



**UNIVERSIDADE FEDERAL DE SERGIPE
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS
DEPARTAMENTO DE ADMINISTRAÇÃO**

ROSÂNGELA SANTOS DA SILVA

**INCLUSÃO SOCIAL DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO
MERCADO DE TRABALHO: O CASO DOS TÉCNICO-
ADMINISTRATIVOS DA UNIVERSIDADE FEDERAL DE
SERGIPE – UFS**

**SÃO CRISTÓVÃO
2017/2**

ROSÂNGELA SANTOS DA SILVA

**INCLUSÃO SOCIAL DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE
TRABALHO: O CASO DOS TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS DA UNIVERSIDADE
FEDERAL DE SERGIPE – UFS**

Monografia apresentada ao Departamento de Administração do Centro de Ciências Sociais Aplicadas da Universidade Federal de Sergipe, em cumprimento às normas do Estágio Curricular regulamentadas pela Resolução nº 69/2012/CONEPE, para obtenção da Graduação em Administração de Empresas.

Orientadora: Prof^a. Ma. Maria Teresa Gomes Lins
Área: Administração

**SÃO CRITÓVÃO
2017/2**

ROSÂNGELA SANTOS DA SILVA

**INCLUSÃO SOCIAL DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIAS NO
MERCADO DE TRABALHO: O CASO DOS TÉCNICO-
ADMINISTRATIVOS DA UNIVERSIDADE FEDERAL DE
SERGIPE – UFS**

Trabalho de Conclusão de curso apresentado em 27 de março de 2018 ao Departamento de Administração da Universidade Federal de Sergipe, como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Administração.

BANCA EXAMINADORA

Prof^a. Ma. Maria Teresa Gomes Lins
Universidade Federal de Sergipe
Orientadora

Prof^a. Alcione Fonseca Rodrigues
Universidade Federal de Sergipe
Membro interno

Prof^a. Monica Cristina Rovaris Machado
Universidade Federal de Sergipe
Membro interno

AGRADECIMENTOS

Agradeço a Deus por tudo de bom que realizou na minha vida, principalmente pelos pais que tenho que me proporcionaram a alegria de valorizar os estudos. Por todos os esforços que foram muitos deles por mim e pelas minhas irmãs.

Essa grande conquista de chegar até aqui devo a eles: Meu pai Antônio (in memoria) e minha mãe Natalia. As minhas sete irmãs que também sempre acreditaram em mim muito mais do que eu mesma. Ao meu grupo de oração Mensageiros da Paz, que sempre em todos os momentos de minha vida esteve presente. Aos familiares, ao meu chefe que se alegrou desde a minha aprovação.

Aos meus amigos que contribuíram, direta e indiretamente. Posso afirmar sem sequer citar nomes, eles sabem muito bem. O quanto foram importantes o quanto a cada queda, vontade de desistir contei com apoio, força incentivo de seguir adiante.

Aqui estou honrada por mais essa nova etapa que está chegando ao fim. Mas não acaba não finaliza, e sim, dá espaço e oportunidade de viver novos horizontes. Assim buscarei.

Obrigada meu Deus, por esses longos 7 anos de vida acadêmica por professores espetaculares que posso chamar de mestre com carinho. Literalmente por todo carinho e dedicação que eu pude experimentar de muitos deles.

Inevitavelmente não termino não chego aqui da mesma forma nem com a mesma visão em que entrei. Saio melhor certamente com desejo e confiança de que nada é impossível. Foi difícil, mas conseguir. Aqui chegando saio realizada como pessoa.

RESUMO

Esta investigação teve como objetivo analisar a inclusão social de pessoas com deficiências na Universidade Federal de Sergipe – UFS, especialmente os técnicos administrativos. Para o referencial teórico foram informados os conceitos de inclusão social e mercado de trabalho, além de falar sobre a pessoa com deficiência e o papel do Estado na inclusão social. A pesquisa se desenvolveu, inicialmente através de consulta em livros e na base de dados de acesso público como: Scielo e CAPES, sendo utilizados os seguintes termos para busca dos artigos: Inclusão social, portadores de deficiência e mercado de trabalho para pessoas com deficiência. Trata-se de uma pesquisa qualitativa, cujo método foi o estudo de caso. O lócus da pesquisa foi a Universidade Federal de Sergipe – UFS e os sujeitos foram 14 servidores da UFS, do Campus de São Cristóvão. Foi utilizada a entrevista como instrumento de coleta de dados. Como resultado alcançado, no tocante aos servidores da UFS, foi sinalizado que não existe por parte da Instituição nenhum programa de adaptação ou inclusão dos servidores com deficiência quando iniciam sua jornada profissional. A Instituição segundo os pesquisadores têm se preocupado com o cumprimento da lei da inclusão de servidores com deficiência, no que diz respeito à inserção, no entanto, quando se fala em inclusão é preciso programar mudanças que não perpassam apenas pela estrutura física, mas, pela mudança de mentalidade das pessoas que já estão inseridas naquele ambiente de trabalho, o que não parece está ocorrendo a contento. Considera-se que o escopo legal não é suficiente para que se efetive na prática, a inclusão social das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, pois, apesar de ser um avanço, a inclusão no mercado de trabalho ainda esbarra em gargalos como a falta de escolarização da pessoa com deficiência e a ausência de um programa de inclusão nas empresas e em Instituições públicas.

Palavras chaves: Inclusão social; Mercado de trabalho; Pessoa com deficiência.

ABSTRACT

This research aimed to analyze the social inclusion of people with disabilities at the Federal University of Sergipe - UFS, especially the administrative technicians. For the theoretical reference, the concepts of social inclusion and the labor market were also informed, as well as talking about the disabled person and the role of the State in social inclusion. The research developed, initially through consultation in books and in the database of public access as: Scielo and CAPES, using the following terms to search the articles: Social inclusion, people with disabilities and the job market for people with disabilities. This is a qualitative research whose method was the case study. The locus of the research was the Federal University of Sergipe - UFS and the subjects were 14 servers of the UFS, Campus of São Cristóvão. The interview was used as an instrument of data collection. As a result, regarding the UFS servers, it was pointed out that there is no program of adaptation or inclusion of disabled employees when they begin their professional journey. The Institution according to researchers has been concerned with compliance with the law of inclusion of disabled employees, regarding insertion, however, when speaking about inclusion it is necessary to program changes that not only pertain to the physical structure, but, by the change of mentality of people who are already inserted in that work environment, which does not seem to be occurring to contain. It is considered that the legal scope is not sufficient for the social inclusion of people with disabilities in the labor market to be effective, since, despite being a step forward, inclusion in the labor market still runs into bottlenecks such as lack of schooling of the disabled person and the absence of an inclusion program in companies and public institutions.

Key words: Social inclusion; Job market; Disabled person.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

| | |
|---|----|
| FIGURA 1: Síntese do estado da arte | 24 |
| FIGURA 2: Síntese do estado da arte | 25 |
| FIGURA 3: Tipo de deficiência | 31 |
| FIGURA 4: Idade dos servidores com deficiência física na UFS | 31 |
| FIGURA 5: Sexo | 32 |
| FIGURA 6: Nível de escolaridade | 32 |
| FIGURA 7: Tempo de atuação | 33 |
| FIGURA 8: Cargo dos servidores | 33 |

LISTA DE ABREVIATURAS

CF – Constituição Federal

NAT – Núcleo de Apoio ao Trabalho

OIT – Organização Internacional do Trabalho

ONU – Organização das Nações Unidas

SEIDH – Secretaria de Estado da Mulher, Inclusão e Assistência Social, do Trabalho e dos Direitos Humanos.

UFS – Universidade Federal de Sergipe

PCD – Pessoas com deficiência

SUMÁRIO

| | |
|--|-----------|
| 1 INTRODUÇÃO | 10 |
| 1.1 JUSTIFICATIVA | 11 |
| 1.2 SITUAÇÃO PROBLEMÁTICA E PROBLEMA DE PESQUISA | 12 |
| 1.2 OBJETIVOS | 14 |
| 1.3.1 Objetivo Geral | 14 |
| 1.3.2 Objetivos Específicos | 14 |
| 2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA | 16 |
| 2.1 INCLUSÃO SOCIAL E MERCADO DE TRABALHO | 16 |
| 2.2 O PAPEL DO ESTADO NA INCLUSÃO SOCIAL | 18 |
| 2.3 PESSOAS COM DEFICIÊNCIA | 20 |
| 2.4 ESTADO DA ARTE | 21 |
| 3 METODOLOGIA | 26 |
| 3.1 QUESTÕES DE PESQUISA | 26 |
| 3.2 CARACTERIZAÇÃO DO ESTUDO | 26 |
| 3.3 MÉTODO DE PESQUISA | 27 |
| 3.4 INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS | 27 |
| 3.5 LÓCUS DA PESQUISA | 28 |
| 3.6 COLETA TRATAMENTO E ANÁLISE DOS DADOS | 28 |
| 3.7 LIMITAÇÃO DO ESTUDO | 29 |
| 3.8 ELEMENTOS EXPLORATÓRIOS | 29 |
| 4. ANÁLISE DOS RESULTADOS E DISCUSSÕES | 30 |
| 4.1 CARACTERIZAÇÃO DOS PESQUISADOS | 30 |
| 4.3 DIFICULDADES E FACILIDADES PARA ATUAÇÃO NO CARGO | 38 |
| 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS | 42 |
| REFERÊNCIAS | 44 |
| APÊNDICE A | 48 |
| Roteiro de Entrevista | 48 |

1 INTRODUÇÃO

O presente estudo teve como temática a inclusão social em organização pública de ensino superior, o caso da Universidade Federal de Sergipe, contemplando os técnicos-administrativos. A pessoa com deficiência, ao longo dos anos viveu de forma excluída da sociedade. Com as transformações sociais e culturais, surgiram legislações que contemplaram os aspectos da inclusão dessas pessoas.

Na esfera federal foram publicadas as Leis nº 4.169/1962 sobre a oficialização das convenções Braille, a Lei nº 7.070/1982, para a concessão de pensão especial a deficientes físicos e a Lei nº 7.405/1985 que tornou obrigatória a colocação de símbolo internacional de acesso de todos os locais e serviços para sua utilização por pessoas portadoras de deficientes. A seguir, com a promulgação da Constituição Federal (CF) em 1988, em vários trechos foi contemplada a inclusão de pessoas com deficiência, como apresentado ao longo desse estudo, juntamente com outros textos legais específicos.

