



INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO
RIO GRANDE DO SUL – IFRS

BRIZA ARBOITE OLIVEIRA

PERCEPÇÕES ACERCA DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO
TRABALHO: ADAPTAÇÃO DE ESCALA AO CONTEXTO BRASILEIRO

PORTO ALEGRE

2026

BRIZA ARBOITE OLIVEIRA
CURSO DE ESPECIALIZAÇÃO EM GESTÃO EMPRESARIAL

PERCEPÇÕES ACERCA DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO
TRABALHO: ADAPTAÇÃO DE ESCALA AO CONTEXTO BRASILEIRO

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado
ao Colegiado do curso de Especialização em
Gestão Empresarial do Instituto Federal de
Educação, Ciência e Tecnologia do Rio
Grande do Sul como requisito parcial à apro-
vação na disciplina de Trabalho de Conclusão
de Curso 2 (TCC 2).

Orientadora: Prof^a.Dra. Catia Eli Gemelli

PORTO ALEGRE

2026

RESUMO

A inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho constitui um tema emergente para a gestão da diversidade nas organizações, principalmente diante da existência de barreiras que dificultam sua participação plena no ambiente organizacional. Nesse contexto, o presente estudo teve como objetivo adaptar a escala *Attitudes toward Disabled Persons Scale* (ADS) ao contexto brasileiro, incorporando o fator Trabalho, bem como analisar as percepções de trabalhadores formais (CLT) acerca das pessoas com deficiência no contexto laboral. A pesquisa possui abordagem quantitativa, caráter descritivo e correlacional, sendo realizada por meio de um levantamento survey com 310 trabalhadores do estado do Rio Grande do Sul. Os dados foram coletados através de questionário on-line e analisados por meio de estatística descritiva, análise fatorial exploratória e testes de comparação de médias. Os resultados indicaram adequação psicométrica satisfatória da escala adaptada, possibilitando a proposição da Escala de Percepção acerca de Pessoas com Deficiência (EPPD), composta por cinco fatores: Inclusão, Discriminação, Ganhos, Perspectivas e Trabalho. Os achados evidenciaram a presença de percepções capacitistas, especialmente relacionadas à produtividade, autonomia e perspectivas futuras das pessoas com deficiência. Também foi identificado um paradoxo: embora os participantes reconheçam limitações associadas à deficiência no contexto organizacional, tendem a negar a existência de barreiras de acesso e oportunidades no mercado de trabalho. Além disso, respondentes com deficiência apresentaram percepções mais realistas em relação às oportunidades de emprego e às práticas de inclusão. Concluiu-se que a inclusão de pessoas com deficiência exige avanços para além do cumprimento da legislação, demandando transformações culturais, ações de conscientização e práticas organizacionais efetivamente inclusivas. O estudo contribui para a ampliação das discussões sobre diversidade e inclusão e propõe um instrumento aplicável à investigação das percepções sobre deficiência no contexto organizacional brasileiro.

Palavras-chave: Pessoas com deficiência, inclusão, diversidade organizacional.

ABSTRACT

The inclusion of people with disabilities in the labor market is an emerging issue in diversity management within organizations, particularly given the existence of barriers that hinder their full participation in the organizational environment. In this context, the present study aimed to adapt the *Attitudes toward Disabled Persons Scale* (ADS) to the Brazilian context, incorporating the Work factor, as well as to analyze the perceptions of formal workers (CLT) regarding people with disabilities in the workplace. The research employs a quantitative, descriptive, and correlational approach and was conducted through a survey of 310 workers in the state of Rio Grande do Sul. Data were collected via an online questionnaire and analyzed using descriptive statistics, exploratory factor analysis, and tests for comparing means. The results indicated satisfactory psychometric fit of the adapted scale, enabling the proposal of the Perception Scale regarding People with Disabilities (EPPD), composed of five factors: Inclusion, Discrimination, Gains, Prospects, and Work. The findings revealed the presence of ableist perceptions, particularly regarding the productivity, autonomy, and future prospects of people with disabilities. A paradox was also identified: although participants recognize limitations associated with disability in the organizational context, they tend to deny the existence of barriers to access and opportunities in the labor market. Furthermore, respondents with disabilities presented more realistic perceptions regarding employment opportunities and inclusion practices. It was concluded that the inclusion of people with disabilities requires progress beyond mere compliance with legislation, demanding cultural transformations, awareness-raising initiatives, and organizational practices that are effectively inclusive. The study contributes to broadening discussions on diversity and inclusion and proposes a tool applicable to the investigation of perceptions regarding disability in the Brazilian organizational context.

Keywords: People with disabilities, inclusion, organizational diversity.

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	5
2	FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA	7
2.1	DIVERSIDADE ORGANIZACIONAL: INSERÇÃO E INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA	7
2.2	POLÍTICAS E PRÁTICAS DE INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA EM ORGANIZAÇÕES PRIVADAS	8
2.3	IMPACTOS ORGANIZACIONAIS DA INCLUSÃO: PRÁTICAS, ATITUDES E PERCEPÇÕES NO AMBIENTE DE TRABALHO	10
3	PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS	12
4	ANÁLISE E INTERPRETAÇÃO DOS RESULTADOS	15
4.1	ANÁLISE FATORIAL EXPLORATÓRIA (AFE).....	17
4.2	ANÁLISE DAS PERCEPÇÕES.....	20
4.3	CORRELAÇÕES.....	26
5	CONCLUSÕES.....	28
	REFERÊNCIAS	30
	ANEXOS	34

1 INTRODUÇÃO

De acordo com o último censo realizado em 2022 pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), o Brasil possui 14,4 milhões de pessoas com deficiência, o que representa 7,3% da população com dois anos ou mais. Além disso, pela primeira vez, foram identificadas 2,4 milhões de pessoas com autismo (IBGE, 2023). Apesar dos avanços na legislação voltada à diversidade e à inclusão, a pesquisa Panorama da diversidade nas organizações (To.gather, 2025) aponta uma redução nos investimentos em políticas e práticas inclusivas no país. Entre os fatores associados a esse cenário, destaca-se a percepção de que a diversidade representa um custo, e não uma estratégia organizacional, contrariando estudos que evidenciam que o emprego inclusivo contribui para o desempenho organizacional ao ampliar o aproveitamento de talentos e perspectivas diversas (Ezeafulukwe et al., 2024). Além disso, observa-se a diminuição da prioridade do tema nas agendas da alta gestão e dos conselhos de administração, comprometendo a continuidade das iniciativas de inclusão (Mit Sloan Management Review Brasil; To.gather, 2025).

A inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho torna-se um tema cada vez mais relevante para organizações em todo o mundo (Antonopoulos; Sugden; Saliba, 2024; Ezeafulukwe et al., 2024; Schloemer-Jarvis; Bader; Böhm, 2022). No campo acadêmico, os debates sobre diversidade e inclusão nas organizações têm ganhado destaque na área de Administração, impulsionados pelas discussões sobre direitos humanos, igualdade de oportunidades e justiça social, que pressionam as instituições a repensarem suas práticas internas (Manoel et al., 2025). No entanto, no contexto brasileiro, observa-se que as discussões sobre diversidade e inclusão de pessoas com deficiência ainda são pouco exploradas nas publicações científicas (Oliveira; Versiani; Melo, 2021). Diante disso, evidencia-se a necessidade de ampliar as pesquisas sobre inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, especialmente no cenário brasileiro.

Diversos estudos (Antonopoulos; Sugden; Saliba, 2024; Grześkowiak et al., 2021; Schloemer-Jarvis; Bader; Böhm, 2022) apontam que a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho está diretamente relacionada às percepções e atitudes de empregadores e equipes diante desse público. As atitudes explícitas correspondem às crenças e opiniões conscientes que as pessoas conseguem expressar de

forma deliberada. Já as atitudes implícitas são inconscientes e influenciam comportamentos e decisões de maneira automática, podendo afetar ações e julgamentos mesmo quando há manifestações explícitas de apoio à inclusão (Antonopoulos; Sugden; Saliba, 2024).

A ausência de instrumentos que avaliassem a qualidade de vida com uma perspectiva internacional, fez com que a OMS constituísse um Grupo de Qualidade de Vida (Grupo WHOQOL) com a finalidade de desenvolver instrumentos capazes de fazê-lo dentro de uma perspectiva transcultural (Fleck, 2000). Dentre os instrumentos desenvolvidos pelo grupo está a escala Attitudes toward Disabled Persons Scale (ADS), que consiste em dezesseis afirmações relacionadas à percepção do funcionamento das pessoas com deficiência na sociedade em quatro fatores: inclusão, discriminação, conquistas e expectativas (Power; Green; WHOQOL-DIS Group, 2010).

Diante desse cenário, o presente estudo tem como objetivo adaptar a escala Attitudes toward Disabled Persons Scale (ADS) para o contexto brasileiro, incorporando o fator trabalho, bem como analisar as atitudes de trabalhadores formais, com e sem deficiência, em relação à inclusão de pessoas com deficiência no ambiente organizacional. Busca-se, assim, contribuir para o avanço das discussões acerca da inclusão no trabalho e para a ampliação de instrumentos voltados à compreensão das atitudes relacionadas às pessoas com deficiência no contexto laboral brasileiro.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Nesta seção é apresentada a fundamentação teórica que embasa a discussão proposta neste trabalho. São discutidas as temáticas: Diversidade Organizacional e Inclusão de Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho.

