



**UNIVERSIDADE FEDERAL DO CEARÁ**  
**FACULDADE DE ECONOMIA, ADMINISTRAÇÃO, ATUARIAIS E**  
**CONTABILIDADE**  
**DEPARTAMENTO DE ADMINISTRAÇÃO**  
**CURSO DE ADMINISTRAÇÃO**

**CAMILLA TEIXEIRA HOLANDA MAGALHÃES**

**A INCLUSÃO DE SERVIDORES PÚBLICOS COM DEFICIÊNCIA: BREVE**  
**ANÁLISE A PARTIR DA PERCEPÇÃO DE SERVIDORES COM DEFICIÊNCIA NA**  
**UNIVERSIDADE FEDERAL DO CEARÁ**

**FORTALEZA**

**2022**

CAMILLA TEIXEIRA HOLANDA MAGALHÃES

A INCLUSÃO DE SERVIDORES PÚBLICOS COM DEFICIÊNCIA: BREVE ANÁLISE A  
PARTIR DA PERCEPÇÃO DE SERVIDORES COM DEFICIÊNCIA NA UNIVERSIDADE  
FEDERAL DO CEARÁ

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado  
ao curso de Administração do Departamento de  
Administração da Universidade Federal do  
Ceará, como requisito parcial à obtenção do  
título de Bacharel em Administração.

Orientador: Prof.<sup>a</sup> Elidihara Trigueiro  
Guimarães.

FORTALEZA

2022

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação  
Universidade Federal do Ceará  
Biblioteca Universitária  
Gerada automaticamente pelo módulo Catalog, mediante os dados fornecidos pelo(a) autor(a)

---

M165i Magalhães, Camilla Teixeira Holanda.

A inclusão de servidores públicos com deficiência: Breve análise a partir da percepção de servidores públicos com deficiência na Universidade Federal do Ceará / Camilla Teixeira Holanda Magalhães. – 2022.

89 f. : il. color.

Trabalho de Conclusão de Curso (graduação) – Universidade Federal do Ceará, Faculdade de Economia, Administração, Atuária e Contabilidade, Curso de Administração, Fortaleza, 2022.

Orientação: Prof. Me. Elidihara Trigueiro Guimarães.

1. inclusão. 2. pessoa com deficiência. 3. gestão da diversidade. I. Título.

CDD 658

---

CAMILLA TEIXEIRA HOLANDA MAGALHÃES

A INCLUSÃO DE SERVIDORES PÚBLICOS COM DEFICIÊNCIA: BREVE ANÁLISE A  
PARTIR DA PERCEPÇÃO DE SERVIDORES COM DEFICIÊNCIA NA UNIVERSIDADE  
FEDERAL DO CEARÁ

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado  
ao curso de Administração do Departamento de  
Administração da Universidade Federal do  
Ceará, como requisito parcial à obtenção do  
título de Bacharel em Administração.

Aprovada em: 06/06/2022.

BANCA EXAMINADORA

---

Prof.<sup>a</sup> Ms. Elidihara Trigueiro Guimarães (Orientadora)  
Universidade Federal do Ceará (UFC)

---

Prof.<sup>a</sup> Dr. Sueli Maria de Araújo Cavalcante (Banca)  
Universidade Federal do Ceará (UFC)

---

Prof.<sup>a</sup> Ms. Jacqueline Maciel Pombo (Banca)  
Universidade Federal do Ceará (UFC)

A Deus.

Aos meus pais e ao meu esposo.

## **AGRADECIMENTOS**

Primeiramente a Deus, pois sem ele nada seria possível!

Aos meus pais, mas principalmente à minha mãe por sempre ser minha força, admiração, exemplo e que nunca mediu esforços para me ajudar.

Ao meu esposo que esteve em toda a minha jornada acadêmica na Universidade e que foi fundamental para a concretização deste sonho.

Aos professores da Universidade Federal do Ceará por passarem conhecimentos tão significativos que me fizeram chegar até aqui e que levarei para toda a minha vida.

À orientadora e professora Elidihara por sempre ser prestativa, acolhedora e que trouxe ensinamentos e contribuições para o trabalho.

“A inclusão acontece quando se aprende com as diferenças e não com as igualdades.” (Paulo Freire)

## RESUMO

A inclusão de pessoas com deficiência (PCDs) ainda é uma luta a ser conquistada e no âmbito profissional é ainda mais perceptível a necessidade de inclusão e equidade apesar de existirem leis com o objetivo de incluir as PCDs no mercado de trabalho. O objetivo geral do presente estudo analisou as percepções de servidores públicos da Universidade Federal do Ceará (UFC). Ademais, teve-se como objetivos específicos verificar as condições de inclusão e acessibilidade dos servidores PCD na UFC bem como se há discriminação e descrever as leis relativas aos PCDs. Os procedimentos metodológicos consistiram em coletar e avaliar, através da aplicação de um questionário com a concepção de 17 respondentes servidores públicos da UFC no campus Fortaleza acerca da inclusão na instituição. Para isso, utilizou-se como procedimentos metodológicos a abordagem como qualitativa, em relação aos objetivos da pesquisa como descritiva e referente aos procedimentos técnicos, realizou-se uma pesquisa bibliográfica. Os resultados obtidos foram que embora existem práticas de inclusão e acessibilidade dentro da instituição, é preciso aperfeiçoar, principalmente nos aspectos de barreiras físicas e ambientação além de melhorar as medidas preventivas relacionadas à discriminação.

**Palavras-chave:** inclusão, pessoa com deficiência, gestão da diversidade.



## **ABSTRACT**

The inclusion of people with disabilities (PWDs) is still a struggle to be conquered and in the professional sphere, the need for inclusion and equity is even more noticeable, despite the fact that there are laws with the objective of including PWDs in the job market. The general objective of the present study analyzed the perceptions of public servants at the Federal University of Ceará (UFC). Besides, the specific objectives were to verify the conditions of inclusion and accessibility of PWD servers in the UFC as well as whether there is discrimination, describe the laws related to PWDs. The methodological procedures consisted of collecting and evaluating, through the application of a questionnaire with the conception of 17 respondents public servants of UFC on the Fortaleza campus about inclusion in the institution. For this, it was used as methodological procedures, the approach as qualitative, in relation to the research objectives as descriptive and referring to the technical procedures, a bibliographic research was carried out. The results obtained were that although there are practices of inclusion and accessibility within the institution, it is necessary to improve, mainly in the aspects of physical barriers and environment, in addition to improving preventive measures related to discrimination.

**Keywords:** inclusion; people with disabilities; diversity management.

## LISTA DE QUADROS

Quadro 1 – Deficiência, deficiência permanente e incapacidade.....	26
Quadro 2 – Tipos de deficiência.....	27
Quadro 3 – Tipos de deficiência no ambiente de trabalho.....	31
Quadro 4 – Escala Likert 5 pontos.....	47
Quadro 5 – 25 afirmativas dos 5 fatores.....	48

## LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 – Faixa etária dos entrevistados .....	51
Gráfico 2 – Gênero dos entrevistados.....	52
Gráfico 3 – Tempo de serviço na UFC.....	53
Gráfico 4 – Houve uma ambientação para me adequar no meu cargo quando entrei na UFC.....	56
Gráfico 5 – Todos os funcionários da organização são tratados de forma igual e justa..	57
Gráfico 6 – As políticas da equipe do meu departamento são inclusivas e eu me sinto respeitado.....	58
Gráfico 7 – As plataformas virtuais da UFC possuem acessibilidade para que os servidores PCD sejam capazes de usar.....	58
Gráfico 8 – A UFC fornece adaptações adequadas para os funcionários PCD no ambiente de trabalho.....	59
Gráfico 9 – Frequências percentuais do fator 1.....	59
Gráfico 10 – Acredito que a instituição poderia melhorar as entradas físicas de acessibilidade.....	60
Gráfico 11 – Servidores ou possíveis colaboradores com deficiência obtêm oportunidades iguais na organização.....	61
Gráfico 12 – Minha deficiência influencia no meu trabalho.....	61
Gráfico 13 – As tecnologias que a UFC disponibiliza não são acessíveis para os servidores PCD.....	62
Gráfico 14 – As instalações físicas da UFC são livres de barreiras e de obstáculos para os servidores PCD.....	63
Gráfico 15 – Frequências percentuais do fator 2.....	63
Gráfico 16 – Existem oportunidades de treinamento para atender às minhas necessidades.....	64
Gráfico 17 – Tenho oportunidades no meu trabalho para aprender e ampliar minha	64

experiência.....	
Gráfico 18 – Eu tenho oportunidade de desenvolvimento de carreira dentro da UFC.....	65
Gráfico 19 – É fácil de aplicar o treinamento que recebi no meu trabalho.....	65
Gráfico 20 – Dentro da UFC, tenho espaço para me qualificar profissionalmente.....	66
Gráfico 21 – Frequências percentuais do fator 3.....	67
Gráfico 22 – Meu gestor é solidário e comprometido com a Diversidade na UFC.....	68
Gráfico 23 – Já percebi políticas de diversidade e inclusão sendo aplicadas na UFC.....	68
Gráfico 24 – A UFC possui políticas que desencorajam a discriminação.....	69
Gráfico 25 – A equipe de gerenciamento valoriza a diversidade e quaisquer iniciativas em torno dele.....	70
Gráfico 26 – Meu gestor conhece e lida com questões de Diversidade de forma coerente e sem preconceitos.....	70
Gráfico 27 – Frequências percentuais do fator 4.....	71
Gráfico 28 – A UFC poderia ter melhores possibilidades de inserção profissional PCD..	71
Gráfico 29 – Estou confiante de que o Gestor toma as ações apropriadas para lidar com as discriminações.....	72
Gráfico 30 – Já sofri discriminação por ser servidor PCD na UFC.....	73
Gráfico 31 – Alguns colegas de trabalho já me trataram de maneira diferente por causa da minha limitação.....	73
Gráfico 32 – Eu me sinto segura se eu denunciar uma discriminação.....	74
Gráfico 33 – Frequências percentuais do fator 5.....	74

## LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Servidores PCD em cargo de direção, chefia ou assessoramento.....	20
Tabela 2 – Tipos de deficiência.....	20
Tabela 3 – Frequência de respostas dos servidores PCD.....	53

## LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ART.	Artigo
CDPD	Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência
CID	Classificação Internacional de Doenças
CIDID	Classificação Internacional das Deficiências, Incapacidades e Desvantagens
FEBRABAN	Federação Brasileira de Bancos
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e estatística
ILO	International Labour Organization
MTE	Ministério do trabalho e Emprego
OIT	Organização Internacional do Trabalho
OMS	Organização Mundial da Saúde
ONU	Organização das Nações Unidas
PADEF	Programa de Apoio às Pessoas com Deficiência
PCD	Pessoa com deficiência
PPD	Pessoa Portadora de Deficiência
PROGEP	Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas
TA	Tecnologia Assistiva
TCU	Tribunal de Contas da União
T&D	Treinamento e Desenvolvimento
TJDFT	Tribunal de Justiça do Distrito Federal e Territórios
UFC	Universidade Federal do Ceará
UPIAS	Union of the Physically Impaired Against Segregation

## SUMÁRIO

<b>1</b>	<b>INTRODUÇÃO</b> .....	14
<b>2</b>	<b>GESTÃO DA DIVERSIDADE: DA CONTEXTUALIZAÇÃO ÀS POLÍTICAS PÚBLICAS</b> .....	18
2.1	<i>Contextualização</i> .....	18
2.2	<i>Políticas Públicas</i> .....	19
<b>3</b>	<b>DEFICIÊNCIA E PCD</b> .....	24
3.1	<i>Conceito de deficiência</i> .....	24
3.2	<i>Tipos de deficiência</i> .....	26
3.3	<i>Terminologia PCD</i> .....	28
<b>4</b>	<b>ACESSIBILIDADE</b> .....	30
4.1	<i>Conceito</i> .....	30
4.2	<i>Dimensões da acessibilidade</i> .....	30
4.3	<i>Barreiras de acessibilidade</i> .....	32
<b>5</b>	<b>DISCRIMINAÇÃO PCD NO AMBIENTE DE TRABALHO</b> .....	34
5.1	<i>Conceito de discriminação PCD</i> .....	34
5.2	<i>Discriminação PCD no ambiente de trabalho</i> .....	35
<b>6</b>	<b>QUALIFICAÇÃO E TREINAMENTO PCD</b> .....	39
<b>7</b>	<b>METODOLOGIA</b> .....	44
7.1	<i>Tipologia</i> .....	44
7.2	<i>Amostra da pesquisa</i> .....	44
7.3	<i>Instrumento de coleta</i> .....	46
<b>8</b>	<b>INTERPRETAÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS</b> .....	51
8.1	<i>Perfil dos respondentes</i> .....	51
8.2	<i>Interpretação e análise das assertivas Likert</i> .....	52
8.3	<i>Resultados</i> .....	53
<b>9</b>	<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS</b> .....	76
	<b>REFERÊNCIAS</b> .....	77
	<b>APÊNDICE A – QUESTIONÁRIO APLICADOS AOS SERVIDORES PCD DA UFC</b> .....	84
	<b>APÊNDICE B – GLOSSÁRIO</b> .....	87

## 1 INTRODUÇÃO

Sabe-se que ao longo da história da humanidade, as pessoas com deficiência foram denegadas perante a sociedade. Em um tempo remoto, bebês que nasciam com alguma espécie de deficiência ou que possuísem uma má formação ainda que ínfima, eram sacrificados. Quando acontecia alguma circunstância durante a vida que deixava a pessoa deficiente, essas eram excluídas pela sociedade.

Somente séculos depois, após as primeiras guerras mundiais, quando milhares de pessoas foram mutiladas, essas pessoas passaram a ser aceitas como um indivíduo de direitos, participar de atos da vida civil como simplesmente trabalhar em uma fábrica.

A Convenção Internacional sobre Direitos das Pessoas com Deficiência foi legitimada no Brasil por meio do Decreto Nº 6.949/09, o qual reconhece a dignidade da pessoa com deficiência, legitimando seus valores inerentes, bem como garantindo que direitos sejam iguais e inalienáveis. Esta convenção reconhece que uma pessoa possui impedimento de longo prazo de cunho físico, mental, intelectual ou sensorial. Contudo, essas pessoas com impedimentos apenas vivenciam a deficiência a partir do momento em que interagem com as barreiras encontradas na sociedade, seja atitudinal ou arquitetônica, nas quais possui uma restrita participação, não lhe proporcionando a igualdade de oportunidades (SILVA, 2017).

Pessoas com deficiência constituem uma fonte de talento para o emprego e para o desenvolvimento de novos produtos e serviços. Porém, a cada dia, elas enfrentam desafios que as impedem de usar sua plena capacidade e de contribuir igualmente com nossas sociedades. Esta não é somente uma violação de seus direitos, mas também uma perda para a nossa sociedade e para a diversidade da sociedade (LAJCÁK, 2017). Há também um efeito negativo sobre a economia, considerando-se o valor que estas pessoas poderiam gerar se elas estivessem trabalhando (OIT, 2020).

Segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) através do seu último censo em 2010, o Brasil apresentou 45,6 milhões de pessoas, quase 24% da população brasileira possui algum tipo de deficiência, porém com necessidades comuns a qualquer indivíduo. Com o aumento da população, esse número atualmente pode ser maior.

Ações específicas, como a capacitação e inserção profissional, ajudam a amenizar as diferenças. O trabalho passa a ser uma das formas de inclusão das pessoas com deficiência, favorecendo o desenvolvimento de suas potencialidades e sua capacidade produtiva, promovendo assim seu reconhecimento perante a sociedade.



Empresas, órgãos governamentais e organizações do terceiro setor, vêm sofrendo mudanças para alcançar a inclusão social e conseqüentemente a acessibilidade dos portadores de deficiência, com mudanças em suas culturas e estruturas organizacionais, como também os portadores de deficiência têm buscado os seus direitos legais no mercado de trabalho, tornando viável a realização da quebra de paradigmas e a superação dos desafios para novas conquistas.

O tema da diversidade, em suas várias dimensões de análise, tem se mostrado como uma área de pesquisa pertinente para os estudos organizacionais, haja vista a necessidade dos gestores de lidar com uma diversificada força de trabalho em contextos de globalização, fusões, pressões de organizações, de movimentos sociais (CARVALHO-FREITAS, 2009) e, ainda, de elaboração de políticas públicas e de imposições legais que forçaram a contratação de pessoas que pertencem a grupos marginalizados (FREITAS, 2015).

Nesse contexto, as lutas em favor dos menos favorecidos protagonizam a questão social e demandas por ações do Estado que visam ampliar políticas sociais bem como o aumento de postos de trabalho e a regulamentação de leis trabalhistas.

Conseqüentemente, foi preciso analisar as iniciativas realizadas pela UFC em relação aos seus servidores PCDs, se estas medidas estão dando autonomia a estas e melhores condições de trabalho e sugerir novos preceitos para uma constante melhoria.

Com o exposto acima e tendo em vista debates atuais voltados para esta questão, vem à tona a problemática da pesquisa: Como os servidores públicos com deficiência percebem a inclusão de PCD na UFC?

Objetivo geral: Analisar as percepções de servidores com deficiência quanto às políticas de inclusão da UFC

Objetivos específicos: Para responder o objetivo geral, tem-se como objetivos específicos:

- a) Verificar as condições de inclusão e da acessibilidade dos servidores PCD na UFC;
- b) Descrever as leis que regulam a participação e adaptações das PCDs no mercado de trabalho;
- c) Analisar se há algum tipo de discriminação no ambiente de trabalho;

Concepções errôneas sobre trabalho de profissionais com deficiência continuam a persistir, inclusive a falsa ideia de que contratar pessoas com deficiência poderia ocasionar

uma perda de produtividade, assim como impactos negativos sobre os resultados financeiros das empresas. Têm sido demonstradas que estas concepções não são válidas e que, ao contrário, a inclusão da deficiência resulta em um impacto positivo no desempenho dos negócios (OIT,2020).

Com relação à literatura sobre a diversidade nas organizações, especificamente no que tange às pessoas com deficiência (PCD), Faria e Carvalho (2013) constataram uma carência de estudos sobre o tema no Brasil, dado que, na análise bibliométrica conduzida pelos pesquisadores nos 35 eventos promovidos pela Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração – ANPAD, entre os anos de 2000 a 2010, foram contabilizados 41 artigos cujo tema principal fosse as questões relativas às PCD, o que corresponde a 0,37% das publicações do período. Em acréscimo, 14 dos 41 artigos não utilizaram a perspectiva das PCD para tratar o assunto, e a maioria dos demais artigos – 19 artigos – contavam com participação de 20 ou menos informantes com deficiência (TEIXEIRA, 2016).

Ainda, Moreira, Cappelle e Carvalho-Freitas (2015) indicam que, embora haja estudos sobre esse grupo minoritário, o foco não está voltado para o ponto de vista pessoal, como forma de abordar a temática da diversidade. Desta feita, nossa compreensão é de que as pesquisas acadêmicas ainda são incipientes no que se refere à verificação de procedimentos relacionados com a diversidade nas organizações focados na pessoa com deficiência e em suas próprias interpretações sobre o trabalho. Existe uma escassez, ainda, sobre a forma como as PCDs veem-se incluídas no serviço público. Isto posto, as reflexões a serem feitas nesta pesquisa têm como intuito ajudar a preencher a lacuna teórica na temática da deficiência, sob o ponto de vista dos representantes do grupo, em especial no que concerne ao setor público (TEIXEIRA, 2016).

O presente trabalho se justifica pela relevância do tema para os servidores com deficiência, para a gestão de organizações (especialmente as públicas) e para sociedade de modo geral.

O presente trabalho foi estruturado em cinco seções além desta introdução:

Na primeira seção, dividido em 5 capítulos, definiu-se o referencial teórico necessário para fundamentar e embasar o objetivo e a pesquisa do trabalho, na busca de estabelecer os conceitos e a teoria que fundamentaram a pesquisa, discutindo temas que englobam fatores relacionados aos servidores públicos PCD.

Na segunda seção será apresentado a metodologia da pesquisa, neste capítulo foi definido o modelo de pesquisa utilizado no trabalho, também foi definido o local de pesquisa.

Na terceira seção foram mostrados os resultados da pesquisa e os dados foram comparados e analisados em suas determinadas dimensões e onde esses dados serão discutidos.

Já na quarta e última seção foram apresentadas as considerações finais do estudo, assim como as limitações do estudo apresentado e possíveis sugestões para trabalhos futuros.

## **2 GESTÃO DA DIVERSIDADE: DA CONTEXTUALIZAÇÃO ÀS POLÍTICAS PÚBLICAS**

Nessa seção são apresentados aspectos teóricos relacionados à gestão da diversidade bem como a sua contextualização, as discussões das principais políticas públicas no ordenamento jurídico brasileiro e internacional e o seu avanço para assegurar e promover os direitos das pessoas com deficiência.

### **2.1 Contextualização**

A diversidade é um termo bastante amplo e pode abordar várias áreas e questões dentro de uma organização. Também é possível restringir a diversidade para focar em uma questão específica como raça, gênero, idade, religião e deficiência. Fleury (2000) define diversidade como o resultado da interação entre indivíduos com diferentes identidades e que convivem no mesmo sistema social.

Segundo THOMAS JR. (1990), a gestão da diversidade é um “processo de criação e manutenção de um ambiente que possibilite naturalmente a todos os participantes organizacionais alcançar seu potencial total em busca dos objetivos da empresa”.

A sociedade sempre foi diversa. Sempre existiu diferentes raças, gêneros, religiões, idades e pessoas com deficiência. O debate sobre a gestão da diversidade nunca foi tão propagado como no século 21. Aos poucos os gestores perceberam a importância de reconhecer o valor de cada indivíduo.

As empresas estão favorecendo às poucos oportunidades iguais para todos os colaboradores e para isso é preciso adotar estratégias diferentes para cada colaborador e considerar a individualidade de cada um e favorecer a possibilidade de se desenvolver dentro da organização é uma dessas estratégias.

A gestão e as equipes dentro das organizações se beneficiam também com essa diversidade, elas se fortalecem ao compartilharem experiências distintas e isso contribui diretamente para o contínuo desenvolvimento das pessoas e da organização.

A valorização da diversidade requer que os indivíduos abdicam de preconceitos individuais e corporativos, privilegiando direitos coletivos e deixando de lado os valores individuais em prol dos direitos universais (SILVA, 2000).

COX JR. (1991) apud MATTE E SANTOS (2017, p.165) fala sobre a importância da gestão da diversidade:

A preocupação com um modelo de gestão que possibilite e garanta a igualdade de oportunidades aos indivíduos provenientes de grupos sociais sub-representados é de fundamental importância para as políticas de gestão de pessoas. Esse processo vai além de implantar políticas de inserção de minorias, buscando adotar ferramentas e implementar ações que promovam o desenvolvimento de práticas de carreira, mudanças na administração de avaliação de desempenho e recompensas, mudanças nos benefícios, práticas de aconselhamento para o desenvolvimento profissional, desenvolvimento de seminários sobre igualdade de oportunidades e administração de conflitos.

Para THOMAS JR. (1990), a gestão da diversidade irá promover a consciência, a aceitação e a compreensão de diferenças entre indivíduos, com a expectativa de que os resultados sejam melhores relações pessoais, maior apreço e respeito pelos outros, maior aceitação das diferenças e minimização de manifestação ostensivas e outros preconceitos.

Neste sentido, Cox Jr (1993) define diversidade como:

(...) a representação, em um sistema social, de pessoas com afiliações a grupos claramente diferentes em termos de significado cultural. A questão da diversidade em um contexto de sistema social é caracterizada por um grupo majoritário e por grupos minoritários, isto é, aqueles grupos com menor quantidade de membros representados no sistema social (COX Jr, 1993, p. 5-6).

A gestão da diversidade precisa incluir para aprender a lidar com a heterogeneidade e na desmistificação das ideias errôneas sobre a deficiência, apesar de ser um grande desafio pois a deficiência ainda está atrelada a conceitos pejorativos e a discriminação. É preciso abrir mão dos mecanismos de defesa, de conhecer e refletir sobre a parcela de construção social que perpetua os preconceitos, estereótipos e estigmas em relação à deficiência (AMARAL, 1995).

## 2.2 Políticas Públicas

O Estado utiliza ações e políticas afirmativas e para isso, além da ajuda da população, precisa de uma participação estatal mais ativa para buscar a equidade da população para tentar reparar a discriminação e a desigualdade social durante toda a história social.

As políticas públicas possuem um caráter compensatório para reduzir as desigualdades sociais resultantes da nossa história seja por motivos raciais, étnicos, gênero e por algum tipo de deficiência. Além de tentar combater a discriminação desses grupos mais vulneráveis, é preciso de ações afirmativas para haver uma igualdade material.

Aristóteles (384-322 a.c), na obra *Ética a Nicômaco*, Livro V, afirmou que a

igualdade consistia em tratar igualmente os iguais e desigualmente os desiguais e o artigo 5 da nossa Constituição Federal também reproduz o mesmo objetivo da igualdade material. A discriminação ocorre quando os iguais são tratados desigualmente e quando os desiguais são tratados igualmente.

Gomes (2003) declara que as ações afirmativas podem ser definidas como um conjunto de políticas pública concebidas com vistas ao combate à discriminação racial, de gênero, por deficiência física para corrigir ou mitigar os efeitos presentes da discriminação praticada no passado, tendo por objetivo a concretização do ideal de efetiva igualdade de acesso a bens fundamentais como a educação e o emprego.

Seguindo na mesma linha de pensamento, Piovesan (2013, p. 266) diz que:

As ações afirmativas constituem medidas especiais e temporárias que, buscando remediar um passado discriminatório, objetivam acelerar o processo de igualdade, com o alcance da igualdade substantiva por parte de grupos socialmente vulneráveis, como as minorias étnicas e raciais, dentre outros grupos. Enquanto políticas compensatórias adotadas para aliviar e remediar as condições resultantes de um passado discriminatório, as ações afirmativas objetivam transformar a igualdade formal em igualdade material e substantiva, assegurando a diversidade e a pluralidade social. As ações afirmativas devem ser compreendidas tanto pelo prisma retrospectivo (vocacionado a remediar o peso de um passado discriminatório), como pelo prisma prospectivo (vocacionado a construir um presente e um futuro marcados pela pluralidade e diversidade étnico-racial).

Uma das políticas públicas no Brasil no nosso ordenamento jurídico relacionada às pessoas com deficiência foi a Lei Nº 8.112 em 11 de novembro de 1990, que instituiu o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. A lei reserva 20% do total das vagas oferecidas no concurso à pessoa com deficiência. Apesar de a lei se referir à União, existem iniciativas semelhantes nos Estatutos Estaduais e Municipais.

Vale ressaltar que as vagas destinadas para PCDs são para provimento de cargo cujas atribuições sejam compatíveis com a deficiência que a pessoa possui. Infelizmente, não há uma porcentagem mínima, abrindo brechas na lei e dificultando a aplicação da mesma. Conforme Lancillotti, (2003) apud Aquino, (2014, p.43):

“A lei, que trata da entrada no serviço público por meio de concurso estabelece um percentual máximo, mas não prevê um percentual mínimo, gerando margem para uma grande variabilidade da aplicação da lei e resultando em formas práticas

diferentes, as quais são reforçadas pela inexistência de fiscalização neste setor. O que já não ocorre com relação ao setor privado, pois as regras são mais objetivas. ”

Um ano depois da instituição da Lei 8.112, houve a constituição de outra política pública no Brasil importante relacionada às pessoas com deficiência que foi a Lei de cotas do artigo 93 da Lei federal 8.212 de 1991 que determina que as empresas privadas com mais de cem empregados contratem reabilitados ou pessoas com deficiência, habilitadas, nas seguintes proporções:

- a) Até 200 empregados: 2%
- b) De 201 a 500 empregados: 3%
- c) De 501 a 1.000 empregados: 4%
- d) 1.001 em diante: 5%

O Legislador brasileiro ao editar a Lei de Cotas como uma norma de ação afirmativa, teve com objetivo de assegurar o trabalho às pessoas com deficiência como um direito social fundamental, supondo que a convivência entre as pessoas, enriquecida pela diversidade, ensine as pessoas a tolerância e diminua a falta de informação e o preconceito herdado de condutas seculares (FONSECA, 2006).

Em 2016, o Tribunal de Contas da União (TCU) (BRASIL, 2016) fez um levantamento para verificar se as empresas estavam cumprindo a Lei de Cotas. Constatou-se que a política de inserção PCD não é efetiva. De acordo com o último censo, a população brasileira foi de 23,9% e 6,3%, quase 12 milhões de pessoas, possuem o grau moderado da deficiência e é o grupo com o maior abarcado pela Lei de Cotas, mas apenas 5% (ou 365 mil pessoas) estavam empregadas segundo o TCU.

A definição de acessibilidade está na Lei no 10.098/2000, que estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida. A Lei da Acessibilidade em uma das suas prescrições destaca que pelo menos um dos acessos ao interior de uma edificação pública ou de uso coletivo deverá estar livre de barreiras arquitetônicas e de obstáculos e reservas de vagas próximas dos acessos de circulação de pedestres, sinalizadas, para veículos que transportem PCDs ou mobilidade reduzida.

A Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e de seu protocolo facultativo da Organização das Nações Unidas (ONU), assinada em Nova York em 30 de março de 2007 sendo aprovada em 25 de agosto de 2009 pelo Decreto Nº 6.949 com

equivalência de Emenda Constitucional, trouxe mudanças significativas para a sociedade quanto à proteção das pessoas com deficiência.