A própria Constituição Federal explicita que o Estado Democrático de Direito tem como fundamentos “a soberania, a cidadania, a dignidade da pessoa humana, os valores sociais do trabalho da livre iniciativa, o pluralismo políticos” (BRASIL, 1988, art. 1º p.19-33). Isso significa dizer que o Estado necessita garantir o respeito das liberdades civis, ou seja, o respeito pelos direitos humanos e pelas garantias fundamentais, através do estabelecimento de uma proteção jurídica (BRASIL, 1988).

De acordo com Benevides (1994), no quadro da democracia liberal, cidadania corresponde ao conjunto das liberdades individuais – os chamados direitos civis de locomoção, pensamento e expressão, integridade física, associação, etc. O advento da democracia social acrescentou, àqueles direitos do indivíduo, os direitos trabalhistas, ou direitos a prestações de natureza ao Estado (educação, saúde, seguridade e previdência).

Para Marta e Arantes (2009) o princípio da dignidade humana é considerado pela CF de extrema importância na relação da redução das desigualdades sociais e para o bem comum. Não é a plenitude dos princípios o ponto final. É o princípio que se faz necessário para serem alcançados os fundamentos e objetivos maiores da República.

Assim, esta pesquisa aborda a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, tendo como referência, ou seja, aquelas que têm impedimentos sensoriais, físicas, que possuem uma limitação ou incapacidade de desempenho das atividades de forma igual com os demais cidadãos (ONU 2016).

O tema deficiência entrou na agenda da política internacional com o apoio das Nações Unidas (ONU) e Organização Internacional do Trabalho (OIT) sendo que a “ONU é responsável pela proposição da Declaração dos Direitos das Pessoas Portadoras de Deficiência – objeto da resolução 30/3447, aprovada em 1975” (RIBEIRO e CARNEIRO, 2009, p.546).

O interesse de realizar a presente pesquisa surge da pretensão de contribuir com a discussão do tema e verificar como ocorre em Aracaju (SE), a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, especialmente junto aos técnicos-administrativos da UFS. Espera-se que esse estudo possa ampliar a base de informações e transforma-las em conhecimentos, a fim de elucidar para comunidade acadêmica, e para sociedade de forma geral o quanto a inclusão social da pessoa com deficiência no mercado de trabalho é importante tanto para a sociedade como, para a pessoa com deficiência.

1.1 JUSTIFICATIVA

A inclusão social de pessoas com deficiência é um tema ainda pouco debatido na área de administração, apesar de, historicamente ser educado em outras áreas do conhecimento como educação, sociologia, entre outras, o que nos permite afirmar, que é um tema que carece de pesquisa na área, com o enfoque da responsabilidade social, da gestão de pessoas, da gestão de organizações entre outras áreas.

Mesmo porque, até pouco tempo as pessoas com deficiência não frequentavam os espaços públicos, pois, viviam segregados nas clínicas, nas instituições especializadas e em casa sem desfrutar do direito de conviver socialmente e muito menos direito ao trabalho (RIBEIRO e CARNEIRO, 2009).

Apesar da obrigatoriedade evidenciada na Lei nº8213/1991 de 24 de julho de 1991, sobre as cotas para pessoas com deficiências, na prática, a inclusão ainda caminha a passos lentos (RIBEIRO e CARNEIRO, 2009).

Na declaração proferida pela Auditora Fiscal da Superintendência do Trabalho em Sergipe, Urselina Porto da Silva, disponibilizada no site da Secretaria de Estado da Mulher, Inclusão e Assistência Social, do Trabalho e dos Direitos Humanos (SEIDH, 2018), no estado de Sergipe, mas especialmente na cidade de Aracaju, existem cerca de “7.000 mil vagas disponíveis para pessoas com deficiência entre empresas públicas e privadas”. Desse quantitativo, apenas 2.300 vagas estão ocupadas (MENEZES, 2016, p.1). Segundo a mesma auditora, são diversos os fatores que contribuem para este quadro como: “preconceito, baixa ou nenhuma escolarização da pessoa com deficiência e barreiras atitudinais” (MENEZES, 2016 p.1).

Percebe-se ainda que a temática tem sido pouco estudada em Sergipe. Isso reforça a relevância do estudo que poderá contribuir para o conhecimento acadêmico acerca da inclusão social da pessoa com deficiência no mercado de trabalho de Sergipe.

Do ponto de vista social, a pesquisa pretende contribuir, também, para uma mudança de mentalidade acerca da valorização profissional da pessoa com deficiência, assim como, o conhecimento dos aspectos que facilitam ou dificultam a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho.

A investigação mostra-se, ainda, importante, pois, visa contribuir para a formação profissional no campo da Administração, na medida em que pode possibilitar aos futuros profissionais o exercício reflexivo, o aumento da capacidade de crítica da realidade, de análise, de síntese e de comunicação, como previsto no projeto pedagógico do curso de Administração da UFS.

1.2 SITUAÇÃO PROBLEMÁTICA E PROBLEMA DE PESQUISA

Ao longo da história as pessoas com deficiência foram afastadas do convívio social e tinham sua cidadania negada, haja vista que, não frequentavam locais públicos e nem a escola (MENEZES, 2016 p.1). No entanto, pelo menos do ponto de vista legal, das transformações sociais e culturais, a pessoa com deficiência foi sendo amparada e, mais recente, passou a ser alvo de políticas públicas que visavam a sua inclusão em todos os âmbitos sociais, como preceitua, entre outras, a Constituição Federal de 1988.

No que diz respeito à inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, foi sancionada a Lei de cotas 8.213/91. Conforme Hammes e Nuemberg, a Lei “estabelece uma reserva de vagas às pessoas com deficiência, proporcional ao tamanho da organização”.

Apesar do aparato legal vigente, ainda é do desconhecimento de uma parcela considerável da sociedade a obrigatoriedade da contratação da pessoa com deficiência por empresas que possuem 100 ou mais funcionários. Mesmo porque os avanços na legislação “ainda não são suficientes para garantir a inclusão dessas pessoas no trabalho” (HAMMES e NUEMBERG, 2012, p.770).

A pessoa com Deficiência não enfrenta ausência de instrumentos legais, porém, o que ocorre são grandes bloqueios, falhas na aplicação e fiscalização das mesmas, como afirma Costa (2011), corroborando com os autores citados.

Um fato que tem chamado atenção diz respeito à tomada de decisão das empresas, por força da lei, em contratar as pessoas com deficiência sem tomar medidas para que seja feita uma inclusão efetiva, que ultrapasse apenas a necessidade do cumprimento da lei (BAHIA, 2006; RIBEIRO e CARNEIRO, 2009), pois, o trabalho no contexto da pessoa com deficiência se configura como um mecanismo social e realização profissional e pessoal (BAHIA, 2006).

O cenário esboçado, não é muito diferente do que vem acontecendo em Aracaju, conforme informações do SEIDH (2018), pois existem uma oferta de 42 vagas de emprego para pessoas com deficiência em Aracaju disponível em janeiro/2018, no entanto é provável que o número de pessoas com deficiência em idade ativa ultrapassa esse quantitativo. Além disso, outro agravante diz respeito aos cargos disponíveis para serem preenchidos, que na sua quase totalidade, são cargos que não exigem escolaridade, não contemplando mais uma vez, a capacidade laborativa dessas pessoas.

As pessoas com deficiência, que até século XV, encontravam-se segregadas em escolas especializadas e em ser percebida como sujeitos de direitos e deveres pela sociedade e sua inclusão na escola pública só ganhou força a mais ou menos uma década e meia, conseqüentemente, é inegável que ainda existe um grande contingente de pessoas que não conseguiu o grau de escolaridade “exigido para sua inserção no mercado de trabalho” (RIBEIRO e CARNEIRO, 2009). A falta de escolaridade, de acordo com os autores, é um obstáculo considerável para a

contratação da pessoa com deficiência, inclusive na cidade de Aracaju, como já informado.

As organizações públicas, no entanto, vêm incluindo a pessoa com deficiência seja em seus quadros próprios ou mesmo nos quadros das empresas terceirizadas, através da contratação de mão de obra. No entanto, pouco se conhece sobre esse processo de inclusão e manutenção dessas pessoas.

Assim, diante destes aspectos apresentados, o presente estudo tem a seguinte questão de pesquisa: **Como a inclusão social de pessoas com deficiência vem sendo efetivada no mercado de trabalho na Universidade Federal de Sergipe – UFS, especialmente junto aos servidores técnico-administrativos?**

1.2 OBJETIVOS

São apresentados nesse estudo, inicialmente o objetivo geral e, em seguida, os objetivos específicos.

1.3.1 Objetivo Geral

Analisar a inclusão social de pessoas com deficiência na Universidade Federal de Sergipe, especialmente, os servidores técnico-administrativos.

1.3.2 Objetivos Específicos

- Traçar as características dos servidores técnico-administrativos portadores de necessidades especiais na Universidade Federal de Sergipe;
- Verificar como a Universidade Federal de Sergipe contribui para adaptação do servidor técnico-administrativo com deficiência no cargo.
- Identificar as facilidades e dificuldades que sentem quando da atuação no cargo;

Esse trabalho está organizado em quatro capítulos. O capítulo I aborda a problemática que envolve o objeto da investigação, traz o conceito de deficiência

explicitado na legislação, e os aspectos da exclusão da pessoa com deficiência do convívio social.

O capítulo II traz, de forma sistematizada, as discussões teóricas sobre conceito de inclusão social atrelado ao mercado de trabalho para pessoas com deficiência, o papel do Estado sobre a temática desse estudo.

O capítulo III traça o percurso metodológico da pesquisa, evidenciando o método da pesquisa, o lócus no qual se investigou os sujeitos da pesquisa, o instrumento de coleta de dados e o processo de análise dos dados.

O capítulo IV apresenta a análise dos dados sobre inserção das pessoas com deficiência na Universidade Federal de Sergipe. No primeiro momento é apresentada a caracterização da amostra e em seguida, a análise foi realizada a partir das seguintes categorias: Facilidades e dificuldades de atuação no seu cargo; Contribuições da instituição da pessoa com deficiência e adaptação dos servidores em seu cargo.

No último capítulo são apresentadas as principais informações sobre resultados e reflexões sobre a temática estudada.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

A fundamentação teórica foi composta pela temática quanto à inclusão social atrelado ao mercado de trabalho, logo em seguida apresentaram-se fundamentos e pressupostos teóricos sobre o papel do Estado na Inclusão e, por último, foi apresentada a visão conceitual de pessoa com deficiência, além de estudos desenvolvidos sobre o tema.

