



Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais

Anais

IV Seminário Internacional Sociedade Inclusiva

Propostas e ações inclusivas: impasses e avanços

Belo Horizonte
17 a 20 de outubro de 2006

Sessões de Comunicações

Realização:



AVALIAÇÃO DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO PARA INSERÇÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA, NA GESTÃO DA DIVERSIDADE

Maria Nivalda de Carvalho-Freitas

Doutoranda CEPEAD/FACE/UFMG; Professora Departamento Psicologia da UFSJ

Antônio Luiz Marques, PhD

Professor do CEPEAD/FACE/UFMG

Universidade Federal de São João del Rei. Praça Dom Helvécio, 74, Bairro Fábricas

São João del Rei – MG, CEP: 36.301-160

(32) 3371 1117 – Fax: (32) 3379 2457

nivalda@ufsj.edu.br

1. INTRODUÇÃO

A Gestão da Diversidade tem se configurado como uma questão relevante em função das modificações no mundo do trabalho, fruto da globalização e fusão das empresas e também devido às pressões de organismos internacionais e da legislação antidiscriminação dos países. Essas mudanças implicam uma maior heterogeneidade da força de trabalho e na necessidade de administrar as diferenças e as atitudes de discriminação em relação à raça, etnia, gênero, deficiências físicas e mentais, dentre outros, visando obtenção de resultados.

Especificamente sobre a diversidade com foco na inserção no trabalho das pessoas com deficiência¹ – objeto da presente investigação – os resultados das pesquisas têm demonstrado as dificuldades dessas pessoas para se inserirem e se manterem no mercado de trabalho a despeito da política de cotas² (HEINSKI e BIGNETTI, 2002; NERI (2003); BATISTA (2004)); as dificuldades percebidas pelas pessoas com deficiência, ao buscar se inserir no mercado de trabalho (CARVALHO-FREITAS, MARQUES e SCHERER, 2004 e CARVALHO-FREITAS *et al*, 2005); as relações entre práticas de diversidade e gestão da diversidade cultural (HANASHIRO e GODOY, 2004); as dúvidas dos empregadores a respeito da própria inserção dessas pessoas no mercado de trabalho formal (OLIVEIRA, 1993); os obstáculos para ingressarem, manterem-se e crescerem dentro das empresas (LEWIS e ALLEE, 1992); a necessidade de adaptações em postos de trabalho e falta de preparo do mundo industrial para absorver pessoas com deficiência (SILVA, 1993). E, ainda, a maior possibilidade de contratação dessas pessoas por parte de grandes empresas que possuam profissionais de Recursos Humanos (GOSS; GOSS e ADAM-SMITH, 2000). Ademais, destacam-se atitudes contraditórias entre as empresas que vão, desde a segregação quando contratam essas pessoas por grupos e categorias em trabalhos considerados inferiorizados, mantendo condutas discriminatórias – ao reconhecimento do desempenho das pessoas com deficiência e adequação das condições de trabalho às necessidades diferenciadas delas (BATISTA, 2004).

Analisando essas pesquisas que investigam a diversidade nas organizações devido à inserção de pessoas com deficiência, verifica-se que, na maioria delas, a questão da adequação das condições de trabalho se constitui em uma dimensão relevante da gestão da diversidade e que necessita ser avaliada dentro do contexto organizacional, pois ela tem sido uma justificativa para a não-contratação de

¹ De acordo com o Decreto nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999, que dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, considera-se que a deficiência é “toda perda ou anormalidade de uma estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica que gere incapacidade para o desempenho de atividade, dentro do padrão considerado normal para o ser humano”.

² Em relação aos direitos trabalhistas, as pessoas com deficiência e acidentados são amparados pela Constituição brasileira. Em virtude disso, em empresas com mais de 100 funcionários ocorre reserva de cargos e a proibição de qualquer discriminação no tocante à remuneração e critério de admissão dos amparados. Tais medidas foram regulamentadas pelas Leis: Lei 8.213/91, Lei 7.853/89 e Decreto 3.298/99.

peças com deficiência; para a segregação dessas pessoas em setores específicos e também para a ausência de possibilidade de ascensão profissional por parte delas.

Frente a este cenário, o objetivo desta pesquisa buscar desenvolver um instrumento de diagnóstico que auxilie na gestão da diversidade nas organizações, isto é, um instrumento que avalie as principais modificações das condições de trabalho necessárias para a inserção dessas pessoas. Na literatura, não foram encontrados instrumentos que avaliassem as condições de trabalho necessárias à inserção de tais pessoas, podendo-se, pois, considerar este estudo, uma contribuição exploratória a este tema.