Uma das mudanças da Convenção foi de estabelecer uma terminologia adequada, que antes havia muitas expressões limitadas como “incapaz”, “deficiente” e “portador de deficiência” e que não contribuía para a inclusão desse grupo (GENOFRE, 2013, p. 22) e que já não estava mais de acordo com a compreensão que temos com o avanço da sociedade e ficou estabelecido o termo “pessoa com deficiência” pois busca destacar primeiro a pessoa e depois a deficiência.

A Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência também foi importante pois serviu de base para o posterior Estatuto da Pessoa Com Deficiência ou conhecida também como Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência publicada em 7 de julho de 2015 pela Lei Federal Nº 13.146.

O Estatuto PCD visa assegurar e promover os direitos fundamentais das pessoas com deficiência em condições de igualdade, o exercício dos direitos e das liberdades fundamentais por pessoa com deficiência, visando à sua inclusão social e cidadania, à luz da Convenção sobre os direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, que foram internalizados em nosso ordenamento como normas constitucionais.

Em relação à proteção das PCDs, segundo a doutrina de PIOVESAN (2013, p. 289), a evolução é marcada por 4 fases.

**1ª fase:** marcada pela intolerância às pessoas deficientes. Em tal época, a discriminação era total, os deficientes eram considerados impuros, marcados pelo pecado e pelo castigo Divino. Nesse período, as pessoas com deficiência eram segregadas da comunidade, muitas delas internadas em instituições mantidas sob condições precárias.

**2ª fase:** marcada pela invisibilidade das pessoas deficientes. Há um total desprezo pela condição de tais pessoas.

**3ª fase:** marcada pelo assistencialismo. As pessoas deficientes são vistas como doentes, essa fase é pautada, portanto, pela perspectiva médica.

**4ª fase:** marcada pela visão de direitos humanos das pessoas com deficiência, como sujeitos de direito. Há ênfase na relação da pessoa deficiente com a sociedade e com o meio no qual está inserida. Há uma mudança metodológica, na qual o problema passa a ser do meio e das demais pessoas e não da pessoa deficiente.

Nosso ordenamento de acordo com as políticas públicas e com o pensamento da autora, transita da terceira para a quarta fase, ao passo que, no âmbito internacional, prepondera a quarta fase de proteção.



Esta seção mostrou a importância das políticas públicas para uma igualdade material para a sociedade em que todos tenhamos os mesmos direitos e a formulação dessas políticas são graduais e evolui com o avanço e o entendimento da sociedade em relação às PCDs.

Na seção seguinte prossegue com o referencial teórico sobre deficiência e pessoas com deficiência.

### 3 DEFICIÊNCIA E PCD

Nessa seção foram revisados os conceitos base para entendimento das concepções de pessoas com deficiência, iniciando pela definição de deficiência, seus modelos de interpretação e os tipos de deficiência. No final, será apresentado o conceito de pessoas com deficiência e a diferença entre pessoas com necessidades especiais e pessoas com mobilidade reduzida.

#### 3.1 Conceito de Deficiência

O conceito de deficiência vem se modificando com o tempo, de acordo com o avanço da ciência e a forma de como a sociedade se relaciona entre as pessoas com deficiência. Há diversos conceitos atrelados aos fatores religiosos, médicos, sociais e legais. Porém, não há uma definição única e cada autor conceitua conforme o propósito desejado.

Conforme se manifesta Aranha:

A compreensão sobre deficiência, em geral, bem como a compreensão sobre as pessoas portadoras de deficiência, tem se modificado muito no decorrer da história, num processo contínuo de mudanças dos valores e dos consequentes paradigmas que permeiam e caracterizam a relação das sociedades. (ARANHA, 2003, p.10).

Para entender melhor os conceitos propostos pelos autores e pelo ordenamento jurídico, é preciso conhecer dois modelos para a conceituação de deficiência: o Modelo Médico e o Modelo Social. Ambos modelos são utilizados por diversos órgãos internacionais como a Organização Mundial da Saúde (OMS) e são tomados como base para doutrinas, autores e leis. Apesar do Modelo Social ser mais atual, há ainda muitos conceitos utilizados e concepções atrelados ao Modelo Médico.

O Modelo Médico ou Biomédico surgiu no final da Primeira Guerra Mundial, que compreende a deficiência apenas como um fator biológico, analisando apenas o fator interno e não analisando o fator externo e social que o indivíduo se encontra. A tipologia utilizada se embasa em conjecturas de normalidade, que definiam como normal uma pessoa não deficiente.

Esse modelo acredita que a deficiência em si seria o problema que geraria as desvantagens para aquele indivíduo e identificando o problema como algo orgânico, a intervenção médica sobre o indivíduo seria a solução necessária para reparar essa desvantagem. Nesse sentido, pesa sobre a análise contextual uma forte evidência estética na

construção desse conceito.

Segundo França (2013, p.59) apud Amiralian et al (2000, p.98), a OMS elaborou um documento com o conceito de deficiência empregando o Modelo Médico:

“O principal documento que cristaliza a conceituação e a dinâmica envolvida entre os conceitos do Modelo Médico é intitulado Classificação Internacional de Deficiências, Incapacidades e Desvantagens: um manual de classificação das consequências das doenças (CIDID). Elaborado como parte complementar da Classificação Internacional de Doenças (CID) [...], a CIDID datada originalmente em 1976 oferece suas próprias concepções de deficiência [...]

Deficiência: qualquer perda ou anormalidade, temporária ou permanente de uma estrutura física ou função fisiológica, psicológica ou anatômica. “Representa a exteriorização de um estado patológico, refletindo um distúrbio orgânico, uma perturbação no órgão.” (Amiralian et al., 2000: 98).

Essa conceituação pela OMS conceitua apenas aspectos biológicos e clínicos sem apreciar nenhum fator socioambiental, psicológico ou pessoal.

A concepção médica e individual em relação a deficiência mudou com o passar do tempo, que antes destacava a dependência e a incapacidade do indivíduo e passou a evidenciar a perspectiva estrutural e social que atribui as desvantagens individuais e coletivas à incapacidade de reestruturação da sociedade (AMIRALIAN et al, 2000).

O Modelo Social resulta numa crítica ao Modelo Biomédico, que foi amplamente difundido. Esse modelo foi criado pelo sociólogo Paul Hunt, sendo o primeiro modelo feito por uma pessoa com deficiência em 1966. Além do fator social, o Modelo Social abrange também o fator biológico e psicológico (abordagem biopsicossocial), identificando a complexidade da questão da deficiência.

A UPIAS (The Union of the Physically Impaired Against Segregation) ou A União dos Deficientes Físicos Contra a Segregação, uma das primeiras organizações formada e gerenciada por deficientes do mundo, conceituou a deficiência utilizando o Modelo Social:

“Deficiência como a desvantagem ou restrição de atividade causada pela organização social contemporânea que não (ou pouco) leva em consideração as pessoas que possuem uma lesão, e assim as exclui da participação das atividades sociais.” (UPIAS, 1976, p. 20).

Segundo Diniz (2007), A UPIAS adotava a ideia de que as pessoas com deficiência são vitimadas não pelas suas limitações corporais como era defendido pelo Modelo biomédico, mas pela exclusão social. A deficiência ocorre pela falta de amparo da sociedade e políticas pouco sensíveis à diversidade corporal e mental, igualando as pessoas com deficiências às minorias como mulheres e negros.

Por último, um conceito de deficiência de acordo com o Decreto Federal nº3.298 de 20 de dezembro de 1999, no artigo 3º da Política Nacional para Integração da Pessoa com Deficiência, considera-se:

Quadro 1 - Deficiência, deficiência permanente e incapacidade

<b>Deficiência</b>	Toda perda ou anormalidade de uma estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica que gere incapacidade para o desenvolvimento de atividade, dentro do padrão considerado normal para o ser humano.
<b>Deficiência permanente</b>	Aquela que ocorreu ou se estabilizou durante um período de tempo suficiente para não permitir recuperação ou probabilidade de que se altere, apesar de novos tratamentos.
<b>Incapacidade</b>	Uma redução efetiva e acentuada da capacidade de integração social, com necessidade de equipamentos, adaptações, meios ou recursos especiais para que a pessoa portadora de deficiência possa receber ou transmitir informações necessárias ao seu bem-estar e ao desempenho de função ou atividade exercida.

Fonte: BRASIL, 1999, adaptado pelo autor.

Sendo assim, o decreto define deficiência como qualquer alteração nas funções normais de uma pessoa e se for irreversível será considerada uma deficiência permanente e a incapacidade como uma diminuição da capacidade de integração social que necessita de meios especiais.

Vale ressaltar que conforme a Lei de Cotas, o indivíduo que possuir deficiência temporária (não permanente) não é abarcado por essa lei, por conseguinte, não é considerado apto a preencher uma vaga em uma empresa ou entidade nas vagas de PCD.

### 3.2 Tipos de Deficiência

O Decreto nº 3.298 de 1999, art. 4º com as alterações previstas pelo Decreto nº 5.296, de 02 de dezembro 2004, classifica as deficiências em cinco categorias:

Quadro 2 - Tipos de deficiência

<b>TIPOS DE DEFICIÊNCIA</b>	
<b>Deficiência Física</b>	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</b>	Perda bilateral, parcial ou total, de 45 (dB) ou mais, aferida por audiograma nas frequências de 500HZ, 1.000HZ, 2.000Hz e 3.000Hz.
<b>Deficiência Visual</b>	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 60º; ou a ocorrência simultânea de quaisquer das condições anteriores.
<b>Deficiência Mental</b>	Funcionamento intelectual significativamente inferior à média, com manifestação antes dos dezoito anos e limitações associadas a duas ou mais áreas de habilidades adaptativas, tais como: a) comunicação; b) cuidado pessoal; c) habilidades sociais; d) utilização da comunidade; d) utilização dos recursos da comunidade; e) saúde e segurança; f) habilidades acadêmicas; g) lazer; e h) trabalho.
<b>Deficiência Múltipla</b>	Associação de duas ou mais deficiências.

Fonte: Brasil, 2004.

Este Decreto apenas conceituou a deficiência para fins legais, sem incluir as limitações ou incapacidades que o indivíduo vivencia no seu cotidiano, colocando-o em situação de desvantagem e dificultando sua inserção social (OLIVEIRA, 2013).

A deficiência atinge as pessoas em qualquer idade, podendo ser adquirida antes do

nascimento (deficiência congênita) ou adquirida ao longo da vida, por ocorrência de acidentes e até como consequência de doenças (OLIVEIRA et al.,2012).

O IBGE realiza a cada dez anos um Censo Demográfico, com o objetivo de conhecer as características do povo brasileiro. No Brasil, segundo dados divulgados no último Censo Demográfico realizado em 2010 pelo IBGE, as PCDs representam quase 24% da população brasileira, isto é, cerca de 45,6 milhões de pessoas. São pessoas com ao menos alguma dificuldade de enxergar, ouvir, locomover-se ou alguma deficiência física ou mental.

Os dados demonstram, ainda, a existência de, aproximadamente, 35,7 milhões de pessoas com alguma deficiência visual; 9,7 milhões de pessoas com alguma deficiência auditiva; 13,2 milhões com alguma deficiência motora; e 2,6 milhões de pessoas com alguma deficiência mental ou intelectual.

### **3.3 TERMINOLOGIA PCD**

O entendimento a respeito da terminologia adequada apresentada no presente trabalho constitui uma nota introdutória muito pertinente, tendo em vista que a inclusão social das pessoas com deficiência também percorre os caminhos da linguagem, pois é através destes que expressamos nossos direitos (SOUZA, 2017).

No entanto, é comum utilizar diversas expressões para denominar pessoas com algum tipo de deficiência e muitas vezes possuem um caráter pejorativo. Gisele Genofre (2013) destaca algumas expressões aparentemente inofensivas, mas que insulta e destaca somente a doença e afasta a individualidade do homem, como “aleijado”, “maneta”, “manco”, “mongoloide”, “defeituoso”, “mudinho” e entre outros.

Atualmente utiliza-se a expressão “pessoa com deficiência (PCD)”, onde esse termo é aceito e usado em todos os eventos mundiais que abordam o referido tema (SASSAKI, 2010). Corroborando com esse contexto, Amaral (1999) infere que a nomenclatura atual é definida a partir do eixo central, de modo em que o foco esteja relacionado com a pessoa e não com a deficiência.

Para Araújo (2003), o que define a pessoa com deficiência é a dificuldade de se relacionar e de se integrar na sociedade, e não a falta de um membro ou a visão ou audição reduzidas.

De acordo com o segundo artigo da Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência), lei 13.146/2015, considera-se pessoa com deficiência aquela que tem impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual

ou sensorial, o qual, em interação com uma ou mais barreiras, pode obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas.

No mesmo texto encontra-se a classificação de Pessoa com mobilidade reduzida, aquela que, não se enquadrando no conceito de pessoa portadora de deficiência, tenha, por qualquer motivo, dificuldade de movimentar-se, permanente ou temporariamente, gerando redução efetiva da mobilidade, flexibilidade, coordenação motora e percepção (BRASIL, 1999).

Entretanto, apesar das diversas terminologias adotadas é possível identificar diante de tantas definições que a maioria dos conceitos de pessoa com deficiência considera os impedimentos físicos, mentais ou intelectuais, suas limitações no desempenho de atividades e a restrição de participação na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas, além de considerar também os fatores socioambientais, psicológicos e pessoais.

Continua na próxima seção sobre o tema de acessibilidade do referencial teórico.

## **4 ACESSIBILIDADE**

Nessa seção apresenta a abordagem dos conceitos essenciais para o entendimento da acessibilidade, sendo composto por três tópicos: um inicial, com a definição de acessibilidade; o segundo com as suas dimensões; e por fim, a apresentação das barreiras da acessibilidade enfrentadas pelas pessoas com deficiência no ambiente de trabalho.

### **4.1 Conceito**

Segundo o Estatuto da Pessoa com Deficiência, a acessibilidade é a:

Possibilidade e condição de alcance para utilização, com segurança e autonomia, de espaços, mobiliários, equipamentos urbanos, edificações, transportes, informação e comunicação, inclusive seus sistemas e tecnologias, bem como de outros serviços e instalações abertos ao público, de uso público ou privados de uso coletivo, tanto na zona urbana como na rural, por pessoa com deficiência ou com mobilidade reduzida (BRASIL, 2015).

Além disso, segundo o artigo 53 do mesmo Estatuto “a acessibilidade é direito que garante à pessoa com deficiência ou com mobilidade reduzida viver de forma independente e exercer seus direitos de cidadania e de participação social” (BRASIL, 2015). Em vista disso, podemos concluir que a acessibilidade se refere a um conjunto de variáveis, complementares e indispensáveis para que haja efetiva inclusão, não devendo ser associada apenas às questões físicas e arquitetônicas (OLIVEIRA et al., 2011). Portanto, a acessibilidade é compreendida como uma garantia de autonomia ao profissional com deficiência no ambiente de trabalho (CAMPOS; VASCONCELLOS; KRUGLIANSKAS, 2013).