2.1 INCLUSÃO SOCIAL E MERCADO DE TRABALHO

Perdura até hoje a exclusão das pessoas com deficiência dos espaços sociais e educacionais. É importante dizer que cada período da história foi marcado por concepções e características de cada época a acerca da pessoa com deficiência, como descrito neste item. Na idade média, por exemplo, as pessoas com qualquer tipo de deficiência eram afastadas do convívio social (BRANDENBURG E LÜCKMEIE, 2013).

Assim, ao longo da história o sacrifício de crianças perdurou na Grécia e em Roma. A vida dessas pessoas só passou a ter valor com a ascensão do cristianismo, o qual pregava que todos eram filhos de Deus, sem exceções (BRANDENBURG E LÜCKMEIE, 2013).

Ainda tal qual Brandenburg e Lückmeie (2013, p.176). “A partir do século XVI começa a haver um deslocamento das práticas de cuidado com pessoas com deficiência, pois é nesse período que a deficiência passa a ser encarada como um problema médico”. Conforme as mesmas autoras, médicos e pedagogos desafiavam os preconceitos, e defendiam o direito das pessoas com deficiência. Já no século XIX, foram criadas instituições próprias para atender as pessoas com deficiência, porém essas instituições segregavam os deficientes, para que estes fossem retirados da convivência social, recebessem a assistência necessária e o tratamento médico. As instituições foram se especializando e passaram de abrigos de pessoas com deficiência para espaços especializados que davam a devida atenção de acordo com a deficiência apresentada. (BRANDENBURG E LÜCKMEIE, 2013)

Tempos depois, médicos, pedagogos, especialistas e pesquisadores chegaram à conclusão de que a segregação não seria o meio ideal para cuidar e desenvolver as pessoas com deficiência, pois, era necessário quebrar as barreiras

que separavam a sociedade das pessoas com deficiência, mesmo porque, a integração social é um direito de todas as pessoas. Negligenciar esse direito, de integração social, acarreta consequências para a pessoa com deficiência.

Partindo desse pressuposto, a declaração de Salamanca (1994), na Espanha, na Conferência Mundial Sobre Necessidades Educativas Especiais, pode ser considerada um importante marco para os avanços no debate sobre inclusão, pois, apontava para o princípio de que todas as crianças têm direito à educação. Ora, se todos têm direito a educação- e essa afirmativa já era prevista na Constituição Federal de 1988- é salutar que as pessoas com deficiência também possuem o direito de ter acesso ao ensino regular formal e conseqüentemente ao conhecimento.

No entanto, até pouco tempo essas pessoas foram distanciadas da educação e do convívio social, apesar do discurso de inclusão que, na prática, ainda se encontra em um estágio bem primitivo. Isso porque, a inclusão depende muito das mudanças nos valores de uma sociedade. Apesar de que na atualidade se fala muito em inclusão social, na prática, as mudanças de mentalidade, sociais, econômicas, culturais e estruturais têm acontecido de forma lenta e gradativa.

A Comissão das Comunidades Europeias (2003, p.09), se pronunciou sobre a inclusão social, e disse:

É um processo que garante que as pessoas em risco de pobreza e exclusão social acedem às oportunidades e aos recursos necessários para participarem plenamente nas esferas económica, social e cultural e beneficiarem de um nível de vida e bem-estar considerado normal na sociedade em que vivem. Assegura-lhes, pois, uma participação acrescida no processo decisório que afeta as suas vidas e o acesso aos seus direitos fundamentais.

No caso específico deste estudo, estaremos aprofundando a inclusão social de pessoas com deficiência, entretanto, é de conhecimento que a exclusão social não se restringe ao portador de deficiência, mesmo porque a exclusão é entendida como negação da cidadania, da garantia e efetividade de direitos civis, políticos e sociais, ambientais e da equidade de gênero, raça, etnia e território (FALEIROS, 2006).

Sendo assim, o mercado de trabalho ampara as pessoas com deficiência, no Brasil, através da Lei 8.213/91, conhecida como a lei de cotas. Ela obriga as empresas que tenham a partir de 100 ou mais funcionários a reservarem vagas para

as pessoas com deficiência. O número de pessoas com deficiência que devem ser contratados vai variar de acordo com o número de empregados, conforme o artigo 93, da Lei de Cotas:

Art. 93 - a empresa com 100 ou mais funcionários está obrigada a preencher de dois a cinco por cento dos seus cargos com beneficiários reabilitados, ou pessoas portadoras de deficiência, na seguinte proporção: até 200 funcionários 2%; de 201 a 500 funcionários 3%; de 501 a 1000 funcionários 4%, de 1001 funcionários em diante 5% (BRASIL, 1991, p.34).

A referida lei já está em vigor faz mais de 20 anos, a maioria das empresas não cumprem com o que é preconizado na lei. Além disso, um grande contingente da população, inclusive aqueles que têm algum tipo de deficiência, desconhecem a lei de cotas o que acaba contribuindo para que seja negligenciando um direito que foi conquistado Lussi e Pereira (2011).

Outro fator importante, é a baixa escolarização da pessoa com deficiência que já foi mencionado neste estudo, acaba sendo uma barreira para a contratação da pessoa com deficiência, o que nos leva a inferir, que é preciso ações integradas, por parte dos órgãos governamentais, desde a infância com o início da escolarização para que a ausência de escolarização não seja mais um dos entraves para sua contratação, pois, além disso, existe também, o preconceito, que dificulta a inclusão social (RIBEIRO e CARNEIRO, 2009).

Assim, uma pessoa inserida no mercado de trabalho participa do processo de inclusão e convívio social. Desse modo, preserva-se ainda a dignidade da pessoa humana, inserida no rol dos direitos humanos. E ainda respeita o direito à igualdade, focalizada no atual texto constitucional.

Desse modo, podemos inferir que a inclusão social significa prover condições para que todos os habitantes do país (idosos, mulheres, crianças, deficientes, brancos, negros, índios entre outros) tenham qualidade de vida como cidadãos plenos que tem acesso e oportunidade entre outras coisas, no mercado de trabalho

2.2 O PAPEL DO ESTADO NA INCLUSÃO SOCIAL

O Estado, ao longo da história passou por diversas reformas, até ser definido após a promulgação da Constituição Federal (1988) como um Estado democrático de direito. A Lei supracitada preconiza que o Estado deve promover a adoção de

serviços públicos como garantia dos direitos sociais assim como, garantir a formulação de políticas públicas contemplando a inclusão.

Conceitua Silva (2011, p. 166), que políticas públicas são:

A materialização do Estado por meio de diretrizes, programas, projetos e atividades que tem por fim atender às demandas da sociedade. São chamadas públicas para distinguir do privado, do particular, do individual, considerando-se a ótica de que o termo público tem uma dimensão mais ampla e abrange o estatal e o não estatal.

As políticas públicas de modo geral têm como fim atender aos anseios da sociedade, para isso, carecemos de um Estado, que tenha capacidade de imprimir ética na aplicação dos respectivos recursos, de desenvolver, através de seus programas e parcerias com instituições privadas, os valores da cidadania e da democracia participativa, transformando os cidadãos em verdadeiros agentes do desenvolvimento, em sentido abrangente, ou seja, que não se restrinja à realização dos interesses de pequenos grupos com maior acesso às estruturas de poder, ou com maior capacidade de manipulação de situações com vistas a obter maior acesso (SILVA, 2011, p. 166).

Neste caso, um Estado da inclusão social, é um estado que seja capaz de criar políticas públicas que possibilitem a pessoa com deficiência de ser um cidadão de direitos, inclusive de direito a acessar o mercado de trabalho.

Entretanto, é preciso chamar atenção para que uma empresa ou instituição pública contrate uma pessoa com deficiência ela precisa preparar sua estrutura física e humana, ou seja, preparar todos para convivência, com o objetivo de garantir a igualdade de condições. Infelizmente, a obrigatoriedade formal por força da lei, não garante a efetivação na prática. No Brasil existem 45,6 milhões de pessoas com algum tipo de deficiência, ou seja, 23,9% da população brasileira, em conformidade com dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2016). Dentre os portadores de deficiência que tem 15 anos de idade 61,1% não tem instrução ou tem apenas o ensino fundamental incompleto, outro dado importante é que dos 44 milhões de pessoas com deficiência em idade ativa 53,8%, estão desocupados ou fora do mercado de trabalho (IBGE, 2016).

Esses dados possibilitam inferir que para que haja inclusão, de fato, da pessoa com deficiência no mercado do trabalho é necessário que o Estado viabilize

aos indivíduos, também, serviços como a saúde, educação, assistência social para que a ausência desses serviços não se concretize como barreiras de acesso ao mundo do trabalho (SASSAKI, 2003).

É possível afirmar que a dificuldade das pessoas com deficiências em serem inseridas no mercado de trabalho, apesar de que todos têm o direito e o Estado tem o dever de assim realizar a inserção. Mas as barreiras são em todas as áreas.

Entretanto a sessão seguinte relata as definições sobre a pessoa com deficiência e necessidade do Estado em fazer cumprir as Leis.

2.3 PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

No decorrer da história uma diversidade de nomenclaturas fora utilizada para se referir às pessoas com deficiência como, por exemplo: “Inválidos, incapacitados, defeituosos, excepcionais, são alguns exemplos de termos atribuídos às pessoas com deficiência em diferentes épocas da nossa sociedade” (CHATEAU, et al. 2012, 66). Ainda de acordo com os autores, os termos não podem ser considerados como errados, pois, estes estão de acordo com os valores e conceitos vigentes em cada sociedade e em cada época (CHATEAU, 2012).

Afirma o Decreto nº 5296/04 que regulamenta as Leis 10.048 e 10.098/2000 a pessoa portadora de deficiência, é a que possui limitação ou incapacidade para o desempenho de atividade e se enquadra nas seguintes categorias:

- a) deficiência física: alteração completa ou parcial de um ou mais segmentos do corpo humano, acarretando o comprometimento da função física, apresentando-se sob a forma de paraplegia, paraparesia, monoplegia, monoparesia, tetraplegia, tetraparesia, triplegia, triparesia, hemiplegia, hemiparesia, ostomia, amputação ou ausência de membro, paralisia cerebral, nanismo, membros com deformidade congênita ou adquirida, exceto as deformidades estéticas e as que não produzam dificuldades para o desempenho de funções;
- b) deficiência auditiva: perda bilateral, parcial ou total, de quarenta e um decibéis (dB) ou mais, aferida por audiograma nas frequências de 500Hz, 1.000Hz, 2.000Hz e 3.000Hz;
- c) deficiência visual: cegueira, na qual a acuidade visual é igual ou menor que 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; a baixa visão, que significa acuidade visual entre 0,3 e 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; os casos nos quais a somatória da medida do campo visual em ambos os olhos for igual ou menor que 60°; ou a ocorrência simultânea de quaisquer das condições anteriores;

d) deficiência mental: funcionamento intelectual significativamente inferior à média, com manifestação antes dos dezoito anos e limitações associadas a duas ou mais áreas de habilidades adaptativas (BRASIL, 2004, p.2) (GRIFO NOSSO).