2.1 DIVERSIDADE ORGANIZACIONAL: INSERÇÃO E INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

Fleury (2000) define a diversidade como resultado da interação entre pessoas com diferentes identidades que convivem no mesmo meio social, podendo ser analisada sob perspectivas sociais e organizacionais. Para Fraga et al. (2022), trata-se de um conceito polissêmico, relacionado à representatividade, equidade de oportunidades, respeito às diferenças e inclusão. Ainda de acordo com Fraga et al., no contexto organizacional, a diversidade se manifesta na presença de diferentes grupos sociais no ambiente de trabalho, com participação nos processos decisórios e senso de pertencimento. Nesse sentido, equipes diversas contribuem para maior criatividade, capacidade de resolução de problemas e qualidade na tomada de decisão (Ezeafulukwe et al., 2024).

No que se refere às pessoas com deficiência, é importante ampliar as discussões sobre inserção e inclusão, destacando a diferença entre esses conceitos. A inserção refere-se ao ingresso dessas pessoas no ambiente organizacional, enquanto a inclusão envolve condições efetivas de participação e permanência. Oliveira, Versiani e Melo (2021) observaram que muitos estudos utilizam o termo inclusão de forma superficial, abordando predominantemente a inserção. Ainda, Teodosio e Givisiéz (2003), em pesquisa com pessoas com deficiência auditiva em uma entidade pública de Belo Horizonte, afirmam que a inclusão no trabalho exige um repensar significativo das práticas tradicionais de relações de trabalho. Segundo os autores, o processo de inclusão pode resultar em uma “inserção às avessas”, limitando o avanço das relações entre os diferentes atores organizacionais envolvidos.

No Brasil, uma das ações que visa garantir a diversidade no ambiente organizacional é a lei de cotas, que define uma porcentagem de vagas nas empresas a serem ocupadas por pessoas com algum tipo de deficiência. Porém, somente esse sistema de cotas não garante a permanência e a inclusão efetiva dessas pessoas no mercado de trabalho (Rodrigues; Pereira, 2021).

Pessoas com deficiência ainda enfrentam barreiras como preconceito, falta de acessibilidade, ausência de adaptações e dificuldades de comunicação, além da restrição a funções consideradas “adequadas” à deficiência, reduzindo suas possibilidades de desenvolvimento profissional (Rodrigues; Pereira, 2021). Mesmo quando qualificados, esses trabalhadores enfrentam exclusão nos processos seletivos, dificuldades de progressão na carreira e discriminação no ambiente de trabalho.

Embora existam iniciativas voltadas à inclusão, muitas organizações ainda mantêm uma visão centrada nas limitações, influenciada por modelos médicos e padrões sociais ultrapassados. Além disso, a falta de orientações práticas leva à priorização de pessoas com deficiências consideradas “mais leves”, reforçando desigualdades. Assim, a inclusão de pessoas com deficiência revela-se um processo complexo, que exige transformações estruturais e culturais capazes de promover mudanças efetivas e duradouras no ambiente organizacional (Shaw et al, 2022).

Desse modo, observa-se que, embora a diversidade e a inclusão sejam temas amplos e multidimensionais, sua efetivação nas organizações ainda esbarra na falta de compreensão conceitual e na adoção de práticas que vão além da mera inserção. A literatura reforça que garantir o ingresso de pessoas com deficiência não é suficiente: é preciso transformar processos, relações e estruturas para assegurar participação plena, pertencimento e continuidade, evitando que políticas como a lei de cotas se limitem a cumprir exigências legais, sem promover inclusão de forma efetiva.

2.2 POLÍTICAS E PRÁTICAS DE INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA EM ORGANIZAÇÕES PRIVADAS

Para Alves (2002), existem fortes evidências de que determinadas práticas de gestão de pessoas são indispensáveis para a construção de uma cultura organizacional capaz de estimular o desenvolvimento das competências de cada indivíduo. O autor cita a delegação, a participação, a autonomia, a conscientização, a valorização e o reconhecimento das pessoas como práticas que favorecem o desenvolvimento das competências humanas.

Ao considerar esse cenário, organizações que desejam cumprir a Lei de Cotas e tornar-se inclusivas são aquelas que buscam valorizar a diversidade humana e as diferenças individuais (Favero; Silva, 2018). Para isso, percebe-se a importância de a estrutura organizacional promover ao funcionário com deficiência igualdade de

oportunidades no plano de carreira, bem como nas possibilidades de ascensão profissional, sem discriminação. Também, é necessário pensar os espaços de formação e capacitação como ambientes inclusivos, utilizando estratégias e formas de comunicação que atendam a todos, garantindo, assim, a inclusão (Pereira, 2024).

No âmbito do mercado de trabalho, entende-se que atitudes negativas de empregadores(as) estão, comumente, relacionadas a estigmas, estereótipos ou experiências laborais negativas anteriores com trabalhadores com deficiência. O estigma envolve, principalmente, a associação da deficiência a características indesejáveis (estereótipos), como a incapacidade de realizar determinadas tarefas (Mahasneh et al., 2023).

Pesquisadores e profissionais concordam que as práticas de Recursos Humanos desempenham papel fundamental na inclusão profissional de minorias. A literatura evidencia que essas práticas podem favorecer ou limitar a inserção, permanência e desenvolvimento de pessoas com deficiência nas organizações. Contudo, os estudos ainda se concentram principalmente no recrutamento e seleção, enquanto permanecem escassas as evidências sobre práticas relacionadas ao desenvolvimento, à carreira e à remuneração (Schloemer-Jarvis; Bader; Böhm, 2022). Nessa lógica, Shaw et al. (2022) apontam a necessidade de reorientar as políticas e práticas de inclusão, incorporando uma compreensão mais ampla das dimensões sociais, atitudinais e estruturais que influenciam esse processo. Embora processos estruturados contribuam para maior objetividade e redução de vieses, ainda persistem lacunas como o tratamento homogêneo da deficiência, a análise fragmentada das práticas de RH e a ausência de modelos sólidos para promoção da equidade. Além disso, são limitados os estudos que consideram a diversidade das deficiências, os diferentes contextos organizacionais e as experiências dos próprios indivíduos. Assim, a inclusão de pessoas com deficiência ainda se apresenta como um processo incompleto, exigindo práticas de gestão mais integradas, baseadas em evidências e alinhadas às diferentes etapas da trajetória profissional (Schloemer-Jarvis; Bader; Böhm, 2022).

Dessa forma, evidencia-se que a inclusão de pessoas com deficiência depende não apenas do cumprimento legal, mas também da adoção de práticas de gestão que valorizem competências, combatam estigmas e garantam igualdade de oportunidades ao longo da trajetória profissional. Os estudos demonstram que, embora o setor de Recursos Humanos desempenhe papel estratégico nesse processo, ainda existe uma

distância significativa entre as práticas tradicionais e a complexidade real da inclusão, o que reforça a necessidade de abordagens mais conscientes, estruturadas e humanizadas nas organizações.

2.3 IMPACTOS ORGANIZACIONAIS DA INCLUSÃO: PRÁTICAS, ATITUDES E PERCEPÇÕES NO AMBIENTE DE TRABALHO

Estudo que abordou o impacto organizacional de práticas de inclusão demonstra que, nesse contexto, é necessário investir em acessibilidade, capacitação do público interno da empresa, bem como identificar as atividades que podem ser desempenhadas por pessoas com deficiência, por meio do mapeamento de cargos e funcionalidades. Além disso, destaca-se a importância de utilizar instrumentos de acompanhamento e avaliação dos programas de inclusão, alinhados aos objetivos organizacionais, bem como desenvolver programas de capacitação voltados a esse público (Felizardo et al., 2016).

Observou-se resultados positivos nas organizações, evidenciando que práticas inclusivas contribuem para o bem-estar dos funcionários, além de estarem associadas à melhoria da produtividade e desempenho, das relações e da satisfação dos funcionários (Ezeafulukwe et al., 2024; Felizardo et al., 2016). Com isso, a inclusão de pessoas com deficiência não apenas fortalece a diversidade, mas resulta na melhora do clima organizacional.

Entretanto, a literatura aponta que o impacto dessas práticas não depende exclusivamente de sua implementação formal, visto que está diretamente relacionado às atitudes e percepções de empregadores e colegas de trabalho. A forma como as pessoas com deficiência são percebidas no ambiente organizacional influencia o processo de inclusão no mercado de trabalho (Grzeškowiak et al., 2021). Além disso, percepções baseadas em estereótipos e crenças acerca da capacidade produtiva podem influenciar decisões de contratação, desenvolvimento e permanência desses trabalhadores nas organizações (Antonopoulos; Sugden; Saliba, 2024; Mahasneh et al., 2023).

Sob a perspectiva dos próprios trabalhadores, pesquisas indicam que pessoas com deficiência, recorrentemente, apresentam percepções mais negativas sobre suas experiências no ambiente de trabalho, o que reflete a existência de barreiras atitudinais nas organizações (Rodgers et al., 2025). Dessa forma, compreende-se que

atitudes e percepções constituem elementos centrais na efetividade das práticas de inclusão, influenciando diretamente os resultados.