Como não há só um tipo de deficiência, as necessidades individuais vão ser também diferentes. Uma pessoa que não enxerga possui dificuldades e necessidades distintas de outra que utiliza cadeira de rodas ou muletas, por exemplo. Uma pessoa com deficiência visual possui dificuldades relacionadas à orientação enquanto uma pessoa com mobilidade reduzida, como um usuário de cadeira de rodas, enfrenta dificuldade de locomoção (FEBRABAN, 2006).

### **4.2 Dimensões da Acessibilidade**

As empresas e organizações devem adaptar o ambiente de trabalho para que o



profissional com deficiência consiga desenvolver suas atividades com autonomia e integrar com os demais colaboradores da empresa (SASSAKI, 2006).

De acordo com Sasaki (2010), pode-se perceber a acessibilidade através das seguintes dimensões:

Quadro 3 - Tipos de deficiência no ambiente de trabalho

<b>TIPOS DE DEFICIÊNCIA NO AMBIENTE DE TRABALHO</b>	
<b>Arquitetônica</b>	Sem barreiras ambientais físicas, no interior e no entorno dos escritórios e fábricas e nos meios de transporte coletivo utilizados pelas empresas para seus funcionários.
<b>Comunicacional</b>	Sem barreiras na comunicação interpessoal (face-a-face, língua de sinais, linguagem corporal, linguagem gestual, etc.), na comunicação escrita (jornal, revista, livro, carta, apostila, etc., incluindo textos em braile, textos com letras ampliadas para quem tem baixa visão, notebook e outras tecnologias assistivas para comunicar) e na comunicação virtual (acessibilidade digital).
<b>Metodológica</b>	Sem barreiras nos métodos e técnicas de trabalho (métodos e técnicas de treinamento e desenvolvimento de recursos humanos, execução de tarefas, ergonomia, novos conceitos de fluxograma, empoderamento, etc.).
<b>Instrumental</b>	Sem barreiras nos fundamentos e utensílios de trabalho (ferramentas, máquinas, equipamentos, lápis, caneta, teclado de computador, etc.).
<b>Programática</b>	Sem barreiras invisíveis embutidas em políticas (leis, decretos, portarias, resoluções, ordem de serviço, regulamento, etc.).
<b>Atitudinal</b>	Sem preconceitos, estigmas, estereótipos e discriminações, como resultado de programas e práticas de sensibilização e conscientização dos trabalhadores em geral e da convivência na diversidade humana nos locais de trabalho.

Fonte: Sasaki (2006, p.69)

É preciso que as empresas compreendam os tipos de deficiências e suas especificidades, como as dimensões da acessibilidade, troquem informações com entidades de apoio e construam um ambiente no qual os profissionais com deficiência possam aplicar seus conhecimentos e desenvolver suas potencialidades (BRUNSTEIN; SERRANO, 2008). Quando o ambiente engloba os diferentes tipos de acessibilidade, é possível falar de inclusão (SASSAKI, 2006).

Ao serem todas essas barreiras erradicadas, há conseqüentemente maior

integração dos funcionários, com as funções sendo desempenhadas em ritmo positivo, trazendo a empresa para uma visão mais ampla de inclusão social tema relevante quando trata-se de estudos organizacionais (CARVALHO-FREITAS, 2009).

Quando há disposição por parte dos gestores em adaptar tanto a empresa em termos de acessibilidade, aplicando as normas e regulamentos no que tange às barreiras arquitetônicas, como também em exercer atividades relacionadas à flexibilização e adaptação de todos os colaboradores da organização, o reconhecimento é notório do papel desempenhado pela instituição de oferecer oportunidades ao grupo conhecido como “excluídos” em conquistar espaço no mercado e contribuir para o progresso social dentro de sua vocação e aptidão.

Com as informações acima citadas, a uma necessidade de identificar as dificuldades relacionadas à percepção da acessibilidade no ambiente de trabalho, tanto das pessoas com deficiência, para a partir do resultado, poder repensar em novas formas de gestão de pessoas para melhor adequação das dimensões relacionadas às dificuldades encontradas nas mudanças estruturais e políticas, como também legais relacionadas à inclusão social dos deficientes no mercado de trabalho.

A Lei nº 10.098, de Dezembro de 2000, mais conhecida como Lei da Acessibilidade, busca estabelecer em seu artigo 1º, as normas gerais e os critérios básicos para promover a acessibilidade de todas as pessoas portadoras de deficiência ou que apresentam mobilidade reduzida, indiferente de qual seja esta deficiência (visual, locomotora, auditiva e etc.), através da eliminação dos obstáculos e barreiras existentes nas vias públicas, na reforma e construção de edificações, no mobiliário urbano e ainda nos meios de comunicação e transporte.

A Lei de acessibilidade não deve partir apenas do aspecto físico, observamos que tudo que contribui para a autonomia da pessoa com deficiência, inclusive a garantia de direitos, torna-se também uma forma de acesso à cidadania.

Outro aspecto a ser considerado é que as empresas estão resistindo às adaptações por causa do custo, como prevenção de acidentes e acomodações dos portadores de deficiência, para poder recebê-los e promover a qualidade de vida no trabalho. Segundo o Ministério do Trabalho (2018), em seu relatório de gestão aponta que a ausência de acessibilidade nos ambientes de trabalho tem se mostrado um grande desafio à inclusão, assim também como a discriminação. É como bem exposto por Pastore (2000 p. 104) que “estes custos costumam ser quatro vezes superiores ao custo do seguro de acidentes do trabalho”.

### 4.3 Barreiras de Acessibilidade

Define-se barreira de acessibilidade como:

Qualquer entrave, obstáculo, atitude ou comportamento que limite ou impeça a participação social da pessoa, bem como o gozo, a fruição e o exercício de seus direitos à acessibilidade, à liberdade de movimento e de expressão, à comunicação, ao acesso à informação, à compreensão, à circulação com segurança, entre outros (BRASIL, 2015).

Segundo o modelo social, o ambiente tem grande impacto sobre a experiência e a extensão da deficiência. “Ambientes inacessíveis criam deficiências ao criarem barreiras à participação e inclusão” (OMS, 2011).

A afirmação de que “Todo ser humano tem direito à liberdade de locomoção”, inserida na Declaração Universal dos Direitos Humanos, da Organização das Nações Unidas (ONU, 1948), inspirou o combate às barreiras arquitetônicas nos últimos 50 anos do século 20 e nos anos iniciais do terceiro milênio. (SASSAKI, 2009).

Na seção seguinte prossegue com o referencial teórico sobre a discriminação de pessoas com deficiência no ambiente de trabalho.

## 5 DISCRIMINAÇÃO PCD NO AMBIENTE DE TRABALHO

Apresenta-se nessa seção a definição de discriminação em relação as pessoas com deficiência e a diferença entre a discriminação e preconceito; como ocorre a discriminação PCD no ambiente de trabalho e os desafios à inclusão laboral.

### 5.1 Conceito de Discriminação PCD

A Discriminação pode ser compreendida como ações injustas ou negativas de uma pessoa com deficiência somente pelo fato dessa pessoa possuir uma deficiência. A discriminação é a ação, é o comportamento motivado pelo preconceito. Vale destacar que a discriminação pode ser relacionada a cor, raça, sexo, religião e social e diversas outras distinções errôneas.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) definiu na Convenção relativa à discriminação em matéria de emprego e profissão que:

“Discriminação compreende toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião pública, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito anular ou reduzir igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão.” (OIT, 2019)

É importante entender também o motivo da discriminação que é o preconceito. O preconceito é uma convicção preconcebida de uma determinada pessoa ou grupo a qual ela pertence sem fundamento.

O preconceito está inserido dentro da nossa cultura, as pessoas possuem um pensamento ou opinião formada de uma pessoa ou corpo ideal e quando veem uma PCD o definem como incapaz de exercer qualquer função por conta de suas limitações. A maioria das pessoas alega não possuir nenhum tipo de preconceito, mas não se entrosam por causa de seus defeitos, olha de forma diferente, trata de forma inferior. (WIZIACK et al, 2014)

Baldwin e Johnson (1998) realizaram um trabalho a respeito dos mitos sobre a incapacidade de trabalho de pessoas com deficiência. Eles observaram a importância de entender os conceitos de deficiência e suas variações para entender melhor a PCD.

Deficiência, incapacidade e limitações funcionais são frequentemente usadas pela sociedade como sinônimos, mas são conceitos diferentes e isso pode acentuar o preconceito entre as PCDs. A deficiência é uma medida de limitações nas atividades do indivíduo e não um atributo, como sexo ou raça. (BALDWIN; JOHNSON, 1998)

Uma pesquisa realizada Pela InfoJobs, constatou que 78% das PCDs entrevistadas já sofreram algum tipo de preconceito ou discriminação dos seus gestores por duvidarem de sua capacidade. (TAWIL, 2021)

Ainda nesse aspecto L. Silva (2006, p.426) afirma que: O preconceito às pessoas com deficiência configura-se como um mecanismo de negação social, uma vez que suas diferenças são ressaltadas como uma falta, carência ou impossibilidade. A deficiência inscreve no próprio corpo do indivíduo.

Apesar de não ser tão abordado, mas que está sendo debatido aos poucos é sobre a expressão capacitismo. Podemos entender que o capacitismo é a forma de como a pessoa ou a sociedade visualiza, de forma muitas vezes inconsciente, uma pessoa com deficiência e deduz que aquela pessoa é menos capaz, negando toda e qualquer potencialidade dessa pessoa e resultando em uma dificuldade de inserção social daquela PCD.

Conforme Marchesan e Carpenedo:

Podemos observar que o capacitismo é uma forma de preconceito, de discriminação contra a pessoa com deficiência, faz parte da sociedade e envolve as capacidades que uma pessoa possui ou não. No caso da pessoa com deficiência, o imaginário traz à tona que essas pessoas não são capazes simplesmente por terem uma deficiência. (MARCHESAN; CARPENEDO, 2021, p. 50).

O capacitismo está mais presente no nosso cotidiano pois muitas vezes ele se mostra de forma “mais sutil” ou comportamentos que antes não eram vistos como uma discriminação ou preconceito. Um grande fator para a construção do capacitismo foi a ideologia do corpo perfeito.

Um estudo realizado por Garcia e Maia (2014), sobre as características da participação de pessoas com deficiência no mercado de trabalho brasileiro revelou que há uma baixa participação dessas pessoas no mercado de trabalho por serem representados como grupos sociais mais vulneráveis e sem condições de emprego e renda. Constatou-se também que há discriminação contra as PCDs que possuem a mesma experiência profissional de seus colegas não PCDs mas teriam mais dificuldades à ascensão profissional.

Não devemos presumir ou subestimar a incapacidade de ninguém, muito menos de uma PCD pois uma PCD pode ter uma vida normal. A deficiência não é uma doença, então não devemos induzir uma PCD a encontrar uma cura para a sua deficiência.

## **5.2 Discriminação PCD no Ambiente de Trabalho**

A discriminação de pessoas com deficiência no ambiente de trabalho pode ocorrer de várias formas como:

- a) Deixar de promover uma PCD em razão da sua deficiência;
- b) Agredir fisicamente ou verbalmente em virtude da sua deficiência;
- c) Proibir o acesso de forma direta ou indireta a determinado local físico ou virtual com a justificativa da sua deficiência;
- d) Excluir ou evitar com uma PCD;
- e) Não promover ou exonerar cargos de PCDs em razão da sua deficiência;
- f) Expor PCDs a situações constrangedoras, intimidadoras ou humilhantes em razão de abuso de poder por parte do superior hierárquico;
- g) Preterir ou desclassificar, em razão de sua deficiência, uma pessoa que se encontra devidamente qualificada para desempenhar uma posição de gestão;
- h) Segregar pessoas com deficiências;
- i) Permitir cursos de aperfeiçoamento preferencialmente às pessoas que não possuem nenhum tipo de deficiência. (adaptado, BRASIL, 2019)

Desafios atuais à inclusão laboral de pessoas com deficiência de acordo com a Organização Internacional do Trabalho (2021, p.15):

**a) Falta de ambiente habilitador:**

- Barreiras de acesso em ambientes construídos, transportes, produtos e serviços.
- Benefícios pessimamente elaborados em relação à deficiência, os quais geralmente resultam em pobreza das pessoas com deficiência.
- Insuficiência dos serviços de apoio, os quais não são transferíveis de um país para outro.
- Educação não inclusiva e treinamento profissional que resultam em níveis mais baixos de escolarização e qualificação laboral entre as pessoas com deficiência.
- Apoio inadequado aos jovens com deficiência que estejam em transição da escola para o mundo do trabalho.
- Baixo nível de capacidade dos serviços públicos de emprego para apoiar pessoas com deficiência.

- Descumprimento geral das cotas laborais onde esta obrigatoriedade exista.

**b) Empregadores (públicos e particulares):**

- Ausência geral de consciência e confiança a respeito de como incluir pessoas com deficiência nos locais de trabalho.
- Inacessibilidade dos ambientes e ferramentas de trabalho, inclusive das tecnologias da informação e comunicação.
- Provisões inadequadas de adaptações nos locais de trabalho.
- Falta de apoio às pessoas com deficiência para manter o emprego e construir o desenvolvimento de carreira.
- Ausência de apoio específico às pequenas e médias empresas a fim de contratarem pessoas com deficiência.

**c) Sindicatos e associações de empregadores:**

- Nível insuficiente de atenção às pessoas com deficiência, tanto as que estão trabalhando como as que procuram entrar no mercado de trabalho.

**d) Sociedade em geral:**

- Pessoas com deficiência são, com frequência, vistas com estigma e estereótipo pela sociedade.
- Discriminação e altos níveis de exposição a situações de violência e assédio, também no local de trabalho.

Para promover um ambiente de trabalho saudável, seguro e sem estigmas, é preciso (OIT, 2018):

a) Assegurar que todas as políticas da empresa para prevenir todos os tipos de violência e assédio no local de trabalho incluam pessoas com deficiência, incluindo a introdução de políticas de queixa para que os funcionários comuniquem suas preocupações.

b) Garantir a total confidencialidade de qualquer informação médica, incluindo a divulgada pelo funcionário solicitando uma adaptação razoável.

c) Considere medidas específicas para funcionários com deficiência em planos de saúde e segurança, bem como em planos de emergência e avaliação no local de trabalho.

d) Sensibilizar os direitos das pessoas com deficiência como iniciativas ad hoc ou, de preferência, como parte de iniciativas de maior diversidade, de inclusão e anti-estigma.

e) Promover ações para facilitar o equilíbrio entre o trabalho e a vida de todos os

funcionários, como o teletrabalho, a organização flexível do trabalho e outras medidas que facilitam a racionalização do horário de trabalho e a conciliação da vida pessoal, familiar e profissional.