O artigo está distribuído em quatro partes, além da presente introdução. Na próxima seção serão apresentados os pressupostos teóricos que sustentaram a construção do instrumento. Em seguida, apresentar-se-á a metodologia utilizada para a construção e validação do instrumento de pesquisa, além da caracterização da amostra utilizada. E, na seção seguinte, serão apresentados os resultados obtidos, para, finalmente, chegarmos às conclusões do estudo.

2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Nesta seção serão apresentados os principais fundamentos para a adequação das condições de trabalho visando à inserção de pessoas com deficiência.

2.1. A adequação das condições de trabalho

A questão da diversidade, vinda à superfície, graças à inserção de pessoas com deficiência nas organizações, esboça especificidades que precisam ser avaliadas visando a garantir o acesso dessas pessoas ao trabalho, à saúde e à segurança, dentro dessas empresas ou instituições.

No Brasil as pessoas com deficiência ainda não são contempladas pela legislação, em matéria de segurança e saúde no trabalho. Por esse motivo, serão

utilizadas como referência as orientações elaboradas pela Agência Europeia para a Segurança e Saúde dos trabalhadores com deficiência, que têm por base a legislação europeia de antidiscriminação e de segurança e saúde no trabalho.

Conforme documento da Agência Europeia (2005), a legislação de segurança e saúde e a lei antidiscriminação adotam abordagens convergentes. A legislação de segurança e saúde exige que os empregadores avaliem situações de riscos e implementem medidas de prevenção adequadas, e a lei antidiscriminação requer adaptações no trabalho e nos recursos dos locais de trabalho, visando à acessibilidade de todos os trabalhadores, isto é, a promoção de medidas que facilitem o trabalho dessas pessoas, assegurando a maior autonomia possível.

Considerando que uma das dimensões de avaliação da gestão da diversidade são as condições de trabalho da pessoa com deficiência, levaremos em conta, na construção do instrumento de avaliação desta dimensão, alguns itens relevantes, segundo a Agência Europeia para a Segurança e a Saúde no Trabalho (2005):

- adaptações de instalações de trabalho (por exemplo: rampas, elevadores, degraus sinalizados com cores vivas, adaptação de banheiros, de bebedouros etc.);
- alocação das pessoas com deficiência em áreas de fácil acesso;
- aquisição ou modificações de equipamentos de trabalho conforme as necessidades das pessoas com deficiência contratadas pela empresa;
- sinalização dos locais de trabalho facilitando a locomoção e o acesso das pessoas com deficiência;
- fornecimento de informações sobre segurança e saúde de forma acessível a todas as pessoas com deficiência contratadas pela empresa;
- redistribuição de tarefas conforme necessidades das pessoas com deficiência;
- alteração e adequação de horários de trabalho visando à inserção de pessoas com deficiência;
- promoção de atividades de formação, instrução e informação das pessoas com deficiência que não as coloquem em desvantagem em relação às demais pessoas no que se refere às informações de segurança e saúde no trabalho;

- realização de sensibilização das chefias em relação à inserção de pessoas com deficiência;
- sensibilização dos grupos de trabalho para a inserção de pessoas com deficiência;
- treinamento aos membros das Brigadas de Incêndio para a evacuação das pessoas com deficiência;
- sistematização dos procedimentos de promoção e transferência garantindo a possibilidade de participação das pessoas com deficiência, tendo por critério sua capacidade e experiência de trabalho;
- modificação dos procedimentos de seleção assegurando a possibilidade de realização, pelas pessoas com deficiência.

Esses itens contemplam as principais modificações necessárias para a adequação do local de trabalho com vistas a inserir pessoas com deficiência e funcionam como elementos de verificação que auxiliam as organizações nesse processo, já que muitas delas não têm orientações formalizadas sequer sobre as modificações mínimas necessárias.

3. METODOLOGIA

A metodologia utilizada para a construção e validação do instrumento “*Inventário das Condições e Procedimentos de Trabalho*” (ICPT) será apresentada em duas etapas: a primeira contemplará a construção e a segunda, a validação do inventário.

3.1. Construção do Inventário

O inventário das Condições e Procedimentos de Trabalho (ICPT) foi construído, no período de março a julho de 2005, a partir da revisão da literatura sobre essa dimensão, que se apresentou na seção anterior. Esta revisão possibilitou o levantamento das categorias que deveriam compor o construto de adequação das condições de trabalho. Foram considerados os itens sugeridos pela Agência Européia

para a Segurança e a Saúde no Trabalho (2005), tendo sido construído um questionário com 14 itens.