Assim, destaca-se que iniciativas de diversidade e inclusão podem agregar valor ao negócio, desenvolver competências e melhorar resultados, especialmente quando acompanhadas de monitoramento e avaliação contínua. Torna-se, portanto, indispensável promover a conscientização e a capacitação de líderes e colaboradores, visando à construção de ambientes efetivamente inclusivos. Diante de um cenário multicultural intensificado pela competitividade global, as organizações precisam adotar políticas de diversidade não apenas por questões sociais, mas também para atender às demandas legais e obter ganhos estratégicos e econômicos (Bezerra et al., 2022).

De modo geral, os estudos demonstram que práticas estruturadas de inclusão, quando associadas a atitudes positivas e percepções favoráveis, não apenas ampliam a diversidade, mas também geram benefícios concretos para o desempenho organizacional. Investimentos em acessibilidade, capacitação e monitoramento fortalecem o clima interno, promovem o engajamento das equipes e contribuem para resultados estratégicos, reforçando que a inclusão de pessoas com deficiência transcende o caráter social e se consolida como uma vantagem competitiva para as organizações.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Este estudo caracteriza-se como quantitativo, de caráter descritivo e correlacional, conduzido por meio de levantamento do tipo survey (Creswell; Creswell, 2021). A pesquisa teve como objetivo adaptar a escala Attitude toward Disabled Persons Scale (ADS) proposta por Power, Green e WHOQOL-DIS Group (2010), ao contexto brasileiro, incorporando o fator “Trabalho”, bem como analisar as atitudes de trabalhadores formais em relação às pessoas com deficiência no ambiente organizacional.

A adaptação da escala ADS seguiu procedimentos de adaptação transcultural de instrumentos psicométricos, conforme as diretrizes de Beaton et al. (2000). Inicialmente, a escala foi traduzida para o português por dois tradutores independentes, seguida da síntese das versões, visando preservar o significado semântico e conceitual dos itens. Em seguida, realizou-se a retrotradução por um terceiro tradutor, sem acesso à versão original, para verificação de equivalência. O quadro 1 apresenta a tradução e adaptação da escala ADS:

Quadro 1: Escala ADS traduzida e adaptada.

Fator	Afirmativa	Símbolo
Inclusão	Pessoas com deficiência têm mais dificuldade do que outras para fazer novos amigos.	I1
	Pessoas com deficiência têm dificuldades para se integrar à sociedade.	I2
	As pessoas com deficiência são um fardo para a sociedade.	I3
	As pessoas com deficiência são um fardo para suas famílias.	I4
Discriminação	As pessoas frequentemente zombam de pessoas com deficiência.	D1
	Pessoas com deficiência são mais fáceis de serem exploradas (maltratadas ou exploradas) em comparação com outras pessoas.	D2
	As pessoas tendem a ficar impacientes com aqueles que têm uma deficiência.	D3
	As pessoas tendem a tratar quem tem deficiência como se não tivesse sentimentos.	D4
	Ter uma deficiência pode tornar alguém uma pessoa mais forte.	G1
	Ter uma deficiência pode tornar a pessoa mais sábia.	G2

Ganhos	Algumas pessoas alcançam mais por causa de sua deficiência (por exemplo, elas são mais bem-sucedidas).	G3
	As pessoas com deficiência são mais determinadas do que as outras a alcançar seus objetivos.	G4
Perspectivas	Assuntos da vida privada não devem ser discutidos com pessoas com deficiência.	P1
	As pessoas não devem esperar muito daqueles que têm uma deficiência.	P2
	Pessoas com deficiência não devem ser otimistas (esperançosas) em relação ao seu futuro	P3
	Pessoas com deficiência têm menos perspectivas de futuro do que outras pessoas.	P4

Fonte: Adaptado de Power, Green e WHOQOL-DIS Group (2010).

Posteriormente, os itens foram avaliados quanto à clareza e adequação ao contexto brasileiro. Adicionalmente, foi incluído o fator “Trabalho”, composto por itens elaborados a partir da literatura nacional sobre inclusão de pessoas com deficiência, contemplando os aspectos ao desempenho laboral, à convivência no ambiente de trabalho, às oportunidades de acesso ao emprego e às práticas discriminatórias no processo de contratação e permanência no trabalho. Por fim, o instrumento foi submetido a pré-teste com um grupo reduzido de respondentes para ajustes de compreensão.

Quadro 2: Fator de percepção das pessoas com deficiência no ambiente de trabalho.

Fator	Afirmativa	Símbolo
Trabalho	Pessoas com deficiência são menos eficientes no trabalho do que pessoas sem deficiência.	T1
	Trabalhar com pessoas com deficiência é mais difícil do que trabalhar com pessoas sem deficiência.	T2
	Pessoas com deficiência têm menos oportunidades de emprego do que pessoas sem deficiência.	T3
	Empregadores tendem a evitar contratar pessoas com deficiência.	T4

Fonte: Elaborado pelas autoras a partir da literatura.

A população da pesquisa foi composta por trabalhadores formais, regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), atuantes no Estado do Rio Grande do Sul, com ou sem deficiência. A amostra foi definida por conveniência, considerando a

acessibilidade dos participantes. A coleta de dados foi realizada de forma on-line, por meio da plataforma Google Forms, com divulgação em redes sociais e aplicativos de comunicação.

O instrumento de pesquisa (Anexo I) foi composto por três blocos: Dados sociodemográficos e profissionais (idade, gênero, escolaridade, setor de atuação, experiência com pessoas com deficiência, entre outros); Escala ADS adaptada, composta pelos itens traduzidos da versão original; Fator “Trabalho”, contendo itens desenvolvidos para captar percepções sobre a inclusão de pessoas com deficiência no ambiente organizacional. As respostas foram mensuradas por meio de escala do tipo Likert de cinco pontos, variando de “discordo totalmente” a “concordo totalmente”.

A coleta de dados foi realizada na modalidade on-line, nos meses de abril e maio de dois mil e vinte e seis. Os participantes foram convidados a responder voluntariamente ao questionário, mediante aceite do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (Anexo 2), garantindo anonimato e confidencialidade das informações. A pesquisa seguiu os princípios éticos estabelecidos pela Resolução nº 510/2016 do Conselho Nacional de Saúde.

Foram obtidas 310 respostas válidas, cujos dados foram analisados com o auxílio do software estatístico SPSS. Inicialmente, foram realizadas análises descritivas para caracterização da amostra. Em seguida, procedeu-se à avaliação das propriedades psicométricas da escala adaptada. Foi conduzida uma análise fatorial exploratória (AFE), com o objetivo de identificar a estrutura fatorial do instrumento e verificar a adequação dos itens aos fatores propostos, incluindo o novo fator “Trabalho”. A consistência interna dos fatores foi avaliada por meio do coeficiente alfa de Cronbach. Adicionalmente, foram analisadas possíveis associações entre as variáveis, visando compreender as relações entre atitudes em relação às pessoas com deficiência e características dos respondentes.

Ainda, a inclusão do fator “Trabalho” apoia-se na literatura, que indica que as atitudes em relação às pessoas com deficiência no âmbito organizacional estão associadas a percepções sobre desempenho, convivência interpessoal, empregabilidade e discriminação (Mahasneh et al., 2023; Antonopoulos; Sugden; Saliba, 2024; Grześkowiak et al., 2021; Rodgers et al., 2025). Nessa perspectiva, os itens elaborados buscaram contemplar diversas dimensões das atitudes organizacionais frente à

inclusão. Assim, o fator adicional amplia a aplicação da ADS ao contexto organizacional, conservando o diálogo conceitual com os fatores originais da escala.

4 ANÁLISE E INTERPRETAÇÃO DOS RESULTADOS

Foram obtidas 310 respostas válidas provenientes de 24 cidades do Rio Grande do Sul. As análises têm início com a caracterização dos(as) respondentes quanto à gênero, faixa etária, escolaridade, cor/etnia, faixa de renda e sexualidade, conforme apresentado na Tabela 1.

Tabela 1: Caracterização dos(as) respondentes.

Variável	Categoria	Porcentagem
Gênero	Homem cisgênero	25,5
	Mulher cisgênero	72,9
	Homem transgênero	0,3
	Pessoa não binária	0,6
	Prefiro não responder	0,6
Faixa Etária	14 a 19 anos	1,0
	20 a 29 anos	25,8
	30 a 39 anos	35,5
	40 a 49 anos	25,2
	50 a 59 anos	10,0
	60 anos ou mais	2,6
Escolaridade	Ensino fundamental	0,6
	Ensino médio	21,3
	Graduação	41,0
	Pós-graduação lato sensu	29,7
	Mestrado	4,8

	Doutorado	2,6
Cor/etnia	Pardo(a)	14,2
	Preto(a)	11,9
	Branco(a)	72,9
	Amarelo(a)	0,6
	Indígena	0,3
Faixa de renda	Até 1 salário mínimo	7,1
	Mais de 1 a 3 salários mínimos	43,9
	Mais de 3 a 5 salários mínimos	30,0
	Mais de 5 a 10 salários mínimos	11,3
	Mais de 10 a 20 salários mínimos	6,1
	Acima de 20 salários mínimos	1,6
Sexualidade	Heterossexual	83,5
	Bissexual	7,1
	Lésbica	1,6
	Gay	4,8
	Panssexual	1,6
	Prefiro não responder	1,3

Fonte: Elaborado pela autora.

