar, oportunidade em que foi apresentado e assinado em duas vias o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE).

● RESULTADOS

Caracterização dos sujeitos e do cenário do estudo

A empresa conta com um total de 449 empregados. Totaliza o quadro de trabalhadores com deficiência (TCD) 18 profissionais e, destes, 16 aceitaram participar da pesquisa. A idade dos entrevistados variou entre 20 e 76 anos, sendo 11 (68,75%) do sexo masculino. Quanto à escolaridade, o menor grau de instrução foi o ensino médio completo, com quatro (25%) dos entrevistados. Enquanto seis (37,5%) declararam ter concluído o ensino superior, quatro (25%) estavam estudando no momento.

O tempo de trabalho na empresa variou entre quatro meses e quarenta anos, sendo que 11 (68,75%) aludiram estar trabalhando em média há dois anos na instituição. Dos entrevistados, apenas dois relataram tratar-se do primeiro emprego, enquanto outros dois alegaram trabalhar em mais de um emprego atualmente.

Quando perguntado sobre a deficiência que o participante possuía, nove (56,25%) mencionou tratar-se de uma deficiência física. Os demais relatos caracterizaram-se por deficiências visuais, auditivas e cognitivas. Com relação ao tempo que o entrevistado possui a deficiência, 11 (68,75%) apontaram ser desde que nasceu. Treze (81,25%) dos entrevistados referiram não ter encontrado quaisquer dificuldades nos primeiros meses de trabalho nesta empresa, bem como não estar sofrendo nenhum tipo de preconceito ou discriminação no momento. Contudo, o restante dos participantes citou ter encontrado dificuldades na adaptação ao trabalho nesta ou em outras empresas pelas quais já passaram.

Após a leitura, releitura e análise dos dados coletados, foi possível elencar duas categorias principais, sendo a primeira inerente às dificuldades enfrentadas pelos trabalhadores com deficiência e, a segunda, às (in)satisfações e contribuições do trabalhador para a melhoria do processo de trabalho.

A categoria Dificuldades enfrentadas pelos trabalhadores com deficiência pode ser observadas nas seguintes falas:

[...] Falta de preparo dos colegas, falta de material de trabalho, falta de local pra trabalhar, falta de tudo. [...] Não me deram função nenhuma, nem cadeira, nem mesa. Eu tentava buscar o que fazer. (Bromo)

[...] o prédio Y é todo escada e é bastante escada. Não tem rampa, nada. (Sódio)

[...] Acho que hoje [o problema] seria banheiro [para cadeirantes] [...]. (Carbono)

Foi possível perceber que, dentre as dificuldades apontadas, a discriminação advinda de condição diferenciada denota associação entre incapacidade e limitação. Quando questionados sobre o tipo de discriminação e sua origem, os relatos foram distintos. Alguns entrevistados referiram ser por parte da gestão, enquanto outros relataram ser por parte de clientes (alunos da instituição). Outra situação diz respeito a um grupo de alunos que, ao serem saudados por um TCD, responderam de forma preconceituosa, imitando, maldosamente, sua fala dificultada.

Para a categoria (In)Satisfações e contribuições do trabalhador para a melhoria do processo de trabalho, ressaltamos as seguintes falas:

Aí teria que ter esse, esse processo ali com a psicóloga que isso não tem [...]. (Alumínio)

Assim, desde que eu entrei, eles tão se adaptando, porque não tinha elevador, agora tem. Mas falta em alguns prédios ainda, mas os principais já têm. Agora tão realizando algumas reformas, mas tá tudo bem. (Zinco)

Criar um setor específico de inclusão. E efetivo. Nesse setor ter sido trabalhado a questão de capacidade de trabalho dos funcionários e adequação de inclusão. (Bromo)

Muitos entrevistados referiram perceber iniciativas da empresa em ações para a promoção da inclusão e, quando indagados sobre possíveis melhorias, a metade relatou estar satisfeita com as condições de trabalho atuais. Referiram que a empresa tem se mostrado preocupada em adaptar-se às necessidades, e que percebem

a boa vontade da equipe em melhorar cada vez mais as condições de trabalho dos TCD, fatores que pesam no conceito que os trabalhadores têm sobre a instituição.