A definição esboçada no referido decreto era considerada avanço no campo conceitual como na forma de se dirigir aquele que tem deficiência. No entanto, na Convenção Sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência Patrocinada pela Organização das nações Unidas- ONU (2016 a), e aprovada pelo Brasil, através do Decreto Legislativo nº 186, de 09 de julho de 2008 aprovou a definição já citada na introdução deste estudo (FONSECA, 2012).

Assim, a Convenção trouxe ao ordenamento jurídico brasileiro novo conceito de pessoa com deficiência, com eficácia revogatória de toda a legislação infraconstitucional que lhe seja contrária. Esse novo conceito traz em seu bojo a consideração acerca da dificuldade de inserção social do indivíduo para a sua caracterização (FONSECA, 2012, p.20).

Os impedimentos físicos, mentais, intelectuais e sensoriais passaram a ser considerados como características das pessoas, inerentes à diversidade humana; a deficiência é provocada pela interação dos impedimentos com as barreiras sociais, ou seja, com os diversos fatores culturais, econômico, tecnológicos, arquitetônicos, dentre outros, de forma a gerar uma impossibilidade de plena e efetiva participação dessas pessoas na sociedade.

Quintão (2005), apesar dos avanços no que tange a promulgação de leis que garantem os direitos da pessoa com deficiência, isso não significa efeitos imediatos, pelo contrário, sua viabilidade dependerá de uma rede complexa que exigirá de todos os envolvidos.

2.4 ESTADO DA ARTE

A pesquisa bibliográfica foi realizada em base de dados de acesso público como o portal da capes base de dados eletrônicos *Scientific Electronic Library Online* (SciELO). Os termos utilizados para a pesquisa foram: Inclusão social, pessoa com deficiência e o mercado de trabalho. Nas seguintes combinações: inclusão AND social; pessoa AND com AND deficiência AND mercado de trabalho. O

critério de inclusão foi para artigos publicados em língua portuguesa na íntegra e que abordassem a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho entre os anos de 2006 até 2016, e o de exclusão foi para artigos publicados em outros idiomas, aqueles que não contemplavam o recorte temporal em suas datas de publicação e que apenas abordavam a inclusão escolar.

Os artigos selecionados foram catalogados em um quadro (logo abaixo) com os nomes dos autores, ano de publicação e objetivos dos estudos e as considerações. Para a análise os artigos foram lidos, organizados e os dados analisados através de categorias estabelecidas conforme proposto no objetivo.

Sobre os estudos realizados sobre o tema, percebeu-se que de forma geral existe uma preocupação com a inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho. Em harmonia com Assis e Carvalho-Freitas (2013) independente do porte e segmento da organização é possível fazer a inserção da pessoa com deficiência, consoante os autores ainda não estão acontecendo uma inclusão de fato, mesmo nas empresas que aderiram ao pró da inclusão, este ainda se configura como desafio. A pesquisa evidenciou também que “a contratação e convivência com as pessoas com deficiência proporcionaram aprendizado, diminuiu preconceito e houve maior valorização profissional dessas pessoas” (ASSIS e CARVALHO-FREITAS 2013)

Já Ávila-Vitor e Carvalho-Freitas (2014) identificaram alguns aspectos importantes no processo de inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho tais como: “o reconhecimento da inclusão como valor organizacional, a necessidade de adequação das condições de trabalho, o papel das pessoas com deficiência no processo de inclusão e a importância da convivência com pessoas com deficiência em um cenário favorável ao seu desempenho”, o que ratifica a ideia de que para que haja a inclusão não basta a empresa contratar a pessoa com deficiência, é preciso toda uma organização e adequação para que a pessoa com deficiência tenha um ambiente favorável para o seu bom desempenho profissional.

Pereira e Passerino (2012) elucidam a necessidade de educar e qualificar das pessoas com deficiência para o mercado de trabalho. Pois a falta de escolarização é um dos maiores entraves à contratação da pessoa com deficiência.

Lussi e Pereira (2011) evidenciam em sua pesquisa que a inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho tem acontecido em um número maior pela via da economia solidária, por meio de iniciativas familiares e trabalhadores, no

entanto, essas experiências ainda são frágeis e acontecem de forma isolada, por isso, acaba não gerando uma renda de forma efetiva. O que evidencia mais uma vez, que o que é preconizado pela lei não está sendo efetivado na prática.

Assim, de forma geral os autores apontam que a existência de um escopo legal e da inclusão - mesmo que a passos lentos - da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, pode ser considerado um avanço, no entanto, sabe-se que é preciso mudanças estruturais que sejam capazes de acompanhar o que é preconizado na legislação e isso perpassa por proporcionar para a pessoa com deficiência acesso ao ensino formal de qualidade, saúde, cultura entre outros.

FIGURA 1- Síntese do Estado da Arte

| AUTOR/TITULO | OBJETIVO | SINTESE DOS RESULTADOS |
|---|--|--|
| Lussi e Pereira (2011) Empresa social e economia solidária: perspectivas no campo da inserção laboral de portadores de transtorno mental | Refletir acerca de concepções teóricas relacionadas à inserção social pelo trabalho, a fim de explorar o campo da inclusão de portadores de transtorno mental no mundo do trabalho. | Os autores sugeriram que a discussão desses conceitos possa contribuir para embasar a implantação de projetos de inclusão social pelo trabalho. |
| Monteiro <i>et.al</i> (2011) Responsabilidade social empresarial: inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. | Investigar a existência de empresas que atuavam em conformidade com a RSE em uma cidade do interior do Estado de Minas Gerais | Os dados sugerem a necessidade de criação de programas para (re) ciclagem dos gestores, profissionalização das PDs e políticas públicas mais incisivas no processo de inclusão. O desenvolvimento de novos estudos envolvendo o processo de inclusão das PDs no trabalho podem contribuir para o diagnóstico de problemáticas em seu curso e reflexão sobre as possibilidades de superá-las. |
| Pereira e Passerino (2012) Um estudo sobre o perfil dos empregados com deficiência em uma organização | Discutir o contexto social no qual os trabalhadores com deficiência estão inseridos através de um recorte quantitativo dos resultados de uma pesquisa desenvolvida sobre o processo de inclusão em uma organização | Os resultados revelam uma cartografia das pessoas com deficiência inseridas na organização através de informações sobre escolaridade, idade, salário, funções e tipos de deficiência, comparando-os aos dados nacionais disponíveis. Sobre as pessoas com deficiência. Por fim, discutiram alguns resultados obtidos com o estudo. Em que pese à importância das políticas públicas, propomos uma reflexão acerca de mecanismos como o Benefício da Prestação Continuada (BPC), para o favorecimento desta relação entre trabalho e deficiência. Para eles, finalmente, dizem que é urgente educar e qualificar as pessoas com deficiência, mas não é suficiente, pois também são necessárias ações estruturantes da sociedade para o sucesso do processo de inclusão. |

Continua

FIGURA 2- Síntese do Estado da Arte (Continuação)

| | | |
|---|--|---|
| Assis e Carvalho-Freitas (2013) Estudo de caso sobre a inserção de pessoas com deficiência numa organização de grande porte. | Conhecer a percepção das pessoas com deficiência e gestores sobre o programa. | É constatado que, independente do porte e segmento da organização: é possível fazer a inserção de pessoas com deficiência; é vivida uma fase de transição para um modelo realmente inclusivo (a sociedade e as organizações passam por essa transição); há necessidade de constante investimento na reflexão e informação sobre as deficiências, para que se diminuam o preconceito e a exclusão social. |
| Ávila-Vitor e Carvalho-Freitas (2014) Valores organizacionais e concepções de deficiência: a percepção de pessoas incluídas. | Verificar, do ponto de vista das pessoas com deficiência (PcDs) inseridas no trabalho, se havia relação entre a percepção que elas tinham dos valores organizacionais e as formas como viam a deficiência no trabalho. | Foi possível identificar aspectos considerados importantes no processo de inserção de PcDs, como o reconhecimento da inclusão como valor organizacional, a necessidade de adequação das condições de trabalho, o papel das PcDs no processo de inclusão e a importância da convivência com PcDs em um cenário favorável ao seu desempenho. Para os autores, a inclusão não basta a empresa contratar a pessoa com deficiência, é preciso toda uma organização e adequação para que a pessoa com deficiência tenha um ambiente favorável para o seu bom desempenho profissional. |

Fonte: Elaborado pela autora (2017)

3 METODOLOGIA

Entende-se por metodologia a descrição detalhada das ações a serem desenvolvidas na produção/coleta e análise dos dados de uma pesquisa, identificação dos sujeitos e ambiente da pesquisa além dos procedimentos de aplicação dos instrumentos de coleta de dados (GIL, 2010; MARCONI; LAKATOS, 2010).

Este capítulo aborda os principais elementos, conceituados para o estudo como: as questões de pesquisa, o tipo de estudo, método de pesquisa, *lócus* da pesquisa, instrumento de coleta de dados, sujeitos da pesquisa e a análise dos dados.

3.1 QUESTÕES DE PESQUISA

Os objetivos específicos foram transformados nas questões que seguem:

Quais as características dos servidores portadores de necessidades especiais da UFS, participantes da pesquisa?

Como a UFS contribui para inclusão do servidor com deficiência?

Quais as práticas adotadas pela UFS para incluir seus servidores Pcds?

Quais são os elementos que facilitam e/ou dificultam a inclusão de pessoas com deficiência na Universidade Federal de Sergipe?

3.2 CARACTERIZAÇÃO DO ESTUDO

O presente estudo caracteriza-se como pesquisa exploratória por se tratar de uma primeira aproximação com o objeto na realidade local. Descreve Gil (2010, p. 27), “as pesquisas exploratórias têm como propósito proporcionar maior familiaridade com o problema, com vistas a torná-lo mais explícito ou a construir hipóteses”.