A Tabela 1 apresenta a caracterização dos(as) respondentes da pesquisa. Observa-se a predominância de mulheres cisgênero (72,9 %), pessoas com idade entre 30 e 39 anos (35,5%), indivíduos com graduação (41,0%) e participantes que declararam-se brancos(as) (72,9%). Com relação à faixa de renda, a maior parcela dos(as) respondentes informou receber entre um e três salários mínimos (43,9%). Ainda, quanto à orientação sexual, a maioria identificou-se como heterossexual (83,5%).

De modo geral, os dados indicam que a amostra da pesquisa é composta, predominantemente, por mulheres cisgênero, adultos(as) em idade economicamente ativa, com nível superior de escolaridade, renda intermediária e perfil racial e sexual relativamente homogêneo. Também, 10,6% dos(as) respondentes informaram possuir algum tipo de deficiência, enquanto 38,4% informaram possuir um(a) familiar com deficiência.

4.1 ANÁLISE FATORIAL EXPLORATÓRIA (AFE)

Para avaliar a viabilidade da Análise Fatorial Exploratória (AFE) na amostra de trabalhadores formais, foram aplicados os critérios de adequação amostral de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) e o Teste de Esfericidade de Bartlett. O índice de KMO alcançou o valor de 0,687, o qual é considerado moderado e aceitável para a aplicação da técnica (Kaiser, 1974), indicando um grau satisfatório de correlação comum entre as variáveis que justifica a fatorabilidade dos dados. Complementarmente, o Teste de Esfericidade de Bartlett demonstrou-se altamente significativo ($X^2(190) = 1262,925$; $p < 0,001$), rejeitando a hipótese nula de que a matriz de dados seria uma matriz identidade. Tomados em conjunto, ambos os testes estatísticos ratificaram a adequação da matriz de dados para prosseguir com a extração dos componentes principais e com a rotação fatorial.

A análise das comunalidades (h^2) indicou que todos os 20 itens apresentaram valores acima do limite aceitável de 0,30, variando entre 0,349 (item T3) e 0,706 (item I4), o que dispensou a exclusão de variáveis nesta etapa preliminar. A extração por Componentes Principais com rotação Oblimin (fixada rigorosamente em 5 fatores com base no escopo teórico do estudo) demonstrou que a estrutura fatorial proposta possui robustez estatística, sendo capaz de explicar 52,159% da variância total dos dados.

A Matriz de Estruturas revelou uma convergência empírica parcial com a modelagem teórica original da escala *Attitudes toward Disability Scale* (ADS). O Componente 3 agrupou estritamente as dimensões de Ganhos, com cargas fatoriais elevadas para os itens G2 (0,800), G1 (0,752), G3 (0,666) e G4 (0,639). O Componente 2 reuniu de forma coesa os itens de Perspectivas P2 (0,724), P3 (0,688) e P1 (0,592). Contudo, o item P4 ("Pessoas com deficiência têm menos perspectivas de futuro do que outras pessoas") apresentou carga fatorial compartilhada de -0,661, deslocando-se e ancorando-se no Componente 5, bloco este que reuniu as variáveis desenvolvidas para

capturar o novo fator Trabalho, a saber: T1 (-0,732), T2 (-0,602) e T3 (-0,437). No Componente 1, observou-se o agrupamento dos itens de Discriminação D3 (0,709), D2 (0,700), D4 (0,697) e D1 (0,597) conjuntamente com os itens de Inclusão I2 (0,554) e I1 (0,503). Por fim, as afirmativas referentes ao fardo social isolaram-se no Componente 4, com cargas expressivas para os itens I4 (0,825) e I3 (0,792).

Diante desse cenário e considerando que o instrumento original possui uma estrutura internacional validada, optou-se por não transpor o item P4 para o fator Trabalho, restando-o estritamente em seu construto de origem (Perspectivas) para salvar a validade de construto e a comparabilidade transcultural do instrumento. Como implicação metodológica dessa escolha rigorosa pela teoria, os índices de consistência interna (Alfa de Cronbach) calculados para a amostra apresentaram comportamentos distintos. Os blocos que se mantiveram alinhados à estrutura original e empírica registraram índices satisfatórios e aceitáveis para pesquisas exploratórias, sendo $\alpha = 0,687$ para Ganhos e $\alpha = 0,677$ para Discriminação. Por outro lado, o fator Inclusão registrou $\alpha = 0,573$ devido ao distanciamento dos itens I1 e I2. Já a retenção forçada do item P4 em seu bloco original acabou por fragmentar a coesão matemática de ambas as dimensões afetadas, resultando em coeficientes de confiabilidade mais baixos, sendo $\alpha = 0,467$ para Perspectivas e $\alpha = 0,480$ para o novo fator Trabalho.

Do ponto de vista analítico, esse comportamento estatístico do item P4 constitui um achado cultural central do estudo, indicando que, na percepção dos trabalhadores do Rio Grande do Sul, as 'perspectivas de futuro' de uma pessoa com deficiência estão indissociável e culturalmente atreladas à sua inserção e capacidade de desempenho no ambiente de trabalho formal. A inclusão no trabalho está associada ao pertencimento e reconhecimento da pessoa com deficiência, sendo instrumento importante para inclusão social, ao mesmo tempo que demonstra competência diante a sociedade e combate estereótipos de que pessoas com deficiência não são capazes (Jetha et al., 2023; Hafsteinsdóttir & Hardonk, 2023). No entanto, não se pode reduzir perspectivas de futuro ao fator trabalho, visto que a realização pessoal e as aspirações de futuro de um indivíduo vão muito além de sua inserção no mercado. Deve-se considerar, segundo pesquisa, oito domínios centrais que interagem entre si: direitos, autodeterminação, inclusão social, relações interpessoais, desenvolvimento pessoal, bem-estar emocional, bem-estar físico e bem-estar material, além do fator trabalho (Gómez et al., 2022). Além disso, estudos apontam que indivíduos que vivem de forma

independente apresentam níveis de bem-estar superiores, o que sugere que as “perspectivas” acerca do futuro devem incluir a capacidade de tomar decisões pessoais e gerir sua própria vida, para além do contexto laboral (Burke et al., 2022).

Por fim, o quadro 3 apresenta a versão final da escala proposta por esse estudo. Optou-se por nomeá-la como “Escala de Percepção acerca de Pessoas com Deficiência (EPPD)”, por compreender que o instrumento mensura as avaliações cognitivas, os julgamentos de barreiras e as interpretações sociais que os trabalhadores fazem da realidade organizacional, conceitos estes mais alinhados ao construto de percepção do que propriamente ao de atitude, o qual exigiria uma dimensão comportamental direta.

Quadro 3: Escala de Percepção acerca de Pessoas com Deficiência (EPPD)

Fator	Afirmativa	Símbolo
Inclusão	Pessoas com deficiência têm mais dificuldade do que outras para fazer novos amigos.	I1
	Pessoas com deficiência têm dificuldades para se integrar à sociedade.	I2
	As pessoas com deficiência são um fardo para a sociedade.	I3
	As pessoas com deficiência são um fardo para suas famílias.	I4
Discriminação	As pessoas frequentemente zombam de pessoas com deficiência.	D1
	Pessoas com deficiência são mais fáceis de serem exploradas (maltratadas ou exploradas) em comparação com outras pessoas.	D2
	As pessoas tendem a ficar impacientes com aqueles que têm uma deficiência.	D3
	As pessoas tendem a tratar quem tem deficiência como se não tivesse sentimentos.	D4
Ganhos	Ter uma deficiência pode tornar alguém uma pessoa mais forte.	G1
	Ter uma deficiência pode tornar a pessoa mais sábia.	G2
	Algumas pessoas alcançam mais por causa de sua deficiência (por exemplo, elas são mais bem-sucedidas).	G3
	As pessoas com deficiência são mais determinadas do que as outras a alcançar seus objetivos.	G4
Perspectivas	Assuntos da vida privada não devem ser discutidos com pessoas com deficiência.	P1
	As pessoas não devem esperar muito daqueles que têm uma deficiência.	P2
	Pessoas com deficiência não devem ser otimistas (esperançosas)	P3

	em relação ao seu futuro	
	Pessoas com deficiência têm menos perspectivas de futuro do que outras pessoas.	P4
Trabalho	Pessoas com deficiência são menos eficientes no trabalho do que pessoas sem deficiência.	T1
	Trabalhar com pessoas com deficiência é mais difícil do que trabalhar com pessoas sem deficiência.	T2
	Pessoas com deficiência têm menos oportunidades de emprego do que pessoas sem deficiência.	T3
	Empregadores tendem a evitar contratar pessoas com deficiência.	T4

Fonte: Elaborado pela autora a partir da literatura.

4.2 ANÁLISE DAS PERCEPÇÕES

Dando continuidade à análise, a Tabela 2 sintetiza as médias gerais e os respectivos desvios padrão obtidos para cada um dos cinco fatores avaliados, calculados a partir da média aritmética dos seus itens componentes. Optou-se por preservar a escala Likert original de concordância de 1 a 5, sem a realização de inversões operacionais, de modo que quanto maior a média registrada, maior é a concordância do(a) respondente com o teor das afirmativas enunciadas.