O questionário foi submetido a um pré-teste com seis alunos de graduação em Administração e que trabalhavam em empresas. Além disso, o questionário foi analisado por um painel de nove especialistas, composto por três pesquisadores do tema inserção social de pessoas com deficiência, um professor de metodologia científica, um pesquisador da questão da saúde e segurança no trabalho, dois doutorandos em administração e dois profissionais de Recursos Humanos, que atuavam com inserção de pessoas com deficiência. A partir do pré-teste e da análise desses especialistas, adequaram-se as orientações para os respondentes do questionário, visando um melhor direcionamento em relação à questão da deficiência, isto é, os participantes da pesquisa deveriam responder ao questionário tendo por referência apenas pessoas com deficiência, mas que não apresentassem nenhum tipo de comprometimento intelectual – como era o interesse da pesquisa.

O questionário definitivo foi composto por questões fechadas, com a utilização da escala Likert, de escolha forçada, para medição, considerando-se uma variação de 1 (discorda totalmente) a 6 (concorda totalmente).

3.2. Validação do Inventário

Devido às dificuldades de informação em relação às empresas que contratam ou não pessoas com deficiência, o universo considerado para a realização da pesquisa foram as 147 empresas que, no ano de 2004, publicaram seu balanço social no Instituto Brasileiro de Análises Sociais e Econômicas – IBASE. Essas empresas se constituíam na totalidade das empresas que contratavam pessoas com deficiência, cujos resultados eram disponibilizados, por via eletrônica, nesse Instituto.

Todas as 147 empresas foram contatadas através do serviço “fale conosco”, solicitando o endereço eletrônico e telefone da pessoa responsável pela inserção de pessoas com deficiência. Dessas empresas, 35 responderam fornecendo os dados da pessoa de contato. Nesse primeiro contato, 30 empresas responderam dizendo que, a princípio, poderiam participar. Cinco empresas não responderam nem aos e-

mails, sequer aos telefonemas. Das 30 empresas que se disponibilizaram a participar, 18 efetivamente contribuíram com a pesquisa. A justificativa das demais para a não participação foi o envolvimento dos possíveis respondentes em projetos em andamento na empresa; não-cumprimento da lei de cotas e política de inserção de pessoas com deficiência ainda não definida pela empresa.

O método de pesquisa utilizado foi o *survey* de desenho transversal, sendo os dados coletados no período de outubro a dezembro de 2005. Segundo Malhotra (2001), o método de *survey* se baseia no inquérito dos participantes, através de questionário estruturado, que visa uma padronização no processo de coleta de dados.

O questionário foi administrado através do método eletrônico de *survey* pela *Internet*. Foi criada uma página na Internet com as informações necessárias sobre a pesquisa, contendo o questionário a ser respondido. Foi enviado um e.mail para cada pessoa de contato das empresas e informado o login e a senha de acesso ao questionário. Ao ser concluído o preenchimento, o questionário era enviado eletronicamente ao banco de dados da pesquisa. Às pessoas de contato na empresa também foi solicitado que reencaminhassem as informações aos demais funcionários que deveriam participar da pesquisa (profissionais da área de saúde e segurança no trabalho e chefias imediatas das pessoas com deficiência). Duas empresas, em função de dificuldades de acesso dos funcionários à *Internet*, solicitaram o encaminhamento do questionário e o reproduziram para os respondentes, em seguida encaminhando o questionário respondido para os pesquisadores.

O ICPT foi aplicado a uma amostra de conveniência composta por 18 empresas, conforme quadro 1.

QUADRO 1

Caracterização da amostra

Setor Atividade	N. ° empresas	N. °. funcionários			N. °. pessoas com deficiência					N. °. participantes pesquisa
		201 a 500	501 a 1000	Acima de 1000	Até 20	21 a 50	51 a 100	101 a 500	Acima 1000	
Agrícola	01			01			01			02
Indústria	03		01	02	02			01		08
Serviços	14	01	01	12	03	04	02	04	01	155
TOTAL	18	01	02	15	05	04	03	05	01	165

Fonte: DADOS DA PESQUISA

Analisando o quadro verifica-se que 78% das empresas participantes pertencem ao setor de serviços, as demais são da indústria (17%) e do setor agrícola (5%). 83% das empresas participantes possuem mais de mil funcionários em seu quadro de pessoal. Com relação ao número de pessoas com deficiência, 39% delas possuem entre 20 e 100 funcionários portadores de deficiência e 28%, entre 100 e 500 funcionários com deficiência. Contudo, também fizeram parte da amostra empresas que possuem até 20 funcionários portadores de deficiência (28%) e com mais de 1000 funcionários igualmente portadores (5%).