Tem natureza qualitativa, pois, a pesquisa de cunho qualitativo objetiva produzir dados, indicadores, modelos teóricos abstratos com uma grande possibilidade de serem aplicados na prática, além de validar as hipóteses mediante a utilização de dados estruturados e estáticos (MINAYO, 2008).

É importante ressaltar que o método qualitativo se aplica ao estudo da história, das relações, das representações, das crenças, das percepções e das

opiniões produtos das interpretações que os humanos fazem a respeito de como vivem, constroem seus artefatos e a si mesmos, sentem e pensam (MINAYO, 2008, p. 57).

3.3 MÉTODO DE PESQUISA

O presente estudo teve como método de pesquisa o estudo de caso, que de acordo com Gil (2009), uso do estudo de caso permite ao pesquisador, explorar situações da vida real cujos limites não estão claramente definidos; preservar o caráter unitário do objeto estudado; descrever a situação do contexto em que está sendo feita uma determinada investigação; formular hipóteses ou desenvolver teorias e explicar as variáveis causais de determinado fenômeno (Gil, 2009).

Os sujeitos da pesquisa: servidores técnico-administrativos, deficientes físicos, visuais e auditivos efetivos na UFS, a maior parte através do concurso público do ano de 2008.

Partindo do pressuposto, a presente pesquisa procurou responder como a inclusão social de pessoas com deficiência vem sendo efetivada no mercado de trabalho na Universidade Federal de Sergipe – UFS. O método escolhido foi o de estudo de caso, por ser também, uma investigação empírica que permite verificar o fenômeno dentro de seu contexto real.

3.4 INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS

Utilizamos como instrumento de coleta de dados a entrevista estruturada por ser considerado como “um instrumento desenvolvido cientificamente, composto de um conjunto de perguntas ordenadas de acordo com um critério predeterminado” (MARCONI; LAKATOS, 2010, P.100).

Segundo Freitas (2000, p.107) a entrevista é um dos instrumentos de coleta de dados que pode ser utilizado para realização de um método de estudo de caso, “tendo como estratégia a entrevista pessoal”. Considerando que a entrevista estruturada deve ser um instrumento confiável, após sua elaboração foi feito um refinamento das questões.

3.5 LÓCUS DA PESQUISA

A pesquisa foi realizada na Universidade Federal de Sergipe (UFS) no campus de São Cristóvão. A UFS foi criada em 1968, “proveniente da Faculdade de Ciências Econômicas e da Escola de Química (1948), seguida da Faculdade de Direito e Faculdade Católica de Filosofia (1950), Escola de Serviço Social (1954) e Faculdade de Ciências Médicas (1961)” (Portal da UFS, 2018). Atualmente a UFS está presente em cinco municípios presenciais São Cristóvão, Aracaju, Laranjeiras, Itabaiana e Lagarto. Conta ainda, com um quantitativo de 14 polos de educação à distância.

O corpo docente da Instituição é composto por 1150 professores do quadro efetivo, sendo que apenas um deles é deficiente. Já o quadro técnico-administrativos é formado por 812 servidores, desses, 31 são deficientes. Foram entrevistados 14 dos 18 deficientes, lotados no campus de São Cristóvão, lócus dessa pesquisa.

3.6 COLETA TRATAMENTO E ANÁLISE DOS DADOS

A coleta de dados se deu por meio entrevista, estruturada organizada em dois blocos, sendo que no primeiro foram abordadas questões sócio demográficas e no segundo, as questões referentes à inclusão da pessoa com deficiência na instituição.

Para o tratamento e análise dos dados após a realização das entrevistas, os dados colhidos foram organizados da seguinte forma: primeiro organizamos os dados relacionados as informações sócio demográficas, em seis quadro distintos, com o objetivo de analisarmos os dados que se relacionam com: idade, sexo, nível de escolaridade, tempo de atuação e cargo que ocupam como efetivos da UFS.

Para realizar a análise das questões, utilizamos a variável nominal, considerada por Freitas et al (2000, p. 110), como variável “mais simples; os elementos dos conjuntos originais são agrupados em classes ou categoria”. Após a catalogação dos dados sócio demográficos, foi realizado o trabalho de categorização dos dados, com a segunda parte do roteiro de entrevista, a partir da relação das questões elencadas com os objetivos traçados para este estudo.

3.7 LIMITAÇÃO DO ESTUDO

Talvez o número restrito de estudos na área de administração sobre a inclusão social de pessoas com deficiência no mercado de trabalho possa, se constituir como uma limitação deste estudo.

3.8 ELEMENTOS EXPLORATÓRIOS

A pesquisa foi planejada com base estratégia de estudo de caso. Para tanto, foi realizado inicialmente um levantamento da literatura que daria suporte a pesquisa, com o objetivo de estabelecer maior familiaridade com o tema e identificar a natureza do fenômeno estudado (GIL, 2007).

Logo em seguida, foi possível estabelecer melhor o problema bem como, as prioridades da pesquisa. Por fim, foram definidos os elementos exploratórios, de acordo com os objetivos específicos sendo estes: características dos servidores, contribuição da UFS na adaptação dos deficientes pesquisados e facilidades e dificuldades enfrentadas pelos sujeitos da pesquisa, quando assumiram seus cargos.

4. ANÁLISE DOS RESULTADOS E DISCUSSÕES

Este capítulo tem como objetivo apresentar o resultado dos dados analisados sobre a inserção das pessoas com deficiência na Universidade Federal de Sergipe. Para tanto, os resultados foram organizados em categorias, a saber: Facilidades e dificuldades de atuação no seu cargo; Contribuições da instituição para inserção da pessoa com deficiência e adaptação dos servidores em seu cargo.

4.1 CARACTERIZAÇÃO DOS PESQUISADOS

As pessoas com deficiência da UFS são constituídas por 31 profissionais com algum tipo de deficiência, sendo que 18 desses funcionários fazem parte do quadro de servidores efetivos do Campus de São Cristóvão, no entanto, para esta investigação participou 14 (77,77%) do total de servidores do campus São Cristóvão, ou seja, 14 servidores efetivos com algum tipo de deficiência da UFS.

Apresentam-se nas figuras 3 a 8, respectivamente, idade, sexo, nível de escolaridade, tempo de atuação e cargo que ocupam os servidores efetivo da UFS, portadores de deficiências.

Do total de pesquisados, um número significativo de servidores possui deficiência física, perfazendo um total de 8, representando 57,14%. Já a visual acomete com 4 deles, ou seja, 28,57% e a auditiva ocorre em 2 servidores (14,28%. Esse achado ratifica resultados de outras pesquisas que apontam que, dentre os trabalhadores empregados nas instituições ou organizações, a maioria é de pessoas com deficiência física.

Do mesmo modo que Pereira e Passerino, 2013, p. 248 (*apud* LANCILLOTTI, 2003), diz que: “Esta tendência é observada desde a década de 60, quando o pós-guerra consolidou a necessidade de inserção dos deficientes oriundos deste momento histórico”. Ainda de acordo com esses os autores, o fenômeno pode estar relacionado ao acesso de deficientes à escola, mesmo existindo barreiras, principalmente arquitetônicas, para freqüentar, os que possuem deficiência física apresentam maior vantagem aos demais, com deficiências muitas vezes mais difíceis de atendimento, o que contribui para que os deficientes físicos acessem com maior facilidade que os demais, ao mercado de trabalho.

Assim, o acesso e permanência das pessoas com outros tipos de deficiência como a visual, a mental e deficiência múltiplas no mercado de trabalho podem ser atrelados ao baixo nível de escolaridade, o que já foi evidenciado neste estudo, através de pesquisas que apontam que a depender do tipo de deficiência, as pessoas não conseguem completar o ensino fundamental, o que juntamente com o preconceito, compromete a pessoa com deficiência (PCD), a lograr um cargo em uma instituição ou organização privada. A **FIGURA 3**, a seguir, apresenta o quantitativo de servidores pesquisados, por tipo de deficiência.

FIGURA 3, Tipo de deficiência.

| Tipo de deficiência | Nº | % |
|----------------------------|-----------|---------------|
| Visual | 4 | 28,57 |
| Auditiva | 2 | 14,28 |
| Física | 8 | 57,14 |
| Total | 14 | 100,00 |

Fonte: Pesquisa de campo (2017)

Nota-se que os servidores sujeitos desta investigação, em sua maioria, são jovens adultos com idade entre 28 a 35 anos e de 36 a 40 anos, representando 9 servidores, ou seja, acima da metade dos respondentes. A **FIGURA 4** distribui a idade dos PcDs pesquisados.

FIGURA 4 - Idade dos servidores com deficiência física da UFS

| IDADE | Nº | % |
|--------------|-----------|---------------|
| 28 a 35 anos | 5 | 35,71 |
| 36 a 40 anos | 4 | 28,57 |
| 41 a 45 anos | 1 | 7,14 |
| 46 a 50 anos | 4 | 28,57 |
| Total | 14 | 100,00 |

Fonte: Pesquisa de Campo (2017)

A figura 5 aponta que existe uma pequena diferença no número de servidores do sexo masculino em comparação com o número de servidoras do sexo feminino. Esse resultado acompanha os do Censo do IBGE em 2016 que registrou números semelhantes naquele ano da pesquisa (BRASIL, 2016).

FIGURA 5 - Sexo

| Sexo | Nº | % |
|--------------|-----------|---------------|
| Feminino | 6 | 42,85 |
| Masculino | 8 | 57,14 |
| Total | 14 | 100,00 |

Fonte: Pesquisa de Campo (2017)

Os dados demonstram que os servidores têm um elevado nível de formação, alguns até possuem mestrado, o que nos permite inferir que as políticas públicas e as campanhas para inclusão de pessoas com deficiência na educação mesmo que de forma tímida, tem contribuído para o acesso dessas pessoas à educação. Além disso, pode-se afirmar que o fato da maioria dos servidores serem deficientes físicos (o que já foi evidenciado nesse estudo), com maior acesso e oportunidade de escolarização, justifique o elevado nível de escolaridade dos sujeitos dessa pesquisa.