Tabela 2: Média e desvios padrão dos fatores

Fator	Média	Desvio Padrão
Discriminação	2,258	0,954
Inclusão	3,286	0,813
Perspectivas	4,371	0,655
Trabalho	3,038	0,7542
Ganho	2,926	0,921

Fonte: Elaborado pela autora.

Os resultados revelam que a amostra de trabalhadores(as) formais (N = 310) apresenta uma percepção acentuada acerca das barreiras e estigmas que cercam as pessoas com deficiência. O cenário mais crítico e alarmante manifestou-se no fator Perspectivas (M = 4,371; DP = 0,655), cujo escore elevado denuncia uma concordância quase unânime com visões severamente limitantes e vieses capacitistas

arraigados sobre a falta de autonomia e horizontes futuros desses sujeitos. Alinhado a isso, o fator Inclusão ($M = 3,286$; $DP = 0,813$) posicionou-se acima do ponto de neutralidade (3,00), indicando uma tendência de concordância de que as pessoas com deficiência enfrentam dificuldades de integração e representam um fardo social e familiar. A Tabela 3 apresenta as médias e desvio padrão de cada afirmativa.

Tabela 3: Médias e desvio padrão de cada afirmativa.

Fator	Afirmativa	Média	DP
Inclusão	Pessoas com deficiência têm mais dificuldade do que outras para fazer novos amigos.	2,252	1,419
	Pessoas com deficiência têm dificuldades para se integrar à sociedade.	2,103	1,300
	As pessoas com deficiência são um fardo para a sociedade.	4,623	0,893
	As pessoas com deficiência são um fardo para suas famílias.	4,168	1,240
Discriminação	As pessoas frequentemente zombam de pessoas com deficiência.	2,100	1,297
	Pessoas com deficiência são mais fáceis de serem exploradas (maltratadas ou exploradas) em comparação com outras pessoas.	2,139	1,340
	As pessoas tendem a ficar impacientes com aqueles que têm uma deficiência.	1,939	1,193
	As pessoas tendem a tratar quem tem deficiência como se não tivesse sentimentos.	2,855	1,509
Ganhos	Ter uma deficiência pode tornar alguém uma pessoa mais forte.	2,432	1,360
	Ter uma deficiência pode tornar a pessoa mais sábia.	2,758	1,359
	Algumas pessoas alcançam mais por causa de sua deficiência (por exemplo, elas são mais bem-sucedidas).	3,835	1,135
	As pessoas com deficiência são mais determinadas do que as outras a alcançar seus objetivos.	2,681	1,263
Perspectivas	Assuntos da vida privada não devem ser discutidos com pessoas com deficiência.	4,403	1,002
	As pessoas não devem esperar muito daqueles que têm uma deficiência.	4,561	0,863
	Pessoas com deficiência não devem ser otimistas (esperançosas) em relação ao seu futuro	4,790	0,6716
	Pessoas com deficiência têm menos perspectivas de futuro do que outras pessoas.	3,729	1,504

Trabalho	Pessoas com deficiência são menos eficientes no trabalho do que pessoas sem deficiência.	4,255	1,065
	Trabalhar com pessoas com deficiência é mais difícil do que trabalhar com pessoas sem deficiência.	3,745	1,354
	Pessoas com deficiência têm menos oportunidades de emprego do que pessoas sem deficiência.	2,006	1,117
	Empregadores tendem a evitar contratar pessoas com deficiência.	2,148	1,268

Fonte: Elaborado pela autora.

Debruçando-se nas afirmativas do fator Inclusão, percebe-se que, embora a amostra discorde que as pessoas com deficiência enfrentem barreiras primárias para fazer novos amigos (I1: $M = 2,252$) ou para se integrarem à sociedade (I2: $M = 2,103$), registra-se uma concordância alarmante e quase absoluta de que esses indivíduos configuram um fardo para a sociedade (I3: $M = 4,623$) e para as suas próprias famílias (I4: $M = 4,168$).

Com isso, pode-se entender que, apesar dos(as) respondentes acreditarem que pessoas com deficiência podem se integrar socialmente, ainda as enxergam como um “fardo” social e econômico. Essa percepção está ligada ao modelo econômico, que mensura o valor dos indivíduos por sua “produtividade”. A sociedade tende à percepção de que, para que as pessoas com deficiência possam cumprir as expectativas de seus papéis sociais, é necessário um gasto de recursos (Grue, 2023). Esses dados corroboram com a problemática do contexto organizacional, onde a diversidade representa um custo aos empregadores, ao invés de ser vista como uma estratégia organizacional (Ezeafulukwe et al., 2024; Mit Sloan Management Review Brasil; To.gather, 2025).

O fator Perspectivas consolidou-se como o indicador de maior criticidade diagnóstica do estudo, registrando a maior média geral de concordância da escala ($M = 4,371$; $DP = 0,6553$). Sob a ótica da escala original de mensuração, esses índices denunciam a prevalência de um viés capacitista severamente arraigado e institucionalizado na amostra investigada. A análise minuciosa de seus itens componentes revela um cenário de desautorização da autonomia e do horizonte existencial das pessoas com deficiência.

Observa-se que no item P3(Pessoas com deficiência não devem ser otimistas em relação ao seu futuro), obteve a maior média de todo o instrumento ($M = 4,790$; $DP = 0,671$). O expressivo consenso em torno desse enunciado demonstra que a força

de trabalho tende a vetar o direito dessas pessoas de projetarem aspirações prósperas para além de suas limitações biológicas. Essa visão restritiva é reforçada pelo item P2 (As pessoas não devem esperar muito daqueles que têm uma deficiência), que obteve média de 4,561 (DP = 0,863), evidenciando as baixas expectativas de desempenho e capacidade de entrega atribuídas a esses sujeitos.

No âmbito das interações socioafetivas, o item P1 (Assuntos da vida privada não devem ser discutidos com pessoas com deficiência) registrou forte concordância (M = 4,403; DP = 1,002), sugerindo a existência de barreiras invisíveis de isolamento interpessoal que desumanizam a PCD e barram a sua inserção no capital social e nas redes informais de confiança da organização.

Na visão organizacional, frequentemente os empregadores têm estereótipos negativos sobre as pessoas com deficiência, acreditando que são menos produtivas e eficientes. Estudo realizado em 2023 evidenciou que essa crença tem um impacto predominantemente negativo nos processos de contratação e discutiu o Modelo Social da Deficiência, que explica a deficiência não apenas como atributo médico, mas como resultado das interações entre pessoas com deficiência e as barreiras atitudinais e ambientais que dificultam e/ou impedem sua participação efetiva na sociedade, levando em consideração a igualdade de condições em relação às pessoas sem deficiência (Nagtegaal'O; Boer; Berkel; Derks; Tummers, 2023). Ainda, a visão de que pessoas com deficiência não devem ser otimistas em relação ao seu futuro (item P3), é reforçada pelo que autores chamam de “cultura de desconfiança”: aspectos culturais que abrangem atitudes rígidas, como casos de estigmatização, discriminação e suspeita acerca das pessoas com deficiência (Teborg; Hünefeld; Gerdes, 2024). Ou seja, o pessimismo em relação ao futuro não é um “sentimento isolado”, essa percepção é reflexo de uma estrutura cultural e organizacional que “pré-define” a estagnação e o fracasso da pessoa com deficiência.

O consenso expressivo no item P1 (Assuntos da vida privada não devem ser discutidos com pessoas com deficiência) reforça o conceito de mera inserção da pessoa com deficiência nos contextos sociais e organizacionais. Essa afirmativa sugere que a inclusão efetiva muitas vezes não acontece, visto que tais atitudes resultam na falta do pertencimento real das pessoas com deficiência, que só pode ocorrer quando essas experienciam um senso genuíno de “fazer parte” do seu grupo de trabalho e assim possam sentir-se valorizadas por suas singularidades. O isolamento detectado

na pesquisa impede que isso ocorra, demonstrando a presença de barreiras atitudinais e invisíveis (Teborg; Hünefeld; Gerdes, 2024).

Observou-se nos itens acima reflete ambientes em que a pessoa com deficiência é vista através da ótica da “produtividade neoliberal”. Como é percebida como “menos produtiva”, o fator trabalho apaga dela o capital social e o direito de projetar um futuro promissor.

O fator Trabalho ($M = 3,038$; $DP = 0,754$) revelou-se um ponto de inflexão analítica fundamental ao evidenciar um paradoxo atitudinal dos(as) respondentes. Embora a média geral do bloco sugira um cenário de aparente neutralidade interpretativa, a análise individualizada de seus componentes expõe uma dissociação entre a percepção do cotidiano laboral e a leitura do macroambiente do mercado de trabalho.

Observa-se que os itens T1 ("Pessoas com deficiência são menos eficientes no trabalho do que pessoas sem deficiência") e T2 ("Trabalhar com pessoas com deficiência é mais difícil do que trabalhar com pessoas sem deficiência"), registraram elevadas médias de concordância de 4,255 e 3,745, respectivamente. Esses dados demonstram que os(as) profissionais formais reproduzem e validam estigmas capacitistas na rotina das organizações, rotulando o colega com deficiência sob o estigma da subprodutividade e do ônus operacional para as equipes.