● DISCUSSÃO

Dificuldades enfrentadas pelos trabalhadores com deficiência

Sempre que o trabalhador é inserido no ambiente laboral sem uma preparação prévia, seja estrutural, organizacional ou humana, este processo poderá gerar estresse à equipe de trabalho, à empresa e ao próprio TCD. Os resultados demonstram que ainda não havia preparo da empresa para acolher esses sujeitos.

No que diz respeito ao processo de trabalho, cabe salientar que deve haver esclarecimento para toda a equipe com relação às funções que cada trabalhador desempenhará, assim como sobre uma hierarquia, se houver. Os papéis de cada integrante da equipe devem estar claros, diminuindo desigualdades e/ou iniquidades.

Levando em consideração que os atuais clientes desta empresa serão futuramente os trabalhadores que receberão colegas com deficiência no cotidiano do trabalho, acredita-se que a educação para inclusão deva partir já da formação.

Outra observação que pôde ser realizada durante a coleta dos dados diz respeito à visão ainda limitada frente à necessidade TCD, tais como as dificuldades encontradas pela pessoa com deficiência auditiva.

Com relação aos treinamentos, 10 (62,5%) dos entrevistados referiram não ter recebido por ocasião de sua entrada; seis (37,5%) referiram ter recebido apenas orientações de seus colegas de trabalho. Embora os participantes não tenham considerado a falta de treinamento uma dificuldade, é conhecida esta necessidade nas empresas que querem se manter atuais e competitivas, independente do seu ramo de atuação, independente do tipo do trabalhador. Diminuir erros, acidentes, perda de tempo, melhorar os serviços e agregar valores são aspectos obtidos através de treinamento⁽⁹⁾.

Em um estudo em Portugal, realizado pelo Ministério da Solidariedade e da Segurança Social em 2012, apontou que os trabalhadores com deficiências ou incapacidade participaram, em conjunto com os restantes colegas da empresa/organização, em média, em doze ações de formação/qualificação nos últimos três anos⁽⁵⁾.

A acessibilidade é comumente associada às alterações estruturais de um ambiente em prol de pessoas com deficiência, geralmente física. Contudo, a acessibilidade pode ser dividida em seis dimensões diferentes. A dimensão arquitetônica diz respeito à eliminação de barreiras físicas que dificultam a mobilidade. A dimensão comunicacional refere-se a linguagens e comunicação interpessoal, como a língua de sinais, por exemplo. A acessibilidade metodológica pretende empoderar os trabalhadores, tornando-os conhecedores e sujeitos ativos, reflexivos e participantes do processo de trabalho. Por outro lado, a acessibilidade atitudinal refere-se à eliminação de preconceitos e discriminação associados a estereótipos, através da sensibilização e conscientização dos diversos participantes⁽¹⁰⁾.

Uma dificuldade ainda a ser eliminada pela instituição e citada pela maioria dos sujeitos refere-se às dimensões arquitetônicas. A empresa conta com diversos prédios e, muitos deles, com estruturas antigas e mais de um pavimento, sem elevadores ou rampas, com muitas escadas, além de desnível em calçadas e banheiros não adaptados.

A acessibilidade no ambiente de trabalho é fator fundamental para que a inclusão possa de fato ocorrer. Uma inclusão de qualidade exige muitos passos e, sem estas adaptações, o trabalhador não se sentirá acolhido dentro da empresa e não conseguirá se desenvolver por completo⁽⁴⁾.

(In)Satisfações e contribuições do trabalhador para a melhoria do processo de trabalho

A atenção e polidez no relacionamento, citada por alguns dos respondentes, foi atribuída a fatores como o tipo de instituição que, sendo do escopo do ensino/educação, configura-se como uma empresa diferenciada e pode não ser o reflexo do cenário de outras empresas distintas.