Faz-se necessário que aconteça uma mudança de pensamentos e atitudes por toda a sociedade, a fim de que a inclusão das pessoas com deficiência ocorra de fato. Com a inclusão, as pessoas com deficiência estarão mais presentes na sociedade, exercendo seus direitos, mostrando suas capacidades e o preconceito e a discriminação irão se enfraquecer (OIT, 2018, p.23).

Na seção seguinte prossegue com o referencial teórico sobre a qualificação e treinamento de pessoas com deficiência.



## 6 QUALIFICAÇÃO E TREINAMENTO PCD

A qualificação e o treinamento muitas vezes não estão adequados ou compatíveis aos colaboradores com deficiência. Os desafios e as contribuições sobre a temática são abordados nesta seção.

A capacitação profissional da PCD para o mercado de trabalho reflete positivamente na inserção e permanência deste profissional. Tanaka e Manzini (2005, p. 275) mencionam que:

[...] a simples existência de leis, por si só, não se constitui em uma medida segura para garantir o acesso e a permanência da pessoa com deficiência no trabalho. Mesmo que o seu direito ao trabalho já esteja assegurado por lei, na prática, a jornada ainda é bastante longa, pois existem alguns fatores que precisam ser analisados antes de se pensar em uma inserção efetiva e eficiente dessa população no mercado de trabalho. Dentre eles, o preparo profissional e social da pessoa com deficiência que está buscando o mercado de trabalho e também as condições estruturais, funcionais e sociais do ambiente que irá recebê-la como funcionária, para que não se corra o risco de admiti-la simplesmente por benevolência ou mera obrigatoriedade de lei.

As pessoas com deficiência têm sido excluídas do mercado de trabalho por inúmeros motivos: falta de qualificação para o trabalho, falta de reabilitação profissional e física, falta de escolaridade, falta de meios de transporte e apoio das famílias. Mas, a falta de qualificação profissional é uma das maiores barreiras, e quando é realizada está distante das necessidades do mercado de trabalho (SASSAKI, 1997).

Hoje em dia, também existe a dificuldade de colocação profissional para uma parcela significativa de brasileiros, mesmo entre pessoas com níveis elevados de qualificação e escolaridade, mas com relação às pessoas com deficiência é agravado ainda mais pelo pensamento errôneo relacionado ao capacitismo e seus desdobramentos como a discriminação e a exclusão.

Na opinião de Pastore (2000, p. 71), O fenômeno não é somente no Brasil. Em todos os países, o mercado de trabalho é mais limitado para as PCDs. As razões são várias, entre elas a falta de qualificação, concordando assim com Sasaki (1997).

A qualificação profissional corresponde em um processo onde os colaboradores se apropriam de toda a produção, utilizando sua criatividade e potencialidade, não apenas repetindo ações quase autônomas. Ainda que o controle do capital exista, os trabalhadores são capazes de construir um saber coletivo a respeito do trabalho que pensam e executam (MANFREDI, 1998).

A interação entre a PCD e a área de recursos humanos da empresa é de extrema importância para determinar quais as tarefas que irá desenvolver dentro da organização no sentido de identificar as suas competências. O ajuste entre a qualificação e a função é fundamental para que a PCD possa desenvolver suas atividades de forma igual aos demais colaboradores (PASTORE, 2000).

A qualificação profissional possui sua relevância no processo tanto da entrada como na permanência no emprego, apesar de não ser a única condição para permanecer ou conseguir um emprego. Para Goulart e Guimarães (2010), a busca pela qualificação deve ser um interesse de toda a sociedade.

O treinamento de pessoas é uma ação, um projeto sistemático, planejado e conduzido pela organização e realizado dentro de um período específico de tempo. O objetivo da organização é aumentar a efetividade de determinado setor ou grupo de trabalhadores, de modo que isso reflita numa melhora de desempenho desses trabalhadores na realização de determinadas tarefas. As ações de treinamento são voltadas para a aquisição, modificação ou ampliação e desenvolvimento de habilidades, sejam elas motoras, cognitivas ou interpessoais, dependendo do objetivo do treinamento a ser realizado (VARGAS; ABBAD, 2006).

O estudo de MANZINI e TANAKA (2005) apontou que os empregadores acreditam que as PCDs possuem condições de exercer as atividades rotineiras de boa parte dos postos de trabalho, mas apontam dificuldades em função da baixa escolaridade, de condições físicas inadequadas das empresas, da mobilidade urbana precária até o trabalho e também dos programas insuficientes de treinamento profissional.

Diante dessas mudanças, Bastos (2006) salienta dois novos desafios que se apresentam para as organizações e para a sociedade. O primeiro deles é a fragilização ou precarização do emprego, ou seja, o desemprego que é decorrente dessas mudanças tecnológicas; o segundo é a qualificação. Para o autor, esses fenômenos estão associados ao conceito de empregabilidade, de modo que cabe ao trabalhador e à organização refletirem sobre o papel de cada um no processo de qualificação e permanência do trabalhador no mercado de trabalho.

Uma das formas de as empresas contribuírem para esse aperfeiçoamento profissional é mediante ações de treinamento e desenvolvimento (T&D).

Para Ribeiro e Ribeiro (2009) as empresas podem investir em estratégias como o desenvolvimento de networks, mentoring, treinamentos on-the-job, programas de qualificação, integração com estimulação de diálogo entre funcionários, além de modelos de troca de papéis, como possibilidades de trabalhar a inserção de trabalhadores com deficiência.

O desenvolvimento de pessoas também promove a aprendizagem de trabalhadores para que possam ajudar a organização no alcance de seus resultados. Porém, essa aprendizagem é voltada para o crescimento individual, propiciando um amadurecimento dos trabalhadores, sem uma relação direta com algum posto de trabalho. O treinamento, muitas vezes, é reconhecido como parte integrante do desenvolvimento de pessoas (VARGAS; ABBAD, 2006).

Por serem tão próximos e muitas vezes utilizados em conjunto, é comum o uso da expressão “treinamento e desenvolvimento” (T&D). Vargas (1996) conceitua a expressão como uma aquisição sistemática de conhecimentos – conceitos, valores ou normas – e aprendizagem de novas habilidades, de modo a promover mudanças no modo de ser e pensar do indivíduo. Nesse caso, o processo pode ser a curto ou longo prazo.

Outro estudo realizado em 2007 por uma empresa parceira do Instituto de Pesquisas Eldorado (Fornaciali, Almeida, Almeida, 2014) apontou que a escolaridade da maior parte das PCD contratadas está fortemente concentrada no Ensino Fundamental e Médio. Este resultado está coerente com o cenário nacional, revela a escolaridade da população brasileira com deficiência em contraste com a população sem as deficiências investigadas de acordo com o Censo de 2010. Um dos maiores motivos para essa falta de capacitação está na motivação de tais pessoas, as quais acabam desistindo dos estudos devido a dificuldades diversas, como mobilidade urbana, acessibilidade de instituições de ensino e até mesmo superproteção familiar. Por outro lado, a mesma pesquisa de 2007 apontou que 85% das empresas admitiram não possuir um programa de treinamento para PCD, esperando que eles venham capacitados do mercado.

No estudo realizado por Delgado e Goulart (2011), mesmo sem a adoção de um programa de treinamento específico para as PCDs, elas relataram que as ações de T&D ofertadas pela empresa eram ferramentas cruciais de transformação do ambiente de trabalho. O treinamento de ambientação (introdutório) era voltado para a padronização dos CHAs (Conhecimentos, Habilidades e Atitudes) das PCDs de acordo com as expectativas da instituição. Mas, além disso, esse treinamento promoveu a conscientização dos outros funcionários da importância de adequação das condições de trabalho e do desenvolvimento das PCDs após a contratação, o que promoveu resultados positivos. Para as PCDs é fundamental participar de treinamentos e cursos, como também a paciência e a interação, pois são fatores que facilitam a inserção no mercado e aumentam a probabilidade de futuras promoções no trabalho. Em contrapartida, reconhecem a importância de elas próprias investirem em tempo e esforço (DELGADO; GOULART, 2011).

Alguns estudos (SUZANO et al., 2009; BAHIA, SANTOS, 2009; RIBEIRO, CARNEIRO, 2009; DELGADO, GOULART, 2011) perceberam que, apesar da qualificação ser um ponto de dificuldade, as empresas buscam contornar esse obstáculo e trabalhar a qualificação dentro da própria empresa, demonstrando uma disposição em trabalhar com as PCDs.

Como foi visto, existe resistência em integrar um portador de deficiência ao quadro de colaboradores da organização pelo fato de “não serem capazes”. Porém, pesquisadores realizaram um estudo comparando PCD e pessoas sem deficiência, em relação a avaliação de desempenho, no processo de desenvolvimento dentro da organização. Por meio dos resultados, Silva e Helal (2018, p. 36) “verificou-se que o construto não sinalizou diferença significativa, entre os grupos de pessoas com e sem deficiência”.

As Tecnologias Assistivas (TAs) para as PCDs traz uma melhora na acessibilidade dessas pessoas aos diversos ambientes que frequentam e na execução de atividades que fazem parte de suas vidas. As TAs promovem oportunidades a esse grupo socialmente excluído, fazendo com que as barreiras causadas pela deficiência sejam neutralizadas de maneira concreta. Mas, além disso, a TA propicia o combate ao preconceito, pois permite que a PCD possa interagir e realizar suas atividades em condições equivalentes à pessoa sem deficiência. A convivência social facilitada pela TA proporciona autoestima à PCD – já que esta pode expressar suas potencialidades e capacidades – e possibilita a eliminação de discriminações por meio do respeito construído nessas relações (DAMASCENO; GALVÃO FILHO, 2002).

De acordo com Silva e Palhano (2001), a capacitação profissional precisa oferecer à pessoa com deficiência a possibilidade de atuar como mediadora de suas relações com o mundo, a fim de viabilizar a busca de maior autonomia. Para isso, a instituição capacitadora necessita romper com práticas e ações assistencialistas, recreativas e protetoras, as quais limitam o trabalho. Os autores ainda acrescentam que a pessoa com deficiência tem capacidade e também especificidade que não deve ser ignorada. Sua limitação e possibilidade lhe é própria, da mesma forma como é própria a limitação e possibilidade de qualquer profissional, já que a existência de limites é uma constante na vida de todos os seres humanos.

Para uma inserção e principalmente a retenção das PCDs é necessário ter três fatores básicos que são: preparar e qualificar a pessoa para que possa dar sua contribuição produtiva para a sociedade; educar e conscientizar o empregador de que ele não está contratando a PCD somente por conta da legislação, mas sim pela questão social e os

governos precisam dispor boas políticas públicas que visem atender toda a sociedade (PASTORE, 2000).

Promover oportunidades iguais de pessoas com deficiência no desenvolvimento de carreira, é necessário:

a) Fornecer, se necessário, adaptações razoáveis a funcionários com deficiência que participam de treinamento, sejam os equipamentos oferecidos pela própria empresa ou encomendados de terceiros

b) Fornecer treinamento sobre vieses inconscientes a todos os funcionários nas funções de tomada de decisão e no departamento de recursos humanos (ILO, pág. 24).

Para garantir a retenção de emprego e o retorno ao trabalho a pessoas que desenvolvem uma deficiência:

a) Implementar programas de gerenciamento de deficiência (também denominado gerenciamento de ausências), que permitem a identificação precoce de funcionários que estão no processo de desenvolver uma deficiência.

b) Fornecer, se necessário, adaptações razoáveis para permitir que os membros da equipe que desenvolveram uma deficiência permaneçam no local de trabalho.

c) Fornecer suporte, inclusive através de adaptações razoáveis, para que a equipe com deficiência volte ao trabalho após um período de reabilitação (OIT, 2018, pág. 24).

Na seção subsequente discorre-se sobre a metodologia utilizada no trabalho.

## 7 METODOLOGIA

Nesta seção foram apresentados os procedimentos metodológicos utilizados neste trabalho, iniciando-se pela sua tipologia, onde são descritos o tipo de pesquisa e as razões que levaram a escolha do método de coleta de dados, seguido pelo tópico de universo da pesquisa

De acordo com Prodanov e Freitas (2013, p. 14):

A Metodologia, em um nível aplicado, examina, descreve e avalia métodos e técnicas de pesquisa que possibilitam a coleta e o processamento de informações, visando ao encaminhamento e à resolução de problemas e/ou questões de investigação. A Metodologia é a aplicação de procedimentos e técnicas que devem ser observados para construção do conhecimento, com o propósito de comprovar sua validade e utilidade nos diversos âmbitos da sociedade.

### 7.1 Tipologia

Esta pesquisa caracterizou-se quanto à forma de abordagem do problema como qualitativa, pois segundo Minayo (2009), a pesquisa qualitativa se aprofunda no mundo das atitudes, dos motivos e dos significados em busca de interpretar a realidade social em que se constroem as relações que percorrem o objeto do presente estudo.

No que refere aos objetivos gerais do trabalho, a pesquisa se caracteriza como descritiva pois de acordo com Gil (2017, p.27) “as pesquisas descritivas têm como objetivo a descrição das características de determinada população.”

Quanto aos procedimentos técnicos, realizou-se uma pesquisa bibliográfica pois foi desenvolvida com base em um material já elaborado, constituído principalmente de artigos e livros (GIL, 2017).

### 7.2 Amostra da pesquisa

A Universidade Federal do Ceará (UFC) é uma Autarquia Federal de regime especial criada em 1954, vinculada ao Ministério da Educação, sediada em Fortaleza e com 7 campi por todo o Ceará.

Foi instituída em 2011 a Secretaria de Acessibilidade da UFC, responsável por atender estudantes e servidores PCD na UFC e estimular a cultura de inclusão destes. Alguns dos serviços prestados pela Secretaria de Acessibilidade são a produção/edição de materiais acessíveis, apoio pedagógico e tradução/interpretação de Libras.

De acordo com a PROGEP, atualmente existem 94 servidores PCDs na UFC campus Fortaleza e entre eles, 12 possuem cargo de direção, chefia ou assessoramento.

Segue as tabelas com as respectivas descrições referentes aos cargos de direção, chefia ou assessoramento e o tipo de deficiência desses servidores:

Tabela 1 - Servidores PCD em cargo de direção, chefia ou assessoramento

<b>SERVIDORES PCD EM CARGO DE DIREÇÃO, CHEFIA OU ASSESSORAMENTO</b>	<b>QUANTITATIVO</b>
Assessor	1
Chefe	1
Coordenador	2
Diretor	5
Gestor Administrativo	2
Secretário	1
<b>Total</b>	<b>12</b>

Fonte: PROGEP 2021

Tabela 2 - Tipos de Deficiência

TIPOS DE DEFICIÊNCIA	QUANTITATIVO
Amputação	2
Auditivos	21
Deformidade Congênita ou Adquirida	9
Hemiparesia	3
Mobilidade Reduzida	15
Monoplegia	2
Monoparesia	6
Paraparesia	2
Paraplegia	3
Tetraplegia	1
Tetraparesia	1
Visão	29
<b>Total</b>	<b>94</b>

Fonte: PROGEP 2021

### 7.3 Instrumento de coleta

O presente trabalho se utilizou também da aplicação de um questionário direcionado aos servidores PCD da instituição com o intuito de obter dados a serem analisados de acordo com a finalidade da pesquisa. Assim sendo, em relação ao instrumento de pesquisa, foi elaborado com a escala Likert.