Nesse panorama, novamente percebe-se a convicção de que o processo de inclusão de trabalhadores com deficiência gera custos elevados e menos resultados. Essa desvalorização sistêmica das capacidades desses profissionais baseia-se em preconceitos e visões discriminatórias, o que dificulta e até inviabiliza a inclusão, desde o processo de recrutamento até a contratação e retenção desses trabalhadores. A deficiência, neste caso, também é vista como um “fardo” (o que reafirma os resultados obtidos na pesquisa, em que as pessoas com deficiência são vistas como um fardo para sociedade e suas famílias), o que reflete na resistência das organizações em fornecer as estruturas e apoios necessários para inclusão. A preocupação com custos de adaptação e a crença do pouco retorno financeiro e produtivo limita as possibilidades de desenvolvimento e permanência. Sendo assim, o capacitismo favorece àqueles sem deficiência e desvaloriza aqueles que não se encaixam no padrão idealizado de “corpo produtivo” (Sharma; Asselin; Stainton; Hole, 2025). Pode-se interpretar que as percepções dos(as) respondentes não resultam da deficiência em si,

mas sim de ambientes organizacionais capacitistas, que falham na promoção da acessibilidade.

Os altos níveis de concordância (4,255 e 3,745) não são opiniões isoladas da amostra da pesquisa, mas sim reflexos de um estigma estrutural. Estudo realizado em 2022 afirma que as pessoas com deficiência são vistas, pelos empregadores e colegas de trabalho, como menos confiáveis e incompetentes, o que gera relutância nas equipes, gerando menor disposição com colegas com deficiência. Também, equipes podem ter à percepção de que adaptações no local de trabalho são sinônimo de tratamento preferencial e que ajustes de funções significam que aqueles com deficiência não conseguem cumprir com seus papéis dentro do processo, sobrecarregando os demais. A soma desses fatores resulta na desestabilização do clima organizacional, contribuindo para que gestores enxerguem a inclusão como um risco ao negócio (van Beukering et al, 2022).

De maneira reversa e contraditória, a amostra manifestou uma clara discordância em relação às barreiras de acesso institucionais externas, evidenciado pelas baixas médias obtidas nos itens T4 ("Empregadores tendem a evitar contratar pessoas com deficiência"), T3 ("Pessoas com deficiência têm menos oportunidades de emprego do que pessoas sem deficiência"), que assinalou a menor concordância do bloco ($M = 2,006$). Do ponto de vista crítico, essa configuração estatística revela um mecanismo de externalização de responsabilidade: os(as) trabalhadores(as) formais idealizam o mercado corporativo como um ambiente plenamente aberto e isento de discriminação na contratação enquanto, paradoxalmente, mantêm práticas e julgamentos excludentes no tecido operacional diário das empresas, condicionando o sucesso da inclusão unicamente ao esforço individualizado do sujeito com deficiência.

Os(as) respondentes afirmam que, na percepção deles(as), as organizações não evitam a contratação de PCDs e rejeitam a ideia de que falte oportunidade no mercado para as PCDs. Esse viés pode ser resultado da Lei de Cotas: ao focar em aspectos quantitativos cria-se a falsa sensação de que o mercado está plenamente aberto, enquanto barreiras qualitativas e preconceitos acerca da deficiência são ignorados. No Brasil, a Lei de Cotas dispõe apenas de critérios de admissão, limitando-se a aplicação de multas em caso de descumprimento, o que gera essa lacuna entre a inclusão plena e a mera contratação de pessoas com deficiência. Apenas a Lei não é capaz de eliminar o preconceito estrutural e as percepções limitantes sobre a

deficiência, a inclusão real exige muito mais que o mero cumprimento da legislação, ou seja, a percepção de que não há falta de oportunidades e barreiras no processo de contratação é superficial e rasa (Santos, 2022). Os próprios resultados antes analisados e discutidos demonstram que, apesar dos(as) respondentes rejeitarem a ideia de falta de oportunidade, os mesmos mantêm posicionamentos excludentes, dessa forma, pode-se afirmar que não há como sustentar o processo de inclusão apenas com a política das cotas, é necessário a mudança do aparato físico e social que permeia essas relações de trabalho, como afirma Santos (2022).

4.3 CORRELAÇÕES

Para examinar se a condição de possuir ou não uma deficiência influencia as percepções avaliadas, aplicou-se o Teste t de Student para amostras independentes, comparando o grupo de respondentes com deficiência (N = 33) ao de participantes sem deficiência (N = 277). Adotando a escala original de concordância, os resultados revelaram um comportamento homogêneo na maior parte dos construtos, não sendo encontradas diferenças estatisticamente significativas para os fatores Perspectivas ($t(308) = -1,476$; $p = 0,141$), Inclusão ($t(36,8) = 1,178$; $p = 0,246$), Discriminação ($t(308) = 1,739$; $p = 0,083$) e Ganhos ($t(308) = 1,537$; $p = 0,125$).

Por outro lado, emergiu uma assimetria estatisticamente significativa e de elevada relevância crítica no fator Trabalho ($t(308) = 2,960$; $p = 0,003$; Média = 0,406). Observa-se que ambos os grupos concordam fortemente com a afirmação de estigma de eficiência (T1_PCD = 4,42; T1_SemPCD = 4,23) e dificuldades de convivência diária (T2_PCD = 3,84; T2_SemPCD = 3,73). A diferença estatística localiza-se na percepção do macroambiente de mercado: os(as) respondentes com deficiência manifestaram níveis sensivelmente maiores de concordância no que tange à escassez de oportunidades reais (T3_PCD = 2,48 contra T3_SemPCD = 1,94) e à tendência de os empregadores evitarem sua contratação (T4_PCD = 2,84 contra T4_SemPCD = 2,06). Ou seja, os(as) profissionais com deficiência possuem uma leitura marcadamente mais crua e realista sobre as barreiras de acesso institucionais, contrastando com a percepção otimista e idealizada dos(as) colegas sem deficiência, que tendem a superestimar a eficácia inclusiva do mercado formal.

Na sequência, investigou-se o impacto da proximidade relacional e familiar na percepção dos(as) trabalhadores(as) formais, dividindo a amostra entre aqueles que

possuem familiares com deficiência (N = 119) e os(as) que não possuem (N = 191). Os testes revelaram, de maneira geral, uma expressiva homogeneidade entre os grupos. Os escores de concordância mantiveram-se em patamares equivalentes na vasta maioria das variáveis. As únicas diferenças verificadas foram no fator Perspectivas: respondentes com familiares com deficiência registraram médias ligeiramente superiores de concordância nos itens P1 (M_Familiar = 4,546 contra M_SemFamiliar = 4,314) e P4 (M_Familiar = 3,983 contra M_SemFamiliar = 3,571).

Com o objetivo de investigar a influência das características sociodemográficas gerais sobre as atitudes e estereótipos associados às pessoas com deficiência, procedeu-se à aplicação de testes de Análise de Variância Unidirecional (One-Way ANOVA) em toda a amostra (N = 310). Foram testados, de forma isolada, os impactos dos blocos originais de escolaridade, faixa etária, gênero, orientação sexual e cor/etnia sobre as vinte variáveis métricas do instrumento. Os resultados empíricos revelaram uma expressiva e massiva homogeneidade atitudinal nos dados, não sendo identificadas diferenças estatisticamente significativas ($p > 0,05$) na vasta maioria dos cruzamentos, com todas as subcategorias demográficas sendo alocadas de forma unânime em subconjuntos homogêneos únicos pelos testes post hoc de Tukey HSD e Scheffe.

5 CONCLUSÕES

O presente estudo atingiu seu objetivo de adaptar a escala Attitudes toward Disabled Persons Scale (ADS) ao contexto brasileiro, incorporando o fator Trabalho, bem como analisar as percepções de trabalhadores formais (CLT) sobre pessoas com deficiência no ambiente organizacional. O estudo forneceu evidências iniciais para aplicabilidade da estrutura proposta e contribuiu para ampliação das discussões sobre inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. A análise fatorial exploratória apresentou níveis aceitáveis de adequação da escala adaptada, tornando possível o desenvolvimento da “Escala de Percepção acerca de Pessoas com Deficiência (EPPD)”, instrumento para avaliação das percepções relacionadas à deficiência no contexto laboral.

Dentre os principais achados, destaca-se a significância do fator Trabalho na compreensão das concepções acerca das pessoas com deficiência. Através da análise fatorial, com ênfase na aproximação entre o item relacionado às perspectivas de futuro e as variáveis do contexto ocupacional, sugere que os(as) respondentes associam expressivamente as oportunidades de futuro das pessoas com deficiência à sua participação no mercado de trabalho. Esse resultado aponta a dimensão do trabalho como um elemento de pertencimento social, de participação na sociedade, reconhecimento e autonomia, sinalizando que a inclusão profissional é percebida como mecanismo de inclusão social.