Embora alguns tenham identificado positivamente o envolvimento da instituição para a melhoria do seu

processo de trabalho, outros disseram que mais iniciativas precisam ser retomadas, tais como o trabalho em grupos com discussões sobre o tema, sobre as dificuldades enfrentadas, relacionamentos interpessoais e apoio psicológico. O trabalho em grupos, realizado periodicamente até o ano de 2013, com o acompanhamento de uma psicóloga contratada pela empresa, foi a atividade de maior impacto, de acordo com os sujeitos, as quais foram muito benéficas para a adaptação dos TCD. Além disso, o acompanhamento psicológico constante foi considerado essencial.

Alguns participantes abordaram em suas falas a necessidade de treinamentos para preparação dos colegas ou dos TCD, seja por palestras ou reuniões entre as equipes.

Um estudo demonstrou, que a partir da realização de encontros com líderes de setores abordando temas como conscientização e sensibilização, legislação das cotas, tipos de deficiência, potencialidades, limitações, preconceitos e integração dos TCD na empresa, o desenvolvimento de líderes de setores contribui para desmistificação das relações frente às pessoas com deficiência, ampliando possibilidades de gerenciamento de conflitos e instituindo rotinas organizacionais que visam melhorar as relações interpessoais e profissionais⁽¹¹⁾.

Em Portugal, um estudo comprovou que, embora as medidas e programas de incentivo ao emprego das pessoas com algum tipo de deficiência fossem considerados importantes pelos empregadores, na maioria dos casos não foram decisivas no ato da contratação. Também, nessas organizações com práticas inclusivas potencializam-se o espírito de equipe dos seus funcionários, fortalecendo os valores e esforços em torno de objetivos comuns. Na União Europeia, a promoção da igualdade de oportunidades constitui um objetivo estratégico de longo prazo em matéria de deficiência e incapacidade⁽⁵⁾.

É importante que todos sejam sensibilizados de que mudanças são necessárias, e contribuem com melhorias não só aos trabalhadores, mas também para os clientes que possuem necessidades diferenciadas.

Isto posto, as contribuições dos sujeitos para a melhoria do processo de trabalho envolveram as relacionadas à acessibilidade, à continuidade dos grupos de inclusão e à necessidade de criação de uma política de inclusão, cenário onde poderia ser abarcado o enfermeiro do trabalho como coadjuvante neste processo, considerando que um grupo interdisciplinar muito tem a contribuir, não só aos trabalhadores com deficiência, mas aos alunos.

Ainda são tímidas as discussões sobre a inserção do enfermeiro nestas situações, mas sua importância se dá, também, nas atividades de prevenção de agravos e promoção da saúde.

A empresa em que foi desenvolvido este estudo não possui enfermeiro do trabalho. Ainda são poucas as que possuem esse profissional atuando em suas equipes. Segundo a Norma Regulamentadora Nº 4, apenas empresas com mais de 3.501 empregados devem manter obrigatoriamente um enfermeiro do trabalho em seus quadros funcionais⁽¹²⁾. A inserção do enfermeiro hoje se dá em ambientes diversificados, e sua formação está se adequando às transformações sociais.

Segundo a Associação Nacional de Enfermagem do Trabalho, são atribuições do enfermeiro do trabalho, dentre outras: elaborar e executar planos e programas de promoção e proteção à saúde dos empregados, participar de grupos, fazer levantamentos de doenças profissionais, investigação de relações com atividades funcionais, análise de fadiga, de fatores insalubres, das condições de trabalho e da integridade física e mental do trabalhador, prover os primeiros socorros no local de trabalho em caso de acidentes, doenças ou distúrbios, prevendo materiais e recursos necessários às necessidades de saúde dos trabalhadores, além de treinar os trabalhadores no intuito de reduzir a incidência de acidentes⁽¹³⁾.

Diante disso, torna-se necessário planejamento estratégico de ações que envolvam não somente os TCD, mas a empresa como um todo, que deve prover recursos humanos capacitados para auxiliar nestas dimensões do cotidiano de trabalho. Foi possível observar a capacidade crítica e de reflexão dos TCD entrevistados sobre as necessidades do cenário em que desenvolve suas atividades, movida pela indagação sobre o que uma empresa necessita para, de fato, incluir os TCD.