Dessas empresas, 33% eram de capital nacional privado; 11% eram de capital estrangeiro; 33% eram de capital misto; e 22% eram de capital nacional público. Três empresas participantes têm unidades em todo o território nacional e as demais se distribuem em 16 estados do país, sendo que 3 delas estão distribuídas em dois ou mais estados. Além disso, 44% delas trabalham com a inserção de pessoas com deficiência há mais de 10 anos e 17% há mais de 5 anos. Apenas uma empresa (5%) trabalha há menos de 1 ano com a inserção de pessoas com deficiência.

Os participantes (unidades de observação) da pesquisa foram os profissionais que se responsabilizavam pela inserção de pessoas com deficiência nas empresas (a maioria, da área de Recursos Humanos); profissionais da área de saúde e segurança no trabalho e chefias imediatas das pessoas com deficiência, num total de 165 pessoas. A média de idade dos participantes foi de 43 anos. 73% deles eram do sexo masculino e 91% deles, formação de nível superior.

Os procedimentos adotados para a validação do instrumento de pesquisa foram:

- a) Validade de conteúdo ou nominal que se refere a uma “avaliação subjetiva, mas sistemática, da representatividade do conteúdo de uma escala para o trabalho de medição em questão” (GONÇALVES e MEIRELLES, 2004, p. 137). Foi verificada mediante a apreciação do questionário pelo painel de especialistas e realização de pré-teste.
- b) Validade discriminante ou dimensionalidade que “estabelece o número de variáveis que explica ou operacionaliza um dado construto” (GONÇALVES e MEIRELLES, 2004, p. 140). Foi utilizada a Análise Fatorial Exploratória com

suporte do programa estatístico SPSS. A fatorabilidade dos dados foi verificada através dos índices de KMO e do teste de esfericidade de Bartlett, apresentados nos resultados.

- c) Validade convergente ou consistência dos itens. Foi utilizado o *Alpha de Cronbach*, pois possibilita a verificação da medida em que o conjunto de itens explica o construto investigado. Também foram analisadas as cargas fatoriais de cada indicador obtido na Análise Fatorial Exploratória. Segundo Pasquali e Araújo (1998), “o tamanho da carga fatorial fala da validade do item: quanto maior a carga, mais o item constitui uma representação adequada do construto medido pelo fator” (p.285).

4. RESULTADOS

O tratamento preliminar dos dados identificou a ocorrência de menos de 5% de ocorrência de casos faltosos (*missing values*), os quais foram eliminados das análises. Todos os itens do inventário foram mantidos nas análises, pois apresentaram carga fatorial superior a 0,30 e não apresentaram ambigüidade.

A amostra conseguida para a realização da Análise Fatorial do ICPT foi de 12 respondentes para cada variável.

O índice de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO = 0,810) e o teste de esfericidade de Bartlett (significativo a $p < 0,001$) indicaram a fatorabilidade dos dados.

Foi realizada a Análise de Componentes Principais, uma vez que o objetivo era determinar o número mínimo de fatores que respondessem pela máxima variância dos dados. Os resultados estatísticos da pesquisa indicaram a existência de três fatores com *eigenvalue* superior a 1,0, os quais explicavam 60% da variância total.

Ao realizar a análise da precisão do instrumento – através do método de consistência interna (coeficiente *alpha de Cronbach*) – os fatores encontrados apresentaram consistência interna superior a 0,68, o que, de acordo com Malhotra (2001), indica confiabilidade satisfatória da consistência interna. Apenas um item foi

retirado do inventário, tendo sua exclusão implicada em elevação do índice de consistência interna do fator. O inventário foi reduzido de 14 para 13 itens.

Os fatores foram denominados segundo sua característica geral e representam a percepção das pessoas quanto às modificações das condições e procedimentos de trabalho implementados nas empresas visando, à inserção de pessoas com deficiência.