Outro fator que chama atenção é o número de 6 (42,80%) servidores estarem cursando uma graduação, na própria instituição lócus do seu trabalho, como pode ser visualizado no **FIGURA 6**, seguinte:

FIGURA 6 - Nível de escolaridade

| Tipo | Nº | % |
|---------------------|-----------|------------|
| Superior incompleto | 6 | 42,80 |
| Superior completo | 1 | 7,14 |
| Especialização | 5 | 35,71 |
| Mestrado | 2 | 14,28 |
| Total | 14 | 100 |

Fonte: Pesquisa de Campo (2017)

A relação da idade com a escolaridade, nessa pesquisa, conforme apresentado na figura 6 (nível de escolaridade), anterior, talvez justifique o acesso à educação, pois, até pouco tempo as pessoas com deficiência viviam a margem da sociedade e algumas pesquisas apontam que sua maioria, as pessoas com deficiência conseguiram, com certa dificuldade, completar apenas o ensino fundamental. Para que estes servidores, inda jovens, terem galgado uma escolaridade elevada, confirma a ida a instituições de ensino muito mais cedo.

Quanto ao tempo de serviços desses servidores na UFS, um número considerável, (5 servidores, ou seja, 35,71%) encontra-se em início de carreira, com uma média de 2 a 3 anos na função. Já a metade deles (7 servidores,

correspondente a 50% dos pesquisados), tem mais de 5 anos na instituição, o que nos leva a inferir que Instituição, há quase uma década, vem tendo em seu quadro de servidores efetivos pessoas com a algum tipo de deficiência. No entanto, a Lei 8.213/9, que versa sobre a obrigatoriedade da inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho por meio de cotas, completa 26 anos de promulgação, o que evidencia uma inserção tardia dessas pessoas no quadro de funcionários da UFS por diversos fatores, dentre eles, pode-se citar, o acesso à educação, que até pouco tempo era negligenciado para essa parcela da população.

FIGURA 7 - Tempo de atuação na UFS

| TEMPO NA UFS | Nº | % |
|---------------------|-----------|---------------|
| 2 a 3 anos | 5 | 35,71 |
| 3 a 4 anos | 2 | 14,28 |
| Mais de 5 anos | 7 | 50,00 |
| Total | 14 | 100,00 |

Fonte: Pesquisa de Campo (2017)

Ao analisar a relação de trabalho dos servidores pesquisados com o nível de escolaridade citado anteriormente, permite compreender que existe uma preocupação com o campo de trabalho, visto que, a maioria buscou fazer uma graduação em administração, o que favorece aprendizagens que estão diretamente relacionadas com o cargo que ocupam. Infere-se ainda que essa escolaridade possa contribuir com o acesso ao trabalho e a melhoria da qualidade de vida, pois, com uma graduação eles podem vislumbrar cargos que tenham uma remuneração mais elevada.

Conforme apresentado na figura 8, seguinte, sobre os cargos ocupados pelos servidores, existe uma diversidade de cargos, apesar disso, há uma predominância de assistentes administrativos. Esse resultado está em conformidade com os achados da pesquisa desenvolvida por (PEREIRA E PASSERINO, 2013, p. 248 *apud* LANCILLOTTI, 2003), apontando que as funções administrativas prevalecem na ocupação por este grupo de pessoas com deficiência (LANCILLOTTI, 2003). Quanto ao demais cargo verifica-se que existe uma diversidade, desde cargos especializados da carreira técnica, seja de nível médio ou superior.

FIGURA 8 - Cargo dos servidores

| CARGO | Nº | % |
|---------------------------------------|-----------|---------------|
| Técnico administrativo | 1 | 7,14 |
| Assistente administrativo | 6 | 42,80 |
| Administrador | 1 | 7,14 |
| Contador | 1 | 7,14 |
| Secretária | 1 | 7,14 |
| Revisor de texto em Braille | 1 | 7,14 |
| Técnico em assuntos educacionais | 1 | 7,14 |
| Técnico de laboratório de informática | 1 | 7,14 |
| Jornalista | 1 | 7,14 |
| Total | 14 | 100,00 |

Fonte: Pesquisa de Campo (2017)

4.2 PRÁTICAS E CONTRIBUIÇÕES PARA A INCLUSÃO

A inserção de pessoas com algum tipo de deficiência em instituições públicas ou privadas se deu, de certa forma, por força da lei. Assim, a obrigatoriedade da inserção de pessoas com deficiência, por meio de concurso ou contrato, vem sendo cumprida pelas instituições públicas e por algumas privadas. No entanto, as instituições não têm demonstrado uma preocupação com o momento da inserção e com a adaptação da pessoa com deficiência tanto no local de trabalho de forma geral quanto, no desenvolvimento de sua função.

Na UFS, não tem sido diferente, as falas dos sujeitos evidenciam certa ausência de atenção por parte da instituição, no que diz respeito à inserção, adaptação e o desenvolvimento desses servidores para seu exercício profissional.

Assim, quando os entrevistados foram questionados acerca de como a UFS tem contribuído para sua adaptação no cargo que ocupa, eles deram as seguintes respostas:

Não existe nenhuma prática inclusiva. Como servidora, trabalho como qualquer outra pessoa (Servidor 2).

Visivelmente não. Fui tratado de forma igual, como todos deficientes. Só a redução da carga horária (Servidor 5).

As falas nos possibilitam constatar que a Instituição lócus do estudo não dispõe de práticas inclusivas, e que os novos servidores tomam posse e assumem seus cargos sem que haja uma preocupação por parte da instituição com a sua adaptação no cargo. A pesquisa de Ávila-Vitor e Carvalho Freitas (2014) evidencia

que as instituições têm realizado a inclusão apenas como um mecanismo para o cumprimento da Lei 8213/91 e dessa forma, fugir das penalidades que o descumprimento acarreta.

Ainda, seguindo a lógica da questão anterior, os sujeitos da pesquisa foram questionados se houve mudanças/adaptações no seu local de trabalho antes, durante e /ou após a sua contratação e eles evidenciaram:

Só a redução da carga horária, no mais não. Eu desenvolvo todas as atividades designadas de forma igual (Servidor 5).

Reestruturação do setor, distribuição das mesas, das estantes. Mudou a organização dos mobiliários. Piso tato e banheiros adaptados (Servidor 3).

Fica evidente que algumas mudanças pontuais foram realizadas pela Instituição, como a redução de carga horária, reestruturação física do setor (este setor é específico para o público com algum tipo de deficiência) e auxílio de outro servidor. É importante dizer que a redução de carga horária é um fator previsto na Lei 8.112/90, Art. 98, § 2º “também será concedido horário especial ao servidor portador de deficiência, quando comprovada a necessidade por junta médica oficial, independentemente de compensação de horário” (BRASIL, 1990). No entanto, a inclusão requer planejamento para um programa que perpassasse todos os processos de gestão de pessoas, para que não seja apenas uma inclusão no papel.

Contrário ao que foi evidenciando pelos servidores apresentados anteriormente, outro servidor respondeu a mesma questão da seguinte forma, registrando a ausência de providências e preocupações com as suas limitações, e disse:

Nada de apoio aos servidores. Nenhuma mudança. Eu mesma que ampliei a tela do PC em que eu trabalho. Mas nunca partiu da instituição. Estou aqui há nove anos e nunca houve nada e nenhum trabalho próximo ao meu por exemplo. E ninguém para vim perguntar do que eu precisava (Servidor 2).

A fala do Servidor 2 demonstra que houve certa “ausência” por parte da instituição quanto às necessidades de adaptação para que o trabalho fosse desenvolvido, pois no que diz respeito à inclusão. As organizações assim como as pessoas com deficiência devem desenvolver seus papéis para que não aconteça

apenas a inserção das PcDs nas instituições. Ávila-Vitor e Carvalho-Freitas (2014) afirmam que existem dois aspectos importantes para o processo de inclusão dos PcDs no mercado de trabalho, ou seja, o reconhecimento da inclusão como valor organizacional e a necessidade de adequação das condições de trabalho.

Já o Servidor 9 fala que não houve necessidade, “Não houve. Não houve pela falta de necessidade. Eu consegui me enquadrar no ambiente em que trabalho tranquilamente”. Isso nos permite inferir que houve a necessidade de adequação, no entanto, a PcD fez o esforço para se enquadrar. Assim como a respondente (Servidora 2 e a Servidora 9, também buscaram, de certa forma, se enquadrar como se não houvesse necessidade por parte da Instituição de prover ações necessárias para sua inclusão. Mesmo porque, os servidores com deficiência, em sua maioria, não se declaram que são PcDs, isso será evidenciado mais a frente, quando da discussão das dificuldades encontradas para realização do trabalho.

Quando questionados sobre seu processo de socialização na UFS, a maioria explicita que foi bem recebida. Acolhidos, e que as pessoas são bem solícitas e deram total apoio de forma igual para todos, ao que parece, pelas falas, que essa acolhida se deu no âmbito do setor de trabalho de cada um. O depoimento de um pesquisado ilustra bem essa situação:

Muito compreensivos, a deficiência era perceptível pelo uso do aparelho o que ajudava as pessoas a identificar e compreendiam as dificuldades que eu tinha para entender (Servidor 10)

Ao que parece, às pessoas foram bem recebidas pelos colegas de trabalho, sem constrangimento, ou seja, o clima interpessoal foi favorável para a socialização com os colegas de trabalho. No entanto, três falas chamam atenção. A primeira, do Servidor 10, que fala da compreensão: ele disse que a sua chegada ao setor não causou nenhuma dificuldade, pois, houve a “percepção visível da sua deficiência” o que no momento favoreceu o cuidado para ambientá-lo em no setor. Já a fala do Servidor 14, que afirma “naturalmente como qualquer outro funcionário”. Essa fala deixa transparecer que a respondente não quer ser tratada como diferente, como se não fosse necessário nenhum cuidado especial, por causa da sua deficiência, ou seja, para concorrer em concurso como deficiente. Nesse depoimento fica evidenciado que as pessoas se reconhecem como PcDs, no entanto, passado esse momento, elas não querem ser tratadas

como pessoas com deficiência, talvez com receio que isso fosse lhe diminuir em seu local de trabalho. Por fim, a fala do Servidor 11 denota uma condição de tratamento igual, no entanto, muitas vezes há uma necessidade de alguma condição especial. Os dois depoimentos evidenciam a forma como os PcDs encaram a problemática:

Naturalmente como qualquer funcionário, sem nenhum questionamento específico tranquilo (Servidor 14).

Normal não houve diferença, pois entrei junto com outros colegas e a recepção foi igual para todos (Servidor 11).