Quando uma empresa diagnostica o ambiente laboral e se preocupa com adaptações necessárias, potencializa as capacidades do trabalhador, acolhendo de maneira efetiva e garantindo sua permanência, bem-estar e produtividade. Este é um dos enfoques de estudo realizado em uma empresa de grande porte que também relaciona ações que melhoraram a inserção dos TCD em seu cenário. Após planejamento, a empresa optou por lançar mão de padrinhos para o acompanhamento da integração dos TCD na empresa, bem como na colaboração da resolução de possíveis problemas que surgiam, fazendo uso de experiências

peçoais anteriores. Outro fator importante diz respeito ao recrutamento, seleção e análise de acessibilidade, assim como uma política de manter postos de trabalho fixos na empresa destinados aos TCD⁽¹⁴⁾.

Ainda que uma empresa se prepare e se adapte ao longo dos anos, deve manter constante monitoria e avaliação sobre como vem se dando o trabalho com os TCD. Cada necessidade especial é única e cada trabalhador deve ser visto na sua singularidade. Constantes revisões de suas práticas, por vezes excludentes e discriminatórias, devem ser um hábito. Além disso, é preciso que os gestores ajuízem a si e provoquem esta prática no local em que atuam, para identificarem que ideologias centrais determinam as concepções de deficiência, com vistas a desarticular a percepção individualista de deficiência como uma anomalia que ressalta as limitações e mais:

para uma concepção social inclusiva com a produção de ações de acessibilidade e de afirmação dos locais e ferramentas de trabalho para favorecer a inclusão efetiva das pessoas com deficiência como trabalhadoras com bons potenciais a serem utilizados^(15:94).

Nesse sentido, as políticas de emprego, nas relações de trabalho como um todo, necessitam da participação da sociedade, da sensibilização de que mudanças são necessárias e colaboram com melhorias, não só aos trabalhadores, mas também para os clientes que apresentam necessidades diferenciadas.

Somente com a participação de todos os trabalhadores, e até mesmo em parceria com a sociedade e o governo, será possível realizar a inclusão que abarque as necessidades dos trabalhadores com deficiência. Para tanto, a atuação do enfermeiro no atendimento a essas pessoas é importante, pois avalia funcionalmente o paciente, determinando suas potencialidades e contribuindo, assim, com estratégias interventivas a partir da realidade vivenciada em prol de uma assistência qualificada de acordo com as necessidades específicas⁽¹⁶⁾.

● CONSIDERAÇÕES FINAIS

Foi possível identificar que a maioria dos entrevistados não sofreu dificuldades por ocasião de sua adaptação na empresa. Contudo, alguns relatos demonstraram que há necessidade de melhorias importantes que toda empresa deve considerar na hora de planejar a inclusão. Por outro lado, emergiram ações que a empresa desenvolve ou já desenvolveu, e que foram fundamentais no processo de adaptação. Referiram que a empresa tem se mostrado preocupada em adaptar-se às necessidades, e que percebem a boa vontade da equipe em melhorar cada vez mais as condições de trabalho dos TCD, fatores que pesam no conceito que os trabalhadores têm sobre a instituição.

A legislação brasileira atual prevê que as empresas contratem pessoas com deficiência, favorecendo a entrada destas no mercado de trabalho. Contudo, apenas empregar o trabalhador com deficiência não basta, uma vez que diversos podem ser os problemas advindos de uma adaptação forçada ao ambiente laboral. Para tanto, é necessário planejar adaptações dentro da empresa, visando melhorar o processo de trabalho deste profissional.

Embora ainda sejam poucas as empresas que contratem enfermeiros do trabalho, acredita-se que este profissional pode participar ativamente da criação e manutenção da política de inclusão das empresas, analisando o cenário e trabalhando em consenso com todos os setores da instituição.