- Fator 1 – *Sensibilização*: composto por quatro itens com cargas fatoriais variando de 0,50 a 0,85 e *Alpha de Cronbach* = 0,86. Como característica geral, este fator focaliza a percepção das pessoas em relação às ações da empresa no sentido de sensibilizar as chefias e funcionários para a inserção de pessoas com deficiência e fornecer informações sobre saúde e segurança no trabalho, àquelas contratadas.
- Fator 2 – *Adaptações*: composto por cinco itens com cargas fatoriais variando de 0,40 a 0,85 e *Alpha de Cronbach* = 0,81. Como característica geral, este fator focaliza a percepção das pessoas em relação às adaptações nas condições e instrumentos de trabalho realizadas pela empresa para facilitar a inserção de pessoas com deficiência.
- Fator 3 – *Práticas de RH*: composto por quatro itens com cargas fatoriais variando de 0,42 a 0,88 e *Alpha de Cronbach* = 0,68. Como característica geral, este fator focaliza a percepção das pessoas em relação à adequação das práticas de seleção, treinamento, promoção e transferência, que se realizam pela empresa com vistas a inserir as pessoas com deficiência.

5. CONCLUSÃO

A metodologia utilizada para a construção do Inventário de Condições e Procedimentos de Trabalho (ICPT) garante a validade de construto do mesmo (MALHOTRA, 2001; GONÇAVES e MEIRELLES, 2004; SPECTOR, 1992; HAIR JR. *et al*, 1995; PASQUALI, 1999), podendo-se afirmar que esse instrumento avalia a percepção da adequação das condições e procedimentos de trabalho necessários

para a inserção de pessoas com deficiência, nas organizações. O instrumento e os critérios de análise encontram-se no anexo 1.

O Inventário de Condições e Procedimentos de Trabalho é composto por três fatores: *Sensibilização, Adaptações e Práticas de RH*, que possibilitam a avaliação das modificações implementadas pela organização visando à inserção de pessoas com deficiência.

Como instrumento que avalia uma dimensão importante da gestão da diversidade nas empresas, o ICPT abre perspectiva para novos estudos, tanto com vistas a aprimorar o inventário quanto para a construção de novos instrumentos que analisem outras dimensões relevantes da Gestão da Diversidade. Por outro lado, é necessário avaliar como as medidas de Condições e Procedimentos de Trabalho se relacionam com outros construtos, no sentido de construir uma contribuição teórica para a questão da Gestão da Diversidade nas organizações. Além disso, far-se-ão necessárias novas pesquisas para avaliar a adequação do instrumento apresentado para um universo de pessoas com escolaridade mais baixa que a da amostra utilizada na presente investigação.

Finalizando, necessário realçarmos a possibilidade de contribuição do instrumento validado para a Gestão da Diversidade nas organizações, o qual poderá ser utilizado para o diagnóstico, implementação e modificações de ações dentro das empresas, o que facilitará, assim, o processo de inserção de pessoas com deficiência.

REFERÊNCIAS

BATISTA, C. A. M. **Inclusão: construção na diversidade**. Belo Horizonte: Armazém de Idéias, 2004.

BRASIL. **Lei n. 8.213**, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências.

_____. **Decreto n. 3.298**, de 20 de dezembro de 1999. Regulamenta a Lei n. 7.853, de 24 de outubro de 1989, que dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção, e toma outras providências.

CARVALHO-FREITAS, M.N.; MARQUES, A. L.; SCHERER, F. L. Inclusão no mercado de trabalho: um estudo com pessoas portadoras de deficiência. In: Encontro Anual da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração, 28, 2004, Curitiba. **Anais eletrônicos...** Curitiba: EnANPAD, 2004. Cd-rom.

CARVALHO-FREITAS *et al.* Inserção social e no mercado formal de trabalho: um estudo realizado com portadores de deficiência em Cabo Verde – África. In: Encontro Anual da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração, 29, 2005, Brasília. **Anais eletrônicos...** Brasília: EnANPAD, 2005. Cd-rom.

GONÇALVES, C. A.; MEIRELLES, A. M. **Projetos e Relatórios de Pesquisa em Administração**. São Paulo: Atlas, 2004.

GOSS, D; GOSS, F; ADAM-SMITH, D. Disability and employment: a comparative critique of UK legislation. **The International Journal of Human Resource Management**, 11:4, p. 807-821, Aug. 2000.

HAIR JR., J. F. *et al.* **Multivariate Data Analysis**. 5. ed. New Jersey: Prentice Hall, 1995.

HANASHIRO, D. M. M.; GODOY, A. S. Um preâmbulo à gestão da diversidade: da teoria à prática. In: Encontro Anual da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração, 28, 2004, Curitiba. **Anais eletrônicos...** Curitiba: EnANPAD, 2004. Cd-rom.