Já a fala do Servidor 11 assemelha-se a do Servidor 14, ao afirmar que foi normal, entrou na Instituição junto com outras pessoas e a recepção foi igual para todos. Partindo desse pressuposto Amaral e Coelho (2002) afirmam que:

Em nossa cultura, a palavra “deficiente” tem um significado muito marcante e estigmatizante, fazendo com que os indivíduos tentem fugir dessa categoria, onde a aparência de normalidade ou a invisibilidade do desvio em relação à norma são o principal elemento de inclusão ou exclusão.

Diante desses depoimentos percebe-se que as pessoas não querem ser tratadas como deficientes e isso fica evidente nas falas dos sujeitos desta pesquisa. Para Amaral e Coelho (2002), “Deficientes não são piores nem melhores que as outras em razão de sua deficiência – apenas diferentes – e são capazes de olhar para a vida incluindo nela sua condição de deficiente”.

Corroborando com as informações anteriores os participantes afirma que a relação interpessoal no ambiente de trabalho foi bastante tranquila, o que mais chama atenção nas falas dos Servidores 9 e 2 é o fato do tratamento ser de forma tranqüila, mas, como se pelo fato de não se fazer lembrar que são deficientes. Já o Servidor 8 não foi muito claro na sua resposta ao que parece o fato da complexidade ser por conta da sua colega de setor ser idosa e requer cuidados especiais, nada manifestado com relação a sua própria deficiência.

Bem tranquila normal. É como se as pessoas nem lembrassem que tenho deficiência. Somos todos tratados de forma igual (Servidor 9).

Todo mundo aqui respeita minha deficiência nunca tive nenhum problema de exclusão ou coisa parecida. Pois como já falei não fui criada como deficiente. Fui educada para se não enxergar pergunte. O que eu não consigo eu peço. Meus pais me ensinaram a desenvolver a minha rotina então por isso aprendi a fazer tudo. E sempre estudei muito. Por isso, às vezes acho até as pessoas esquecem minha deficiência (Servidor 2).

4.3 DIFICULDADES E FACILIDADES PARA ATUAÇÃO NO CARGO

Quando foram questionados sobre as dificuldades que encontram para desenvolver as atribuições que o cargo requer os/as participantes responderam que:

As dificuldades são poucas, de alguns equipamentos que aqui não dispõe tipo; Base de apoio para leitura de textos em braille; cadeiras mais ergométricas, pois essas não se enquadram com todos os bio tipos (Servidor 3).

Móveis ergonômicos, cadeiras, mesas, computadores, telas, etc. (Servidor 8).

Sempre. Com questões de mesas, cadeiras e computadores. Tudo na questão de ergonomia (Servidor 4).

Talvez uma modernização do sistema nada específico com a minha deficiência (Servidor 5).

Nota-se que as falas de todos os três sujeitos apontam a dificuldade de cunho material. É importante dizer que para que ocorra de fato a inclusão da PcD é necessário também, um planejamento institucional no que tange, inclusive, ao preparo do mobiliário para que o trabalho possa ser bem desenvolvido.

Dessa forma, quando se aborda a inclusão da pessoa com deficiência na empresa ou instituição pública deve-se considerar a diferença em relação a sua inclusão ou simples inserção. Pois, “a inserção requer tão somente práticas simples de recrutamento e seleção. Inclusão, ao contrário, requer planejamento para um programa que perpassasse todos os processos de gestão de pessoas” (CARDOSO e ARAÚJO, 2006, p. 55).

No que diz respeito à adequação do ambiente para melhoria do desenvolvimento do trabalho o Servidor 2 respondeu:

No meu caso específico não muito adequado. Mas acho que a UFS poderia ser mais acessível. Acredito que sim, pois não existe nada aqui na UFS para o funcionário, estou há nove anos e nunca houve nada e nenhum trabalho próximo assim perto ao seu por exemplo.

Nem para vim perguntar do que eu precisava. Poderia ser mais acessível. (Servidor 2)

A inclusão, também perpassa pela valorização da pessoa, que muitas vezes se percebem invisíveis na instituição. A fala deixa claro que não existe um acompanhamento das pessoas que chegam à instituição, assumem seus cargos e são tratados com mais um funcionário, sem que as particularidades desses funcionários sejam respeitadas. Na questão anterior, os sujeitos dessa pesquisa já evidenciavam que as dificuldades encontradas são justamente relacionadas aos equipamentos e mobiliário, o que ratifica falta de providências da instituição.

E, quando questionado sobre “como” e “se” a UFS reconhece o valor da sua inclusão para a organização, as respostas, na maioria delas, não evidenciam uma cultura organizacional inclusiva:

Não. Não existe nada de preocupação com o servidor portador de deficiência. Mas existe uma preocupação e isso é determinação do MEC sim com o ALUNO deficiente. Não foi a UFS quem criou foi o MEC que instituiu e para todas as instituições. Mas até isso e aí se esse aluno passa no concurso aqui ou qualquer outro lugar será servidor como é que funcionará? Isso fica parecendo que aquele aluno a partir do momento que o servidor não tem uma base como o aluno tem é só para cumprir a determinação do MEC para cumprir as cotas. Mas é como se a instituição e não só a UFS são todas entendesse que aqueles alunos com deficiência eles não têm capacidade de passar dali. E depois? Quando se encontrar no mercado de trabalho depois se vire? Estou dizendo isso porque tenho nove anos que trabalho aqui na UFS e não tem nenhum trabalho para com o servidor e sim com aluno (Servidor 2).

Não, tem muito a desejar. Não tem nenhum programa específico. No passado o próprio ministério público teve que entrar com algumas ações para que se cumprisse a lei das cotas. (Servidor 14)

Dias (2008) ressalta que não basta inserir as PcDs no mercado de trabalho. É preciso que as empresas assumam uma cultura organizacional inclusiva, desenvolvendo atitudes a individualidade de cada pessoa. Isso porque, “para que a inclusão se efetive na empresa, não apenas com o propósito de inserção é preciso ocorrer uma mudança de atitude de todos que a constituem, reumanizando as relações entre as pessoas” (Dias, 2008, p. 20). Alargando essa realidade empresarial, percebe-se que na instituição estudada ainda prevalece à inserção das

pessoas com deficiência nos seus postos de trabalho, ao se considerar as falas dos sujeitos.

Foram poucas as respostas que concordam que a UFS reconhece o valor da inclusão para a organização, algumas respostas, de forma positiva, sem nenhuma ou pouca especificação, outras de forma direta, pelo simples fato de incluir em seu quadro de funcionários pessoas com deficiência aprovados nos concursos, sendo que esta é uma prática obrigatória por lei.

Um fato que tem chamado atenção diz respeito à tomada de decisão das empresas - por força da lei- em contratar as pessoas com deficiência sem tomar medidas para que seja feita uma inclusão efetiva, que ultrapasse apenas a necessidade do cumprimento da lei (BAHIA, 2006; RIBEIRO e CARNEIRO, 2009). Pois, o trabalho no contexto da pessoa com deficiência se configura como um mecanismo de inserção social e realização profissional e pessoal (BAHIA, 2006). Quando questionados sobre a forma de inclusão, apresentaram os seguintes depoimentos:

Creio que sim. Pelo fato de incluir no quadro de funcionários (Servidor 4).

Creio que sim. Pelo fato de incluir já considero forma de reconhecimento (Servidor 11).

Sim, porém deveria ter mais atenção às recomendações da junta médica quando da minha entrada, pois a mesma instrui móveis ergonômicos (Servidor 8).

Ao que parece nas falas, às pessoas acreditam que existe sim um reconhecimento da UFS no que diz respeito ao valor da inclusão, pelo fato de ter incluído um servidor concursado no seu quadro de funcionários. Na Verdade, como foi afirmado anteriormente, as instituições são obrigadas a cumprirem com o que é preconizado na lei das cotas no que diz respeito à inclusão da pessoa com deficiência em instituições públicas por meio de concurso e em organizações privadas por meio de seleção.

Outro sujeito da pesquisa acredita que a valorização ocorre por causa da oferta do curso de libras na graduação,

Sim. Principalmente com a chegada do curso de libras, isso abriu para própria instituição a questão da necessidade de atendimento um pouco mais cuidadoso” (Servidor 10).

No entanto, sabe-se que o curso não foi ofertado e direcionado para os funcionários com o objetivo de estreitar as relações e melhorar a comunicação entre as pessoas com deficiência auditiva e seus colegas de trabalho ditos “normais”.

A seguir são apresentadas as considerações finais e sugestões para essa pesquisa.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo teve como objetivo analisar a inclusão social de pessoas com deficiência na Universidade Federal de Sergipe. Foi constatado, a partir da revisão de literatura, que existe um avanço no que diz respeito à legislação que versa tanto sobre a inclusão da pessoa com deficiência de forma geral, quanto, no que diz respeito a sua inclusão no mercado de trabalho. No entanto, ainda é necessária a implementação de mudanças nas empresas, assim como, nas instituições públicas, para que seja cumprida de fato a inclusão social das pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

Quando se fala de inclusão é preciso a adoção de mudanças que não perpassam apenas pela estrutura física, mas, pela mudança de mentalidade das pessoas consideradas normais que já estão inseridas naquele ambiente de trabalho, por meio de investimento em formação continuada para que sejam capazes de no processo de inclusão colaborar para que as pessoas com deficiência tenham um cenário favorável ao seu desempenho.

Quanto à escolarização, foi constatado que um número significativo de pessoas com deficiência não consegue completar o ensino fundamental, o que dificulta sua inserção no mercado de trabalho, pois, esse se constituiu como um dos maiores obstáculos para contratação da pessoa com deficiência.

No que tange os achados da pesquisa, percebe-se, que dentre os servidores sujeitos desse estudo, a maioria tem deficiência física e possuem nível de escolarização que destoam do que comumente é evidenciado nas pesquisas, ou seja, a maioria possui nível superior incompleto e um número significativo, já completou a pós graduação *Latu sensu*, o que nos permite inferir, que a pessoa com deficiência física tem mais vantagens sobre os demais, no que diz respeito à escolarização, isso porque, apesar dos obstáculos físicos, a pessoa com deficiência física consegue ter mais acesso à educação formal do que as pessoas com outro tipo de deficiência.

As mudanças implementadas pela instituição, foram efetivadas em sua maioria, na estrutura física para atender ao que é recomendado na Lei 10.098/2000 que estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade e na redução da carga horária dos servidores com deficiência também em conformidade com o que é preconizado Lei 8.112/90. As mudanças foram realizadas pelos próprios servidores de acordo com as suas necessidades.