Foi proposto aos servidores da Universidade Federal do Ceará do campus de Fortaleza 04 perguntas relacionada ao perfil do respondentes e 25 afirmações através da escala Likert, com uma escala de 1 a 5, sendo 1 como discordo totalmente, 2 como discordo, 3 como não concordo e nem discordo, 4 como concordo e 5 como concordo totalmente com o objetivo de identificar a percepção de inclusão dos servidores PCD na UFC além de perguntas



objetivas como idade, tempo de serviço e gênero para identificar o perfil dos respondentes e um espaço não obrigatório para sugestões.

O instrumento utilizado na coleta de dados foi um questionário com perguntas fechadas e abertas através do Google Formulários enviado pelos e-mails institucionais através da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (PROGEP). A coleta de dados foi disponibilizada para todos os servidores da UFC no campus de Fortaleza através do email institucional ou cadastrado na PROGEP, mas apenas 17 servidores responderam, totalizando 18,9% do total de servidores PCD campus Fortaleza.

A escala de verificação likert, proposta em 1932 por Rensis Likert, consiste em desenvolver um conjunto de afirmações relacionadas à definição de um construto, neste caso, as cinco dimensões do questionário. Cada respondente irá responder de acordo com o grau de concordância em relação a cada afirmação.

Ainda Gil (2017) menciona as vantagens da utilização da escala Likert como o conhecimento direto da realidade, economia e rapidez e quantificação. Já as desvantagens seriam a ênfase nos aspectos perceptivos, pouca profundidade no estudo e da estrutura e dos processos sociais e a limitação de apreensão do processo de mudança.

Quadro 4 - Escala Likert 5 pontos

1	2	3	4	5
Discordo Totalmente	Discordo	Neutro	Concordo	Concordo Totalmente

Fonte: Elaborado pelo Autor, adaptado de Chin e Lee (2000)

O objetivo do questionário elaborado foi coletar informações acerca das percepções de inclusão dos servidores PCD na UFC. Sendo que, o público alvo foram os servidores PCD da instituição que trabalham no campus Fortaleza.

Quanto à estrutura do questionário, este foi dividido em 02 partes, conforme explicitado a seguir:

Parte 01 - Perfil dos respondentes.

Nesta seção do questionário buscou-se identificar dos respondentes:

1. Faixa etária;
2. Gênero;
3. Tempo de serviço na UFC; e
4. Grau de escolaridade.

### Parte 02 - Assertivas

Esta seção foi dividida em 05 categorias (fatores) com as seguintes temáticas:

1. Inclusão e acessibilidade;
2. Barreiras;
3. Discriminação no ambiente de trabalho;
4. Gestão da diversidade; e
5. Inclusão em relação a treinamento e qualificação

A cada categoria, há 05 afirmativas relacionadas com o tema com o total de 25 afirmativas, utilizando a escala Likert de 5 pontos.

Quadro 5 - 25 afirmativas dos 5 fatores.

<b>INCLUSÃO E ACESSIBILIDADE</b>	1	A UFC fornece adaptações adequadas para os funcionários PCD no ambiente de trabalho.
	2	As plataformas virtuais da UFC possuem acessibilidade para que os servidores PCD sejam capazes de usar.
	3	Houve uma ambientação para me adequar no meu cargo quando entrei na UFC.
	4	Todos os funcionários da organização são tratados de forma igual e justa.
	5	As políticas da equipe do meu departamento são inclusivas e eu me sinto respeitado.
<b>BARREIRAS</b>	6	As instalações físicas da UFC são livres de barreiras e de obstáculos para os servidores PCD.
	7	Acredito que a instituição poderia melhorar as entradas físicas de acessibilidade.
	8	Servidores ou possíveis colaboradores com deficiência obtêm oportunidades iguais na organização.
	9	Minha deficiência influencia no meu trabalho.
		As tecnologias que a UFC disponibiliza não são acessíveis para os

	10	servidores PCD.
<b>QUALIFICAÇÃO E TREINAMENTO PCD</b>	11	Dentro da UFC, tenho espaço para me qualificar profissionalmente.
	22	Existem oportunidades de treinamento para atender às minhas necessidades.
	13	Tenho oportunidades no meu trabalho para aprender e ampliar minha experiência.
	14	Eu tenho oportunidade de desenvolvimento de carreira dentro da UFC.
	15	É fácil de aplicar o treinamento que recebi no meu trabalho.
<b>GESTÃO DA DIVERSIDADE</b>	16	Meu gestor é solidário e comprometido com a Diversidade na UFC.
	17	Meu gestor conhece e lida com questões de Diversidade de forma coerente e sem preconceitos.
	18	Já percebi políticas de diversidade e inclusão sendo aplicadas na UFC.
	19	A UFC poderia ter melhores possibilidades de inserção profissional PCD.
	20	A equipe de gerenciamento valoriza a diversidade e quaisquer iniciativas em torno dele.
<b>DISCRIMINAÇÃO PCD NO AMBIENTE DE TRABALHO</b>	21	Eu me sinto segura se eu denunciar uma discriminação.
	22	A UFC possui políticas que desencorajam a discriminação.
	23	Estou confiante de que o Gestor toma as ações apropriadas para lidar com as discriminações.
	24	Já sofri discriminação por ser servidor PCD na UFC.

	25	Algum colegas de trabalho já me trataram de maneira diferente por causa da minha limitação.
--	----	---

Fonte: Elaborado pelo autor.

Na seção subsequente discorre-se sobre a interpretação e análise de dados.

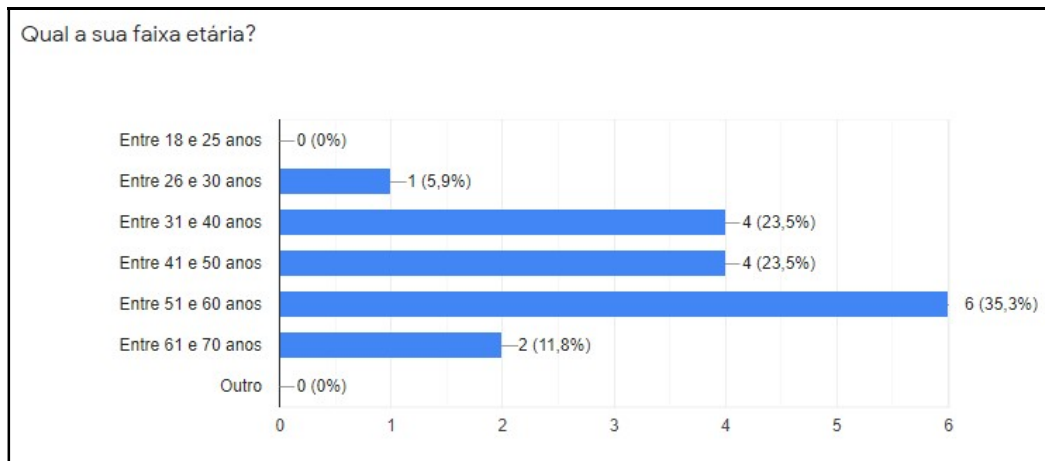
## 8 INTERPRETAÇÃO E ANÁLISE DE DADOS

Nesta seção foram apresentados os resultados obtidos através dos dados coletados pelo questionário. Na primeira subseção foi analisado o perfil dos respondentes; em seguida são detalhados os resultados da análise da segunda parte do instrumento e, finalmente, as principais sugestões apresentadas pelos respondentes.

### 8.1 Perfil dos respondentes

A maioria dos entrevistados informou que possuem entre 51 e 60 anos de idade (35,3%), depois a faixa etária de 31 anos a 40 anos e 41 anos a 50 anos empataram na segunda colocação (23,5%). Foi verificado também que todos os respondentes informaram que possuem nível superior completo.

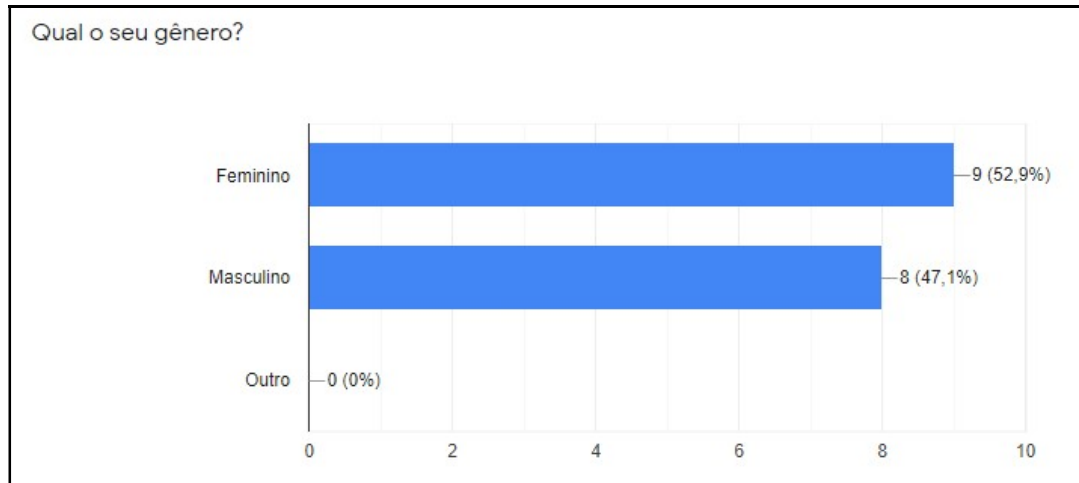
Gráfico 1 - Faixa etária dos entrevistados



Fonte: Dados da pesquisa.

Em relação ao gênero dos entrevistados 52,9% são do gênero feminino e 47,1% são do gênero masculino.

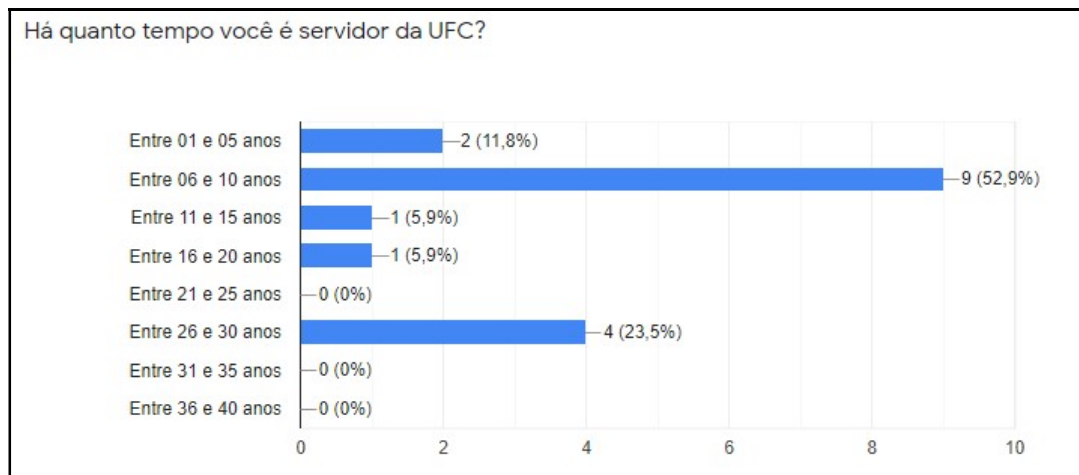
Gráfico 2 - Gênero dos entrevistados



Fonte: Dados da pesquisa.

Sobre o tempo de serviço na Instituição da Universidade Federal do Ceará, prevaleceu que os servidores possuem entre 06 a 10 anos de atividade na UFC (52,9%), seguido de 26 a 30 anos de serviço (23,5%).

Gráfico 3: Tempo de serviço na UFC



Fonte: Dados da pesquisa.

## 8.2 Interpretação e Análise das Assertivas Likert

Na segunda parte do instrumento de pesquisa os servidores PCD responderam as 25 afirmativas envolvendo 5 temáticas (gestão da diversidade, acessibilidade, barreiras e discriminação no ambiente de trabalho e inclusão em relação a treinamento e qualificação), utilizando para isso a escala Likert de 5 pontos.

### 8.3 Resultados

Na Tabela a seguir são dadas todas as frequências das respostas dos servidores ao instrumento aplicado, em sequência será mostrado todos os gráficos, cinco fatores de cinco questões, e cada afirmativa individualmente.