HEINSKI, R. M. M. S; BIGNETTI, L. P. A inclusão de pessoas portadoras de deficiência no mercado de trabalho. **Anais eletrônicos...** Porto Alegre, 2002.

LEWIS, G. B., ALLEE, C. L. The impact of disabilities on Federal Career Success. **Public Administration Review**, v. 53, n. 4, p. 389-397, July/Aug. 1992.

MALHOTRA, N. K. **Pesquisa de Marketing: uma orientação aplicada**. 3ª ed. Porto Alegre: Bookman, 2001.

NERI, M. *et al.* **Retratos da Deficiência no Brasil**. Rio de Janeiro: FGV/IBRE, CPS, 2003.

OLIVEIRA, M H. A. Núcleos cooperativos: uma perspectiva profissional para o portador de deficiência. **Em Aberto**, ano 13, n. 60, p. 106-108, out./dez. 1993.

PASQUALI, L. (org.). **Instrumentos Psicológicos**: manual prático de elaboração. Brasília: LabPAM, 1999.

PASQUALI, L.; ARAÚJO, R. M. Validação preliminar da bateria de raciocínio diferencial – BRD para o Brasil. **Temas em Psicologia**, v. 6, n. 3, p. 271-290, 1998.

SILVA, O. M. **Uma questão de competência**. São Paulo: Memnon, 1993.

SPECTOR, P. E. **Summated rating scale construction**: an introduction. Age Series: Quantitative applications in the Social Sciences. Vol 82. Los Angeles: Sage, 1992.

ANEXO 1 - Inventário de Condições e Procedimentos de Trabalho

Instruções

Desejamos saber sua opinião sobre as afirmativas que se seguem. **Use a escala abaixo, marcando em cada questão o número que mais se aproxima de sua percepção sobre as ações e condições de trabalho da empresa em que você trabalha.**

1	2	3	4	5	6
Discordo Totalmente	Discordo muito	Discordo pouco	Concordo Pouco	Concordo Muito	Concordo Totalmente

POR FAVOR, NÃO DEIXE QUALQUER ITEM SEM RESPOSTA!

	Respostas						CRIVO
	1	2	3	4	5	6	
1. Foram realizadas adaptações de instalações de trabalho visando à inserção de Pessoas Portadoras de Deficiência (por exemplo: rampas, elevadores, degraus sinalizados com cores vivas, adaptação de banheiros, de bebedouros etc.)							Adaptações
2. É feita a alocação das pessoas portadores de deficiência em áreas de fácil acesso							Adaptações
3. Foram feitas aquisições ou modificações de equipamentos de trabalho conforme as necessidades das pessoas portadoras de deficiência contratadas							Adaptações
4. Existe sinalização dos locais de trabalho facilitando a locomoção e o acesso das pessoas portadoras de deficiência							Adaptações
5. São fornecidas informações sobre segurança e saúde no trabalho de forma acessível a todas as pessoas portadoras de deficiência, contratadas							Sensibilização
6. Ocorre a redistribuição de tarefas conforme necessidades das pessoas portadoras de deficiência							Adaptações
7. São promovidas atividades de formação, instrução e informação das pessoas portadoras de deficiência que não as coloquem em desvantagem em relação às demais pessoas no que se refere às informações de segurança e saúde no trabalho							Sensibilização
8. É realizada a sensibilização das chefias em relação à inserção de pessoas portadoras de deficiência							Sensibilização
9. É feita a sensibilização dos grupos de trabalho para a inserção de pessoas portadoras de deficiência							Sensibilização
10. É realizado treinamento aos membros das Brigadas de Incêndio para a evacuação de pessoas portadoras de deficiência							Práticas de RH
11. Os procedimentos de promoção e transferência das pessoas portadoras de deficiência são sistematizados tendo por critério sua capacidade para o trabalho							Práticas de RH
12. Os procedimentos de promoção e transferência das pessoas portadoras de deficiência são sistematizados tendo por critério sua experiência de trabalho							Práticas de RH
13. Os procedimentos de seleção foram modificados assegurando a possibilidade de realização pelas pessoas portadoras de deficiência							Práticas de RH

OBSERVAÇÃO: No inventário, o escore de cada fator será obtido através da média aritmética, ou seja, o somatório dos escores obtidos em cada item que compõe o fator, dividido pelo número de itens que o compõem.

IMPORTANTE: No Inventário de Condições e Procedimentos de Trabalho os resultados dos fatores indicam a avaliação dos respondentes quanto às adequações realizadas pela empresa.