Encontrou-se também resultados que indicam a existência de percepções capacitistas entre os(as) trabalhadores que responderam a pesquisa. Embora tenham demonstrado perceber a capacidade das pessoas com deficiência integrar a sociedade, constatou-se alta concordância com afirmativas que associam a deficiência à menor produtividade, dependência e limitação de aspirações e perspectivas de futuro, bem como enxergá-las como um fardo para a sociedade. Os dados obtidos indicam que, apesar da legislação e dos avanços institucionais, ainda persistem barreiras e estereótipos enraizados acerca da deficiência, que podem influenciar nas decisões de empregadores, impactando diretamente o processo de inclusão.

Também, identificou-se que, ao mesmo tempo em que os(as) respondentes concordam com estigmas relacionados à convivência e à eficiência das pessoas com deficiência no ambiente organizacional, demonstraram discordar da existência de barreiras de acesso e oportunidades no mercado de trabalho. Tal paradoxo sugere

possível divergência entre visões individuais e a compreensão sobre os mecanismos de exclusão, contribuindo para ótica de que o simples cumprimento da Lei de Cotas resulta na inclusão, desconsiderando as diversas barreiras que limitam a plena participação das pessoas com deficiência no campo profissional.

No que tange às análises comparativas, verificou-se homogeneidade nas percepções entre os diferentes grupos. Estatisticamente, a diferença mais significativa foi observada entre respondentes com e sem deficiência no fator Trabalho. Aqueles com deficiência apresentaram percepções mais realistas em relação às oportunidades de emprego, o que sugere que a vivência proporciona maior compreensão das barreiras existentes. Com isso, entende-se a importância e necessidade de incorporar a ótica das pessoas com deficiência nos debates sobre diversidade e gestão de pessoas.

A contribuição teórica desse estudo foi ampliar a aplicação da ADS ao contexto organizacional brasileiro, adicionando a dimensão do Trabalho, viabilizando suporte para investigações futuras sobre inclusão de pessoas com deficiência. Na prática, os resultados evidenciaram a necessidade de avançar para além do cumprimento da legislação vigente, investindo em conscientização, acessibilidade, estudos sobre deficiência e transformações culturais a fim de combater barreiras e o capacitismo, promovendo setores efetivamente inclusivos.

Por fim, identificou-se como limitações da presente pesquisa a amostra limitada, concentração de respondentes no Estado do Rio Grande do Sul e o baixo número de respondentes com deficiência. Para pesquisas futuras, recomenda-se a validação da EPPD em regiões diferentes do Brasil, a investigação das percepções relacionadas a tipos específicos de deficiência e contextos organizacionais. Tais ações poderão contribuir para o aperfeiçoamento do instrumento proposto e para a discussão acerca da inclusão de pessoas com deficiência no mercado profissional.

REFERÊNCIAS

ALVES, Rodolfo Carlos Souza. **As influências das práticas de gestão de pessoas na cultura organizacional**. Orientador: Sylvia Constant Vergara. 2002. 130 f. Dissertação (Mestrado) - Fundação Getúlio Vargas, Rio de Janeiro, 2002.

ANTONPOULOS, Christine R.; SUGDEN, Nicole; SALIBA, Anthony. *Workplace inclusion: exploring employer perceptions of hiring employees with disability*. Journal of Community & Applied Social Psychology, 2024.

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS. **NBR 9050**: acessibilidade a edificações, mobiliário, espaços e equipamentos urbanos. Rio de Janeiro: ABNT, 2004.105p.

BAHIA, Melissa Santos; SCHOMMER, Paula Chies. Inserção profissional de pessoas com deficiência nas empresas: Responsabilidades, práticas e caminhos. **Revista Organizações & Sociedade**, Salvador, v. 17, n. 54, p. 439-461, jul./set. 2010.

BEATON, Dorcas E. et al. Guidelines for the process of cross-cultural adaptation of self-report measures. **Spine**, v. 25, n. 24, p. 3186-3191, 2000.

BEZERRA, Francisco William Coêlho; LIMA, David Ferreira; OLIVEIRA, Fábio Paulino de; LEMOS, Pedro Bruno Silva; MUNIZ, Carlos Alberto; PAIVA, Renato Farias de. **Gestão da diversidade nas organizações: uma breve revisão bibliográfica**. Research, Society and Development, v. 11, n. 11, e428111133610, 2022.

BRASIL. **Decreto nº 6.949, de 25 de agosto de 2009**. Promulga a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, assinados em Nova York, em 30 de março de 2007. Brasília, DF, 2009. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm. Acesso em: 01 dez. 2025.

BURKE, Tom; DEFFEY, Andrew; STAFFORD, Owen; DOCHERTY, Caroline; BURKE, Sandra; MOSTERT, Remco; VAN LOON, Jos; LOMBARDI, Marco; VAUGHAN, Marianne; BRICKELL, Robert; KEOGH, Mary; MAHON, Wendy; O'HALLORAN, David. *Quality of life outcomes in a community cohort of adults with intellectual disability using the Personal Outcome Scale*. **Frontiers in Rehabilitation Sciences**, v. 3, artigo 848492, 2022.

CRESWELL, John W.; CRESWELL, J. David. **Projeto de pesquisa: Métodos qualitativo, quantitativo e misto**. Penso Editora, 2021.

CRUZ, Marcus Vinicius; OLIVEIRA, Diogo Jorge. Gerenciamento da Diversidade como Práticas e Processos de Gestão de Pessoas na Administração Pública. **Enepcp**, 2023.

EZEAFULUKWE, Catherine; ONYEKWELU, Somtochukwu Cynthia; ONYEKWELU, Njideka Phina; IKE, Chinedu Ugochukwu; BELLO, Binaebi Gloria; ASUZU, Onyeka Franca. *Best practices in human resources for inclusive employment: an in-depth*

review. **International Journal of Science and Research Archive**, v. 11, n. 1, p. 1286–1293, 2024.

FARIAS FILHO, José Rodrigues de; MARCHISOTTI, Gustavo Guimarães; MAGGESSI, Karolina Muniz Freire; MIRANDA JUNIOR, Hamilton Lopes de. Método de pesquisa misto para identificação do problema de pesquisa. **Conhecimento & Diversidade**, Niterói, v. 10, n. 22, p. 88–102, set./dez. 2018.

FAVERO, Marcela Bortotti; SILVA, Elza Aparecida da Mata. A inclusão e retenção de pessoas com deficiência nas organizações. **Ágora Revista de divulgação científica**, v. 23, n. 2, p. 4–24, jul./dez. 2018.

FELIZARDO, Pâmela Stafin Dambrosi; RONCHI, Fabiola Stela; ROBAINA, Graciela Alves Rodrigues; PAIVA, Emilio Carlos de Castro. *Inclusão de pessoas com deficiência nas organizações e impacto no clima organizacional (CO)*. Revista da FAE, Curitiba, edição especial, v. 1, p. 159–176, 2016.

FLECK, Marcelo Pio de Almeida. O instrumento de avaliação de qualidade de vida da Organização Mundial da Saúde (WHOQOL-100): características e perspectivas. **Ciência & Saúde Coletiva**, v. 5, p. 33–38, 2000.

FLEURY, Maria Tereza Lemi. Gerenciando a Diversidade Cultural: experiências de empresas brasileiras. **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 40, n. 3, p. 18–25, jul./set. 2000.

FRAGA, Aline Mendonça; COLOMBY, Renato Koch; GEMELLI, Cátia Eli; PRESTES, Vanessa Amaral. As diversidades da diversidade: revisão sistemática da produção científica brasileira sobre diversidade na administração. **Cad. EBAPE.BR**, Rio de Janeiro, v. 20, n. 1, p. 1–19, jan./fev. 2022.

FERNANDEZ, Gabriela Torquato. Até onde vai o seu desejo de inclusão?. **Gv-Executivo**, v. 23, n. 2, p. e91206-e91206, 2024.

GÓMEZ, Laura E.; MORÁN, M. Lucía; AL-HALABÍ, Susana; SWERTS, Chris; VERDUGO, Miguel Ángel; SCHALOCK, Robert L. **Quality of life and the International Convention on the Rights of Persons with Disabilities: consensus indicators for assessment**. *Psicothema*, Oviedo, v. 34, n. 2, p. 182–191, 2022.

GRUE, Jan. **The CRPD and the economic model of disability: undue burdens and invisible work**. *Disability & Society*, v. 38, n. 10, p. 3120–3135, 2023.

GRZEŚKOWIAK, Alicja; HYŻY, Marzena; TRAFIAŁEK, Elżbieta. Perception and acceptance of people with disabilities by employers and co-workers. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, v. 18, n. 10, p. 5278, 2021.

HAFSTEINSDÓTTIR, Álfheiður; HARDONK, Stefan C. Understanding work inclusion: analysis of the perspectives of people with intellectual disabilities on employment in the Icelandic labor market. **Work**, v. 75, n. 2, p. 433–445, 2023.

HAIR, Joseph F. et al. **Análise multivariada de dados**. Bookman editora, 2009.

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Censo demográfico 2022: resultados. Rio de Janeiro: IBGE, 2023. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/>. Acesso em: 30 nov. 2025.

JETHA, Arif; SHAMAE, Ali; TOMPA, Emile et al. The future of work in shaping the employment inclusion of young adults with disabilities: a qualitative study. **Equality, Diversity and Inclusion**, v. 42, n. 9, p. 75–91, 2023.