Tabela 3 - Frequência de respostas dos servidores PCD

Variáveis	Discordo totalmente	Discordo parcialmente	Neutro	Concordo parcialmente	Concordo totalmente	Total
A UFC fornece adaptações adequadas para os funcionários PCD no ambiente de trabalho.	2 (11,76%)	5 (29,41%)	5 (29,41%)	4 (23,53%)	1 (5,88%)	17 (100%)
As instalações físicas da UFC são livres de barreiras e de obstáculos para os servidores PCD.	3 (17,65%)	6 (35,29%)	4 (23,53%)	1 (5,88%)	3 (17,65%)	17 (100%)
Dentro da UFC, tenho espaço para me qualificar profissionalmente.	1 (5,88%)	1 (5,88%)	2 (11,76%)	3 (17,65%)	10 (58,82%)	17 (100%)
Meu gestor é solidário e comprometido com a diversidade na UFC	0 (0%)	1 (5,88%)	3 (17,65%)	4 (23,53%)	9 (52,94%)	17 (100%)
Eu me sinto segura se eu denunciar uma discriminação.	3 (17,65%)	3 (17,65%)	6 (35,29%)	4 (23,53%)	1 (5,88%)	17 (100%)
As plataformas virtuais da UFC possuem acessibilidade para que os servidores PCD sejam capazes de usar.	1 (5,88%)	2 (11,76%)	4 (23,53%)	4 (23,53%)	6 (35,29%)	17 (100%)

Acredito que a instituição poderia melhorar as entradas físicas de acessibilidade.	2 (11,76%)	0 (0%)	1 (5,88%)	4 (23,53%)	10 (58,82%)	17 (100%)
Existem oportunidades de treinamento para atender às minhas necessidades.	1 (5,88%)	0 (0%)	8 (47,06%)	4 (23,53%)	4 (23,53%)	17 (100%)
Meu gestor conhece e lida com questões de Diversidade de forma coerente e sem preconceitos.	0 (0%)	1 (5,88%)	2 (11,76%)	7 (41,18%)	7 (41,18%)	17 (100%)
A UFC possui políticas que desencorajam a discriminação.	2 (11,76%)	2 (11,76%)	4 (23,53%)	6 (35,29%)	3 (17,65%)	17 (100%)
Houve uma ambientação para me adequar no meu cargo quando entrei na UFC.	5 (29,41%)	2 (11,76%)	4 (23,53%)	4 (23,53%)	2 (11,76%)	17 (100%)
Servidores ou possíveis colaboradores com deficiência obtêm oportunidades iguais na organização.	1 (5,88%)	2 (11,76%)	5 (29,41%)	6 (35,29%)	3 (17,65%)	17 (100%)
Tenho oportunidades no meu trabalho para aprender e ampliar minha experiência.	1 (5,88%)	1 (5,88%)	3 (17,65%)	4 (23,53%)	8 (47,06%)	17 (100%)
Já percebi políticas de diversidade e inclusão sendo aplicadas na UFC.	2 (11,76%)	1 (5,88%)	5 (29,41%)	7 (41,18%)	2 (11,76%)	17 (100%)



Estou confiante de que o Gestor toma as ações apropriadas para lidar com as discriminações.	1 (5,88%)	1 (5,88%)	4 (23,53%)	5 (29,41%)	6 (35,29%)	17 (100%)
todos os funcionários da organização são tratados de forma igual e justa.	4 (23,53%)	1 (5,88%)	7 (41,18%)	3 (17,65%)	2 (11,76%)	17 (100%)
Minha deficiência influencia no meu trabalho.	8 (47,06%)	3 (17,65%)	1 (5,88%)	4 (23,53%)	1 (5,88%)	17 (100%)
Eu tenho oportunidade de desenvolvimento de carreira dentro da UFC.	2 (11,76%)	0 (0%)	4 (23,53%)	5 (29,41%)	6 (35,29%)	17 (100%)
A UFC poderia ter melhores possibilidade de inserção profissional PCD.	1 (5,88%)	0 (0%)	2 (11,76%)	6 (35,29%)	8 (47,06%)	17 (100%)
Já sofri discriminação por ser servidor PCD na UFC.	8 (47,06%)	1 (5,88%)	0 (0%)	3 (17,65%)	5 (29,41%)	17 (100%)
As políticas da equipe do meu departamento são inclusivas e eu me sinto respeitado.	0 (0%)	1 (5,88%)	6 (35,29%)	4 (23,53%)	6 (35,29%)	17 (100%)
As tecnologias que a UFC disponibiliza não são acessíveis para os servidores PCD.	3 (17,65%)	1 (5,88%)	8 (47,06%)	4 (23,53%)	1 (5,88%)	17 (100%)
É fácil de aplicar o treinamento que	3 (17,65%)	0 (0%)	4 (23,53%)	6 (35,29%)	4 (23,53%)	17 (100%)

recebi no meu trabalho.						
A equipe de gerenciamento valoriza a diversidade e quaisquer iniciativas em torno dele.	0 (0%)	2 (11,76%)	5 (29,41%)	7 (41,18%)	3 (17,65%)	17 (100%)
Alguns colegas de trabalho já me trataram de maneira diferente por causa da minha limitação.	8 (47,06%)	1 (5,88%)	1 (5,88%)	1 (5,88%)	6 (35,29%)	17 (100%)

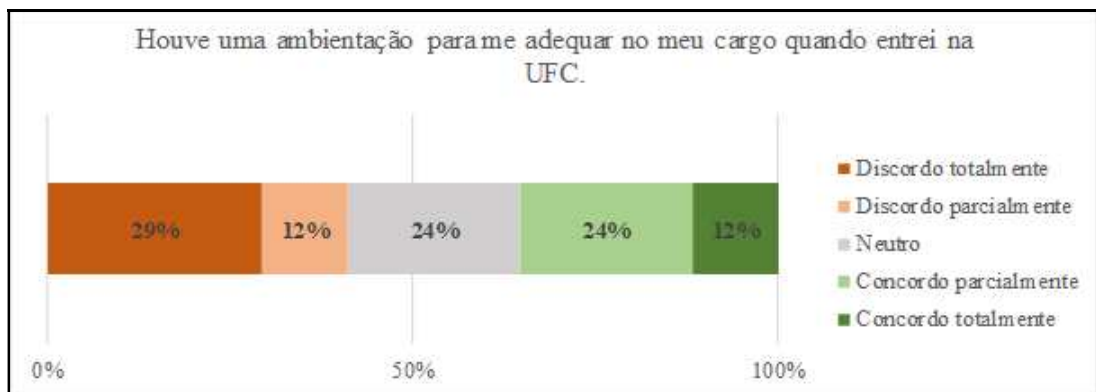
Fonte: dados da pesquisa construída pela autora (2022).

### Inclusão e Acessibilidade

Na afirmativa “Houve uma ambientação para me adequar no meu cargo quando entrei na UFC”, 05 (29%) pessoas discordaram totalmente, 02 (12%) discordaram parcialmente, 04 (24%) ficaram neutras a afirmativa, 04 (24%) concordaram parcialmente e 02 (12%) concordaram totalmente, conforme o gráfico 4.

Segundo Sasaki (2010), uma das dimensões da Acessibilidade é a Metodológica, onde a Empresa ou Instituição dispõe de método e técnicas do trabalho para PCD possuir uma maior ambientação no ambiente de trabalho.

Gráfico 4 – Houve uma ambientação para me adequar no meu cargo quando entrei na UFC.



Fonte: dados da pesquisa construída pela autora (2022).

Na afirmativa “Todos os funcionários da organização são tratados de forma igual e justa”, 04 pessoas (24%) discordaram totalmente, 01 (6%) discordou parcialmente, 07 (41%) ficaram neutras a afirmativa, 03 (18%) concordaram parcialmente e 02 (12%) concordaram totalmente, conforme o gráfico 5.

Um ambiente em que todos são tratados de forma igualitária e justa é um ambiente livre de preconceitos, discriminação, conforme Sasaki (2010) a acessibilidade atitudinal procede de programas e práticas de inclusão e na diversidade humana no ambiente de trabalho.

Gráfico 5 – Todos os funcionários da organização são tratados de forma igual e justa.

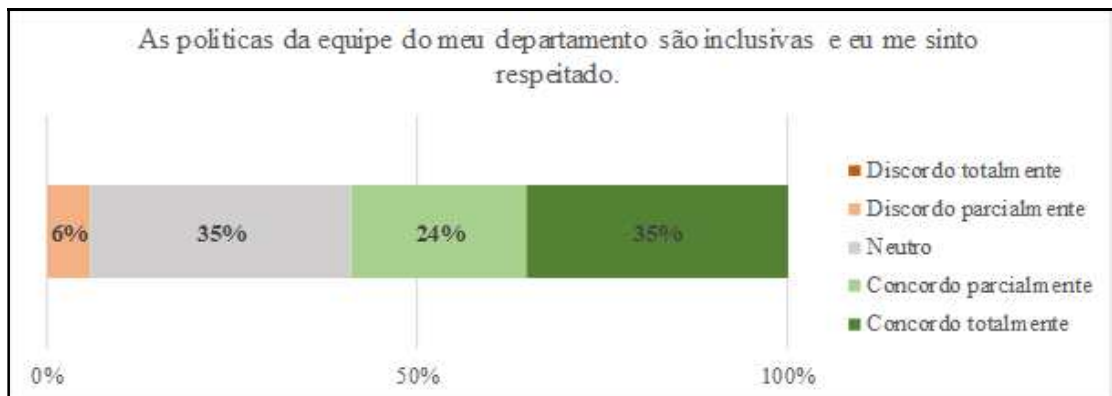


Fonte: dados da pesquisa construída pela autora (2022).

Na afirmativa “As políticas da equipe do meu departamento são inclusivas e eu me sinto respeitado”, nenhuma pessoa discordou totalmente, 01 (6%) discordou parcialmente, 06 (35%) ficaram neutras a afirmativa, 04 (24%) concordaram parcialmente e 06 (35%) concordaram totalmente, conforme o gráfico 6.

Conforme Carvalho Freitas (2009), quando há inclusão no ambiente de trabalho, há uma maior integração dos funcionários, as funções desempenhadas são beneficiadas e isso é capaz de gerar um sentimento de respeito para a PCD.

Gráfico 6 – As políticas da equipe do meu departamento são inclusivas e eu me sinto respeitado.

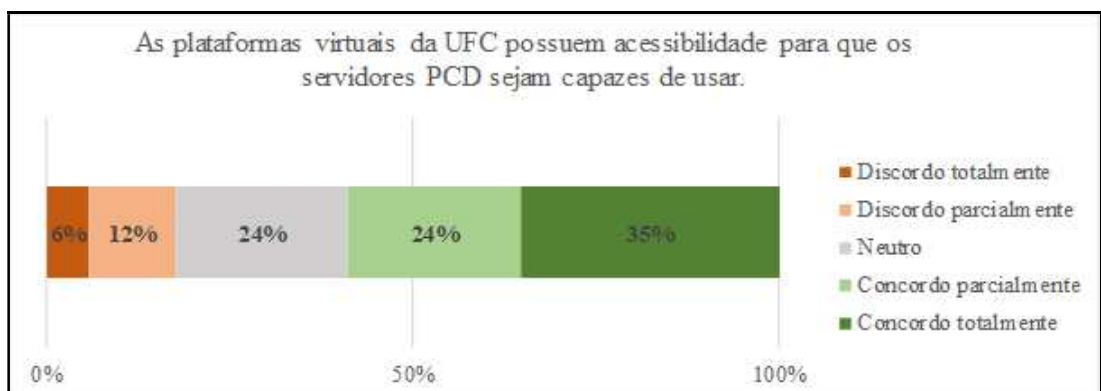


Fonte: dados da pesquisa construída pela autora (2022).

Na afirmativa “As plataformas virtuais da UFC possuem acessibilidade para que os servidores PCD sejam capazes de usar”, 01 pessoa (06%) discordou totalmente, 02 (12%) discordaram parcialmente, 04 (24%) ficaram neutras a afirmativa, 04 (24%) concordaram parcialmente e 06 (35%) concordaram totalmente, conforme o gráfico 7.

O acesso aos ambientes virtuais apropriados às PCDs faz parte da acessibilidade comunicacional, conforme Sasaki (2010).

Gráfico 7 – As plataformas virtuais da UFC possuem acessibilidade para que os servidores PCD sejam capazes de usar.



Fonte: dados da pesquisa construída pela autora (2022).

Na afirmativa “A UFC fornece adaptações adequadas para os funcionários PCD no ambiente de trabalho”, 02 pessoas (12%) discordaram totalmente, 05 (29%) discordaram parcialmente, 05 (29%) ficaram neutras a afirmativa, 04 (24%) concordaram parcialmente e 01 (06%) pessoa concordou totalmente, conforme o gráfico 8.

Conforme Sasaki (2010), as empresas e organizações devem adaptar o ambiente de trabalho para que o profissional com deficiência consiga desenvolver suas atividades com autonomia e integrar com os demais colaboradores da empresa.

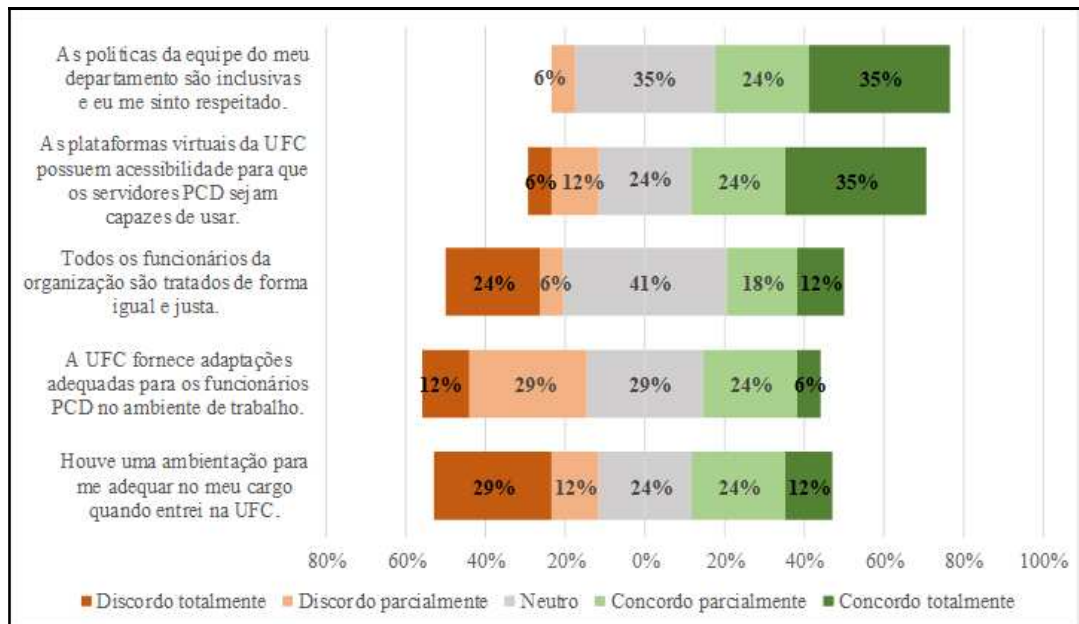
Gráfico 8 –A UFC fornece adaptações adequadas para os funcionários PCD no ambiente de trabalho.



Fonte: dados da pesquisa construída pela autora (2022)

Compilação das cinco perguntas do fator 1 com as respectivas frequências percentuais:

Gráfico 9 – Frequências percentuais do fator 1.



Fonte: dados da pesquisa construída pela autora (2022).

## Barreiras

Na afirmativa “Acredito que a instituição poderia melhorar as entradas físicas de acessibilidade”, ninguém (0%) discordou totalmente, 01 (6%) discordaram parcialmente, 04 (24%) ficaram neutras a afirmativa, 04 (24%) concordaram parcialmente e 10 (59%) concordaram totalmente, conforme o gráfico 10.

Barreiras arquitetônicas são qualquer tipo de obstáculo que impede o acesso de PCDs ou com mobilidade reduzida de terem acesso aos ambientes físicos nos edifícios tanto público quanto privado, conforme o Estatuto da Pessoa com Deficiência (2015).

Gráfico 10 – Acredito que a instituição poderia melhorar as entradas físicas de acessibilidade.

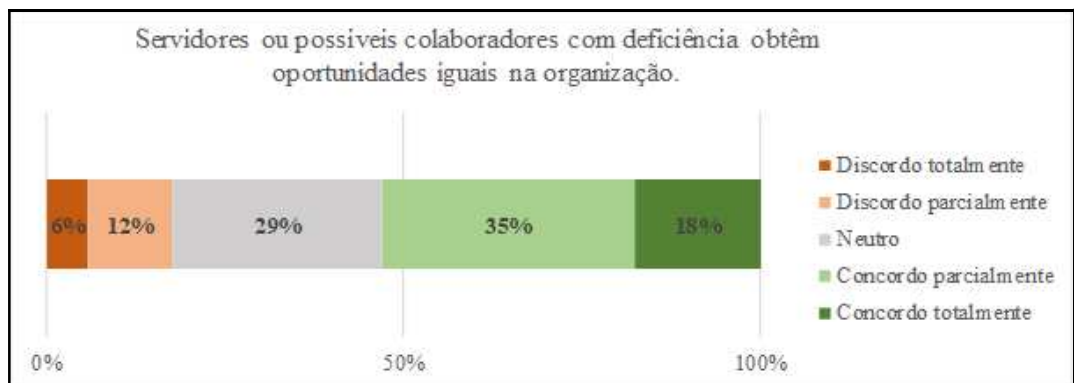


Fonte: dados da pesquisa construída pela autora (2022).

Na afirmativa “Servidores ou possíveis colaboradores com deficiência obtêm oportunidades iguais na organização”, 01 pessoa (6%) discordou totalmente, 02 (12%) discordaram parcialmente, 05 (29%) ficaram neutras a afirmativa, 06 (35%) concordaram parcialmente e 03 (18%) concordaram totalmente, conforme o gráfico 11.

A falta de oportunidades iguais dentro de um ambiente de trabalho gera uma barreira atitudinal (SASSAKI, 2015).

Gráfico 11 – Servidores ou possíveis colaboradores com deficiência obtêm oportunidades iguais na organização.



Fonte: dados da pesquisa construída pela autora (2022).

Na afirmativa "Minha deficiência influencia no meu trabalho", 08 pessoas (47%) discordaram totalmente, 03 (18%) discordaram parcialmente, 01 (6%) pessoa ficou neutra a afirmativa, 04 (24%) concordaram parcialmente e 01 (6%) pessoa concordou totalmente, conforme o gráfico 12.

Como visto durante o presente trabalho, a deficiência de uma pessoa não pode ser um impedimento que possa limitar a participação social do PCD, pois se isso acontecer, estará gerando barreiras (BRASIL, 2015).

Gráfico 12 – Minha deficiência influencia no meu trabalho.



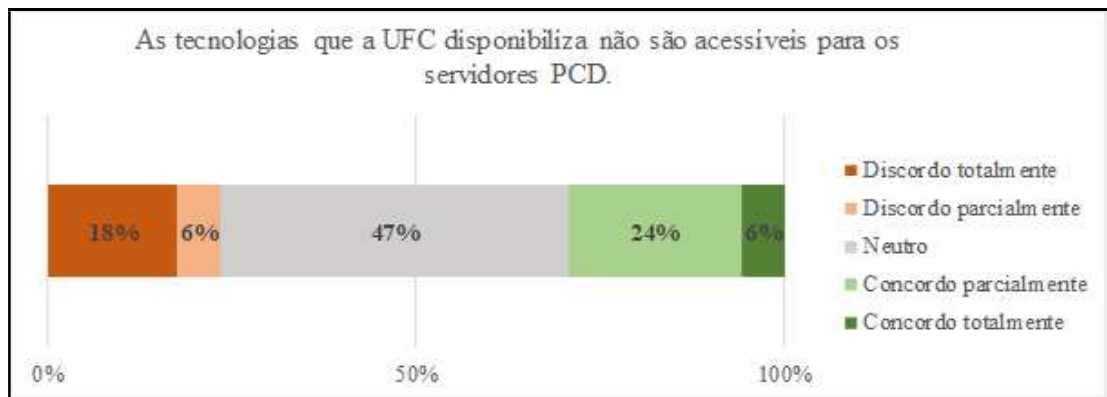
Fonte: dados da pesquisa construída pela autora (2022).

Na afirmativa "As tecnologias que a UFC disponibiliza não são acessíveis para os servidores PCD", 03 pessoas (18%) discordaram totalmente, 01 (6%) pessoa discordou

parcialmente, 04 (47%) ficaram neutras a afirmativa, 04 (24%) concordaram parcialmente e 01 (6%) pessoa concordou totalmente, conforme o gráfico 13.

As faltas de tecnologias acessíveis às PCDs produzem barreiras comunicacionais (SASSAKI, 2010).

Gráfico 13 – As tecnologias que a UFC disponibiliza não são acessíveis para os servidores PCD.



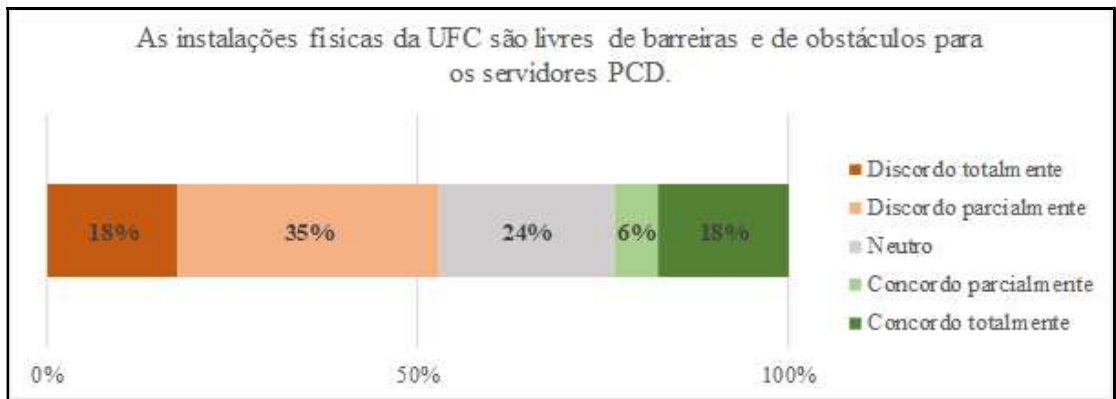
Fonte: dados da pesquisa construída pela autora (2022).

Na afirmativa “As instalações físicas da UFC são livres de barreiras e de obstáculos para os servidores PCD” 03 (18%) pessoas discordaram totalmente, 06 (35%) discordaram parcialmente, 04 (24%) ficaram neutras a afirmativa, 01 (6%) concordou parcialmente e 03 (18%) pessoas concordaram totalmente, conforme o gráfico 14.

Validando a afirmativa “Acredito que a instituição poderia melhorar as entradas físicas de acessibilidade onde quase 60% concordou totalmente que é necessárias melhorias, 53% discordaram de alguma maneira a afirmativa “As instalações físicas da UFC são livres de barreiras e de obstáculos para os servidores PCD”.



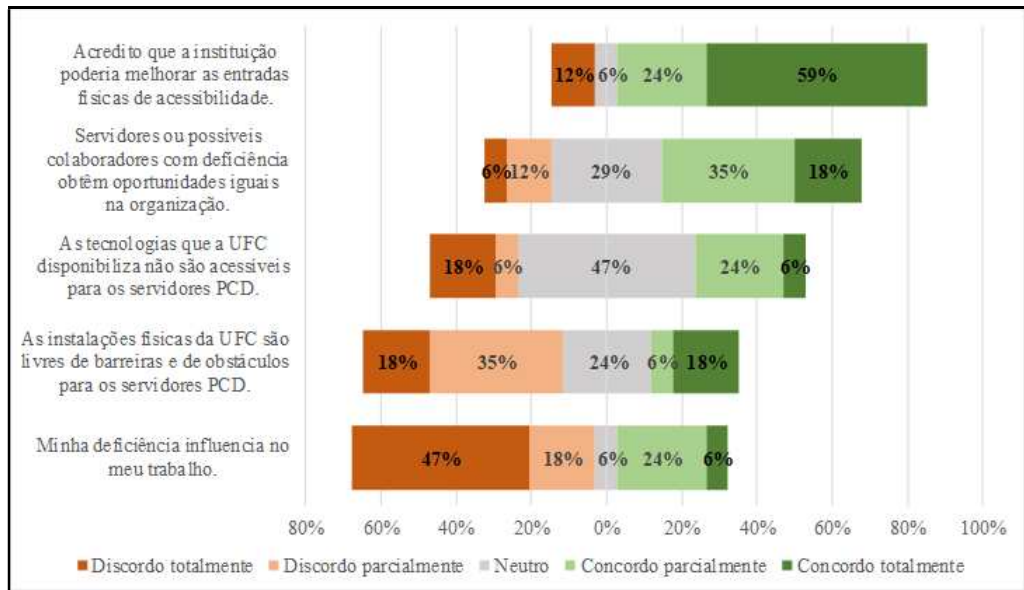
Gráfico 14 – As instalações físicas da UFC são livres de barreiras e de obstáculos para os servidores PCD.



Fonte: dados da pesquisa construída pela autora (2022).

Compilação das cinco perguntas do fator 2 com as respectivas frequências percentuais:

Gráfico 15 – Frequências percentuais do fator 2.



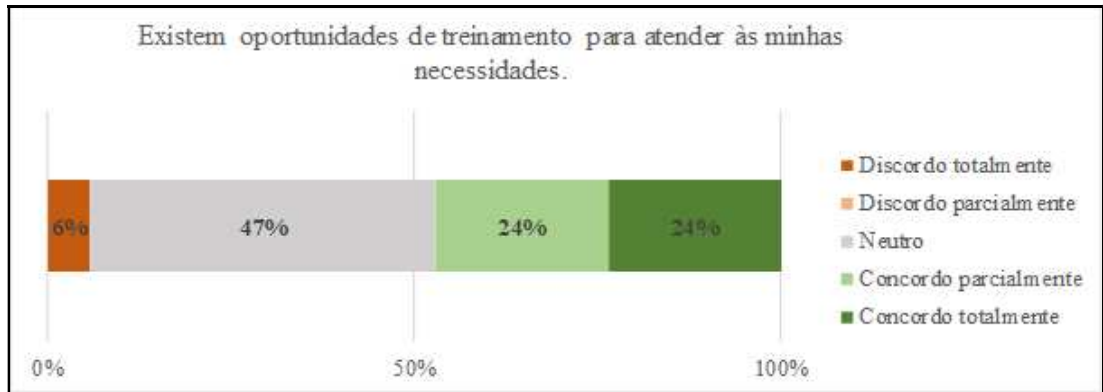
Fonte: dados da pesquisa construída pela autora (2022).

### Qualificação e treinamento PCD

Na afirmativa “Existem oportunidades de treinamento para atender às minhas necessidades”, 01 (06%) pessoa discordou totalmente, nenhuma pessoa (0%) discordou parcialmente, 08 (47%) ficaram neutras a afirmativa, 04 (24%) concordaram parcialmente e 04 (24%) concordaram totalmente, conforme o gráfico 16.

Tanaka e Manzini (2005) já diziam que o treinamento e a capacitação profissional das PCDs refletem positivamente na permanência.

Gráfico 16 – Existem oportunidades de treinamento para atender às minhas necessidades.

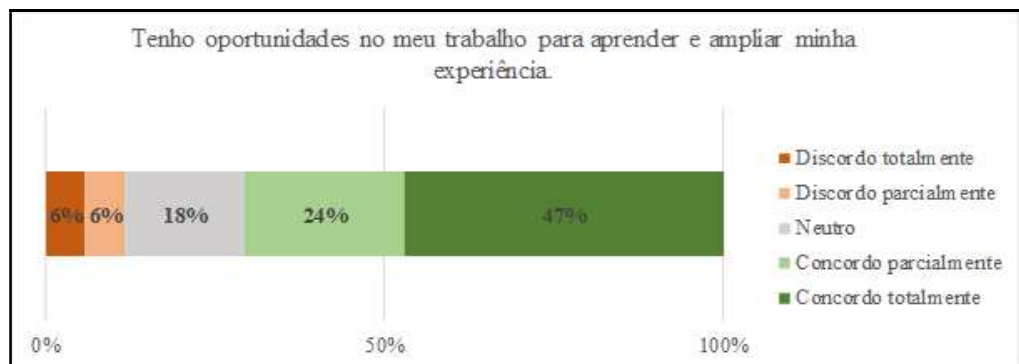


Fonte: dados da pesquisa construída pela autora (2022).

Na afirmativa “Tenho oportunidades no meu trabalho para aprender e ampliar minha experiência”, 01 (6%) pessoa discordou totalmente, 01 (6%) discordou parcialmente, 03 (18%) ficaram neutras a afirmativa, 04 (24%) concordaram parcialmente e 08 (47%) concordaram totalmente, conforme o gráfico 17.

A adequação da qualificação e da função para o PCD é fundamental para que ela possa desenvolver suas atividades de forma igual aos demais colaboradores (PASTORE, 2000).

Gráfico 17 – Tenho oportunidades no meu trabalho para aprender e ampliar minha experiência.



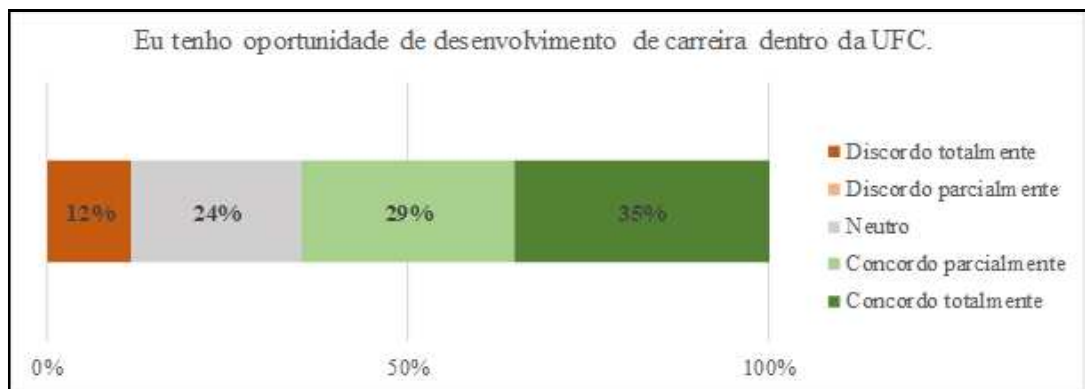
Fonte: dados da pesquisa construída pela autora (2022).

Na afirmativa “Eu tenho oportunidade de desenvolvimento de carreira dentro da UFC”, 02 pessoas (12%) discordaram totalmente, nenhuma pessoa discordou parcialmente, 04

(24%) ficaram neutras a afirmativa, 05 (29%) concordaram parcialmente e 06 (35%) concordaram totalmente, conforme o gráfico 18.

Para Birchal e Muniz (2010) é de interesse da estrutura política das empresas assegurar que os funcionários permaneçam na empresa, por isso elas têm cada vez mais investido na gestão de carreira de seu pessoal. Neste novo contexto organizacional, as carreiras deixaram de ser verticalizadas para se tornarem horizontalizadas. A organização, portanto, assume interesse quanto à empregabilidade de seus trabalhadores, fornecendo a eles chances de se auto aperfeiçoar.