Referente ao que é preconizada na Lei de cotas, a UFS tem cumprido com a aprovação do quantitativo que é estabelecido, no entanto, não se distancia das outras instituições públicas ou privadas no que diz respeito a uma adequação e adaptação específica para os servidores com deficiência inseridos na instituição. Ao que parece fica subentendido que existe uma necessidade apenas, do cumprimento da Lei, sendo assim, basta apenas inserir as pessoas na instituição para incluí-las.

Em se tratando das facilidades de dificuldades de atuação no cargo, identificamos que a instituição *locus* da pesquisa não demonstrou uma preocupação no que diz respeito à inserção e adaptação dos servidores para desenvolver suas atividades. A maioria dos entrevistados aponta que não houve nenhuma iniciativa formalizada e específica por parte da instituição. Apesar disso, a maioria afirma que não havia necessidade de adequações na instituição porque eles (as preconizadas na Lei) conseguiam desenvolver seu trabalho sem necessidade de mudanças. Diante disso, percebemos que não existe um planejamento por parte da instituição ou um programa organizado para receber os novos servidores e por outro lado, os servidores (de forma contraditória) não querem ser vistos como pessoas com deficiência, por causa da carga pejorativa que lhes são atribuídas.

Quanto as sugestões, os achados desta pesquisa apontam para necessidade de se pensar em um programa Institucional de inclusão de pessoas com deficiência em seus respectivos cargos, para que a UFS, não seja mais uma Instituição que apenas insere por meio de concurso público o profissional com deficiência.

Destaca-se que os resultados a que chegou a pesquisa, é possível instigar a realização de outras pesquisas, a exemplo de uma observação que busque aprofundar os motivos na negação da deficiência por parte dos servidores que as possuem.

Por fim, ao comparar esses resultados aos obtidos nos estudos citados no capítulo 2, houve muita semelhança, o que permite afirmar que essa é uma problemática muito constante nas Instituições públicas e privadas. Entretanto, não apenas a preocupação com a questão legal da inclusão, mas ainda, com o caráter humano de acolher e adaptar as estruturas para permitir que pessoas com deficiência possam colocar em prática todo seu potencial e se realizar, além de ser útil a sociedade da qual faz parte.

REFERÊNCIAS

ADAMIR, M.; A. M. N. Carvalho-Freitas estudo de caso sobre a inserção de pessoas com deficiência numa organização de grande porte. **READ**. Porto Alegre – Edição 78 - N° 2 – maio/agosto 2014 – p. 496-528.

ÁVILA-VITOR, M. R.; CARVALHO-FREITAS M. N. de Valores organizacionais e concepções de deficiência: a percepção de pessoas incluídas. **Psicologia: ciência e profissão**, 2012, 32 (4), 792-807.

BABBIE, et al. **Métodos de Pesquisas de Survey**. Belo Horizonte: Editora UFMG, 2001.

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

BRASIL. Decreto n° 3.298, de 20 de dezembro de 1999. Regulamenta a Lei n° 7.853, de 24 de outubro de 1989, dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm.

_____. Decreto n° 5.296, de 02 de dezembro de 2004. Regulamenta as Leis n° 10.048, de 08 de novembro de 2000, e n° 10.098, de 19 de dezembro de 2000, e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2004/decreto/d5296.htm.

_____. Decreto n° 5.296, de 02 de dezembro de 2004. Regulamenta as Leis n° 10.048, de 08 de novembro de 2000, e n° 10.098, de 19 de dezembro de 2000, e dá outras providências.

BRASIL. IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Relatório de 2016, disponível em: <http://www.brasil.gov.br/economia-e-emprego/2016/09/cresce-numero-de-pessoas-com-deficiencia-no-mercado-de-trabalho-formal>. Acesso em 21 março 2018.

CHATEAU, L. F. et. al. A associação da expressão necessidades especiais ao conceito de deficiência. **Cadernos de Pós-Graduação em Distúrbios do Desenvolvimento**, São Paulo, v.12, n.1, p. 65-71, 2012.

COMISSÃO DAS COMUNIDADES EUROPEIAS. **Relatório conjunto sobre a inclusão social**, que sintetiza os resultados da análise dos planos de ação nacionais para a inclusão social (2003-05), Bruxelas, 12/12/2003, COM (2003) 773 Finais, 2003.

FALEIROS, V. P. Inclusão Social e Cidadania. **32ª International Conference on Social Welfare**. Brasília: 2006.

FONSECA, R. T. M. O Novo Conceito Constitucional de Pessoa Com Deficiência: um Ato de Coragem. In: FERRAZ, C. V. et al. (Coord.). **Manual dos Direitos da Pessoa com Deficiência**. Edição Digital. São Paulo: Saraiva. 2012.

FREITAS, H. et al. O método de pesquisa survey. **Revista de Administração**, São Paulo, v.35, n.3º.105-112. Julho/setembro,2000.

GIL, A. C. **Como Elaborar Projetos de Pesquisa**. 5ª ed. São Paulo: Atlas, 2010.

LOPES, J. R. “Exclusão social” e controle social: estratégias contemporâneas de redução da sujeitividade. **Psicologia & Sociedade**. Florianópolis, v. 18, n. 2, p. 13-24, 2006.

MARCONI, M. de A. LAKATOS, E. M. **Metodologia Científica**. 5ª ed. São Paulo: Atlas, 2011.

MARTA, T. N.; ARANTES, S.G. A inclusão da pessoa com deficiência no Brasil. **Revista de Direito**, v. XII, n.16, p.153-168, 2009.

MATTAR, F. N. **Pesquisa de marketing**. 3.ed. São Paulo: Atlas, 2001.

MENEZES, N. NAT e parceiros oferecem 268 vagas para Pessoas com Deficiência na "SuperAção". (2016). Disponível em: <http://www.seidh.se.gov.br/trabalho/leitura/19/5595/nat-e-parceiros-oferecem-268-vagas-para-pessoas-com-deficiencia-no-%E2%80%9Csuperacao%22>.

MINAYO, Maria Cecília de Souza. **O desafio do conhecimento**. 11 ed. São Paulo: Hucitec, 2008.

MONTEIRO, L. G et al. Responsabilidade social empresarial: inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho Rev. **Bras. Ed. Esp.**, Marília, v.17, n.3, p.459-480, Set.-Dez, 2011.

OLIVEIRA, I. A.; LUSSI, M. A. Pereira. O. Empresa social e economia solidária: perspectivas no campo da inserção laboral de portadores de transtorno mental Rev **Esc Enferm. USP** 2011; 45(2):515-21.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS [ONU]. 2006a.**Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência**. Doc. A/61/611, Nova Iorque, 13 dez.

PEREIRA, A. C. C.; PASSERINO, L. Um estudo sobre o perfil dos empregados com deficiência em uma organização. Rev. **Bras. Ed. Esp.**, Marília, v.18, n.2, p. 245-264, Abr.-Jun., 2012.

QUINTAO, D. T. R. Algumas reflexões sobre a pessoa portadora de deficiência e sua relação com o social. **Psicol. Soc.**, Porto Alegre, v. 17, n. 1, p. 75-80, abr.2005. Disponível em <http://encurtador.com.br/ftCQU> Acesso em 01. Mai .2017.

RIBEIRO, M. A.; CARNEIRO, R. A inclusão indesejada: as empresas brasileiras face à lei de cotas para pessoas com deficiência no mercado de trabalho. **Organizações & Sociedade**, Salvador, v.16, n.50, p.545-564, jul./set. 2009.

SASSAKI, R. K. **Terminologia sobre deficiência na era da inclusão**. Agência de Notícias dos Direitos da Infância e da Fundação Banco do Brasil. Brasília, 2003.

SEIDH. Disponível em <<https://pt.foursquare.com/v/seidh--secretaria-de-estado-da-mulher-inclus%C3%A3o-assist%C3%A2ncia-social-do-trabalho-e-dos-diretos-humanos/4db56fea0437fa536a3ff500>>. Acesso em: jul/set 2017.

SILVA, J. M. C. POLÍTICAS PÚBLICAS COMO INSTRUMENTO DE INCLUSÃO SOCIAL. **Revista da Faculdade de Direito da UFG**, [S.l.], v. 35, n. 01, p. 160-185, jun. 2011. Disponível em: <<https://www.revistas.ufg.br/revfd/article/view/15589>>. Acesso em: 01 maio. 2017.

APÊNDICE A

Roteiro de Entrevista

Aluna (pesquisadora): Rosângela Santos da Silva

Professora (orientadora): Maria Tereza Gomes Lins

Entrevistas para o Trabalho de Conclusão de Curso da aluna Rosângela Santos da Silva – curso de Administração – Universidade Federal de Sergipe.

| |
|--|
| 1. Idade _____ |
| 2. Sexo: 0 () Feminino 1 () Masculino |
| 3. Grau de escolaridade? _____ |
| 4. Qual sua carga horária de trabalho? 1 () 20 horas 2 () 40 horas 3 () Outra: _____ |
| 5. Qual seu enquadramento profissional? 1 () Contratado 2 () Efetivo 3 () Outro: _____ |
| 6. Em qual setor da UFS você trabalha? _____ |
| 7. Há quanto tempo você trabalha na UFS? _____ |
| 8. Qual é o seu cargo na UFS? _____ |
| 9. Você tem outro local de trabalho atualmente? Qual: _____ |
| 10. Você já trabalhou em outro local anteriormente? () Sim () Não Qual? _____ |
| Por quanto tempo? _____ |

11 Qual tipo de Deficiência: _____

12 Quais são as práticas adotadas pela UFS para sua inclusão como servidor (a)?

13 Como a UFS tem contribuído para sua adaptação no cargo que você ocupa?

14 Houve mudanças/adaptações no seu local de trabalho antes, durante e/ou após sua contratação?

15 Como foi o seu processo de socialização na UFS? como você foi recebido (a) pelos alunos, professores, chefia e colegas de trabalho?

16 Houve a preocupação pela chefia e colegas quanto a sua adaptação?

17 Como é a relação interpessoal no seu ambiente de trabalho?

18 Quais são as dificuldades que você encontra para desenvolver as atribuições que seu cargo requer?

19 Você recebeu algum tipo de treinamento ou qualificação específica para atuar nesse cargo? Quem ofertou o treinamento e qual foi o tipo de treinamento ou formação

20 Existe alguma necessidade de adequação na instituição para melhoria do desenvolvimento do seu trabalho? Quais você elencaria?

21 A UFS reconhece o valor da sua inclusão para organização? Comente.

22 Você já sofreu algum tipo de preconceito? Você poderia relatar como isso aconteceu?