KLEIN, Leander Luiz et al. Demystifying the eighth lean waste: a knowledge waste scale. *International Journal of Quality & Reliability Management*, v. 40, n. 8, p. 1876–1898, 2023.

MAHASNEH, Rola et al. Increasing employer willingness to hire people with disability. **Journal of Social Marketing**, v. 13, n. 3, p. 361–379, 2023.

MANOEL, Aparecida; JUBÉ, Joaquim Fleury Ramos; ALVES, Larissa Conceição Bomfim; BOMFIM, Najara Lobo e; GAUDIE, Renata; MACHADO, Rennan Damásio; LUMA, Sândia Cristina Ribeiro; SANTOS JUNIOR, Sergio Dias dos; BRAGA, Vanessa Garcia de Almeida do Vale; EBOLI, Livia Garcia de Almeida. **Diversidade e inclusão nas organizações: uma revisão de literatura sobre práticas de gestão e impactos organizacionais**. *Revista DCS*, v. 7, n. 1, p. 1–21, 2025.

MINEIRO, Márcia. Pesquisa de Survey e Amostragem: Aportes Teóricos Elementares. **Revista de Estudos em Educação e Diversidade - REED**, [S. l.], v. 1, n. 2, p. 284–306, 2020. DOI: 10.22481/reed.v1i2.7677.

Mit Sloan Management Review Brasil; To.gather. **Diversidade nas empresas no Brasil. Estudo exclusivo**, 2025.

NAGTEGAAL, Rosanna; DE BOER, Noortje; VAN BERKEL, Rik; DERKS, Belle; TUMMERS, Lars. **Why do employers (not) hire people with disabilities? A systematic review of the capabilities, opportunities and motivations of employers**. *Journal of Occupational Rehabilitation*, New York, v. 33, p. 329–340, 2023.

OLIVEIRA, Venancio Ferreira de; VERSIANI, Fernanda; MELO, Marlene Catarina de Oliveira Lopes. **A produção científica sobre inclusão de pessoas com deficiência no trabalho: uma pesquisa bibliográfica de 2010 a 2021**. XXIV SEMEAD – Seminários em Administração, São Paulo, nov. 2021. ISSN 2177-3866.

PEREIRA, Ana Cristina Cypriano. Dimensões de análise para inclusão de pessoas com deficiência no contexto da cultura organizacional. **Organicom**, São Paulo, Brasil, v. 21, n. 46, p. 100–111, 2024.

POWER, Mick J.; GREEN, A. M.; WHOQOL-DIS GROUP. The Attitudinal Disability Scale (ADS): development and psychometric properties. **Journal of Intellectual Disability Research**, v. 54, n. 9, p. 860–874, 2010.

RAUEN, Fábio José. Pesquisa científica: discutindo a questão das variáveis. **Anais do IV Simpósio sobre Formação de Professores – SIMFOP da Universidade do Sul de Santa Catarina, Campus de Tubarão**, v. 7, p. 1–14, 2012.

RIBEIRO, Regina Martins. **Retenção de Pessoal no Setor Público: o caso de uma empresa do Estado de Minas Gerais**. Orientadora: Simone Costa Nunes. 2011. 169 f. Dissertação (Pós-Graduação) - Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2011.

RODGERS, Yana van der Meulen; SCHUR, Lisa; HAMMOND, Flora M.; EDWARDS, Renee; COHEN, Jennifer; KRUSE, Douglas. Disability, job satisfaction, and workplace accommodations: evidence from the healthcare industry. *Journal of Occupational Rehabilitation*, Cham, 2025.

RODRIGUES, Pollyanna Salles; PEREIRA, Éverton Luís. A percepção das pessoas com deficiência sobre o trabalho e a Lei de Cotas: uma revisão da literatura. *Physis: revista de saúde coletiva*, v. 31, p. e310114, 2021.

SANTOS, Luciana Rodrigues dos. **A inclusão da pessoa com deficiência no trabalho: diretrizes para a efetividade da Lei de Cotas**. *DESC – Direito, Economia e Sociedade Contemporânea*, Campinas, v. 5, n. 1, p. 144–154, 2022.

SCHLOEMER-JARVIS, Aileen; BADER, Benjamin; BÖHM, Stephan A. The role of human resource practices for including persons with disabilities in the workforce: a systematic literature review. *The International Journal of Human Resource Management*, v. 33, n. 1, p. 45–98, 2022.

SHAW, Jackie; WICKENDEN, Mary; THOMPSON, Stephen; MADER, Philip. Achieving disability inclusive employment: are the current approaches deep enough? *Journal of International Development*, v. 34, p. 942–963, 2022.

SHARMA, Ramona H.; ASSELIN, Renée; STANTON, Timothy; HOLE, Rachelle. *Ableism and employment: a scoping review of the literature*. *Social Sciences, Basel*, v. 14, n. 2, p. 67, 2025.

TEBORG, Sophie; HÜNEFELD, Lena; GERDES, Tomke S. **Exploring the working conditions of disabled employees: a scoping review**. *Journal of Occupational Medicine and Toxicology*, London, v. 19, art. 2, 2024.

TEODÓSIO, Armindo dos Santos de Sousa; GIVISIÉZ, Lucas José Villas Boas. Estratégias corporativas para a inclusão de portadores de deficiência no trabalho. *Revista de Administração da UNIMEP*, Piracicaba, v. 1, n. 1, p. 1-12, set./dez. 2003.

VAN BEUKERING, I. E.; SMITS, S. J. C.; JANSSENS, K. M. E.; BOGAERS, R. I.; JOOSEN, M. C. W.; BAKKER, M.; VAN WEEGHEL, J.; BROUWERS, E. P. M. *How does health-related stigma affect sustainable employment and well-being at work? A systematic review*. *Journal of Occupational Rehabilitation*, New York, v. 32, n. 3, p. 365–379, 2022.

ZOLTOWSKI, Ana Paula Couto et al. Qualidade metodológica das revisões sistemáticas em periódicos de psicologia brasileiros. *Psicologia: teoria e Pesquisa*, v. 30, p. 97-104, 2014.

ANEXOS

INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO RIO GRANDE DO SUL – IFRS
CAMPUS PORTO ALEGRE

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Prezado(a) Senhor(a):

Você está sendo convidado(a) para participar do projeto de pesquisa intitulado: “Percepções acerca das Pessoas com Deficiência no Trabalho: Adaptação de Escala ao Contexto Brasileiro”. Este projeto está vinculado ao Trabalho de Conclusão do Curso de Especialização de Gestão Empresarial do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Sul - IFRS. Nessa pesquisa pretendemos adaptar a escala ADS para o contexto brasileiro, incorporando o fator trabalho, e analisar as atitudes de trabalhadores formais, sem ou com deficiência, em relação à inclusão destas últimas no ambiente organizacional.

A pesquisa será feita com trabalhadores formais, regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), atuantes no Estado do Rio Grande do Sul, com ou sem deficiência e deverá durar em torno de dois meses. Para a coleta de dados será utilizado o Google Forms, na modalidade on-line. A sua participação será registrada através da resposta do formulário apenas para o uso na pesquisa.

A sua participação na pesquisa pode ter alguns riscos, como possibilidade de possibilidade de constrangimento ao responder o questionário, desconforto, medo, vergonha, estresse, cansaço ao responder às perguntas. Caso seja necessário, você poderá ser encaminhado(a) para o CAPS (Centro de Atenção Psicossocial), a fim de receber o acompanhamento necessário. Além disso, diante de qualquer tipo de questionamento ou dúvida sobre a pesquisa, você poderá entrar em contato imediato com a pesquisadora responsável pelo estudo.

A sua participação na pesquisa poderá ter benefício direto, como a oportunidade de propor a todos reflexões e melhorias sobre a inclusão das pessoas com deficiência no ambiente profissional e na sociedade como todo, por isso a importância da sua participação.

Ao participar desta pesquisa, saiba que você tem direito:

- de retirar o seu consentimento, a qualquer momento, sem que isso traga qualquer prejuízo a você;
- a não ser identificado e que as informações relacionadas à sua privacidade são confidenciais;
- de ter acesso às informações em todas as etapas do estudo, bem como aos resultados, ainda que isso possa afetar seu interesse em continuar participando da pesquisa;
- de não ter despesas ou ônus financeiro relacionado à sua participação nesse estudo;
- de que, caso tenha despesas (e de seu acompanhante, se aplicável) relacionadas à participação na pesquisa, terá direito a compensação material das mesmas;
- de se recusar a responder qualquer pergunta que julgar constrangedora ou inadequada.
- de que serão mantidos todos os preceitos ético-legais durante e após o término da pesquisa, de acordo com a Resoluções 466/2012, 510/2016 e outras do Conselho Nacional de Saúde relacionadas à ética em pesquisa.

Concordo em participar da pesquisa intitulada: “Percepções acerca das Pessoas com Deficiência no Trabalho: Adaptação de Escala ao Contexto Brasileiro”.

Recebi uma via assinada e rubricada deste termo de consentimento e me foi dada a oportunidade de ler e esclarecer as minhas dúvidas.

Local, ____ de ____ de ____.

Nome e
Assinatura do(a) participante

Nome e
Assinatura do(a) pesquisador(a)

Contato da pesquisadora:

Nome: Briza Arboite Oliveira

Instituição: Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Sul - Campus Porto Alegre