Sugere-se que pesquisas em instituições de segmentos ainda mais diferenciados possam colaborar com o diagnóstico situacional dos enfrentamentos dos trabalhadores, bem como com as ações facilitadoras do processo de inclusão destes importantes personagens.

● REFERÊNCIAS

1. Pereira CS, Del Prette A, Del Prette ZAP. Qual o significado do trabalho para as pessoas com e sem deficiência física? Rev. Psico-USF. 2008; 13(1): 105-14.
2. Brasil. Decreto n. 5296, de 02 de novembro de 2004. Estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida, e dá outras providências. Diário Oficial da União, [Internet] 3 dez 2004 [acesso em 05 set 2016]. Disponível: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2004/decreto/d5296.htm.

3. Ribeiro MA, Carneiro R. A inclusão indesejada: as empresas brasileiras face à lei de cotas para pessoas com deficiência no mercado de trabalho. *Organ. Soc.* 2009; 16(50): 545-64.
4. Neves-Silva P, Prais FG, Silveira AM. Ambiente acessível e a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho em Belo Horizonte. *Anais. 2º Simpósio Brasileiro de Saúde e Ambiente.* Belo Horizonte; 2014.
5. Gonçalves J, Nogueira JM. Ministério da Solidariedade e da Segurança Social. O emprego das pessoas com deficiência ou incapacidade: uma abordagem pela igualdade de oportunidades. [Internet] Portugal: Ministério da Solidariedade e da Segurança Social; 2012 [acesso em 25 abr 2016]. Disponível: http://www.cartasocial.pt/pdf/emprego_pdi.pdf.
6. Forte ECN, Trombetta AP, de Pires DEP, Gelbcke FL, Lino MM. Abordagens teóricas sobre a saúde do trabalhador de Enfermagem: revisão integrativa. *Cogitare Enferm.* 2014; 19(3): 604-11.
7. Minayo MCS. O desafio do conhecimento: pesquisa qualitativa em saúde. 12ª ed. São Paulo: Hucitec; 2010.
8. Ministério da Saúde (BR). Conselho Nacional de Saúde. Diretrizes e normas regulamentadoras de pesquisa envolvendo seres humanos. Resolução n. 466, de 12 de dezembro de 2012. Brasília; 2012.
9. Silva L, Tonelli A. Levantamento das necessidades de treinamento na empresa Uatt?: visão dos gestores. *RAUSJ.* 2013; 1(1): 46-72.
10. Sasaki RK. Inclusão: construindo uma sociedade para todos. Rio de Janeiro: WVA; 2010.
11. Silva PDP, Araújo TMA, Ruiz MLR, Zanelato LS. Programa de socialização em uma rede de supermercados: Os desafios do líder no processo de inserção da pessoa com deficiência. *Anais. I Encontro SENAC de conhecimento Integrado.* São José do Rio Preto; 2012.
12. Brasil. Norma Regulamentadora n. 4. Portaria GM n. 3.214, de 08 de junho de 1978. Dispõe sobre Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho. Brasília, Diário Oficial da União, 1978.
13. Associação Nacional de Enfermagem do Trabalho (ANENT). Atribuições do Enfermeiro do Trabalho. [Internet] 2010 [acesso em 13 nov 2014]. Disponível: <http://www.anent.org.br/competencias.html>.
14. de Campos JGF, de Vasconcellos EPG, Kruglianskas G. Incluindo pessoas com deficiência na empresa: estudo de caso de uma multinacional brasileira. *R. Adm.* 2013; 48(3): 560-73.
15. de Oliveira AB. A determinância dos fatores sócio-históricos em suas subjetivações na gestão de com deficiência nas organizações. *Revista Economia & Gestão.* 2012; 12(30): 82-102.
16. Alves TJ, Pires MNA, Servo MLS. Um olhar sobre a atuação do enfermeiro na atenção às pessoas com deficiência: Revisão Integrativa. *Rev enferm UFPE on line.* [Internet] 2013; 7(n. esp) [acesso em 10 out 2014]. Disponível: <http://www.revista.ufpe.br/revistaenfermagem/index.php/revista/article/viewArticle/4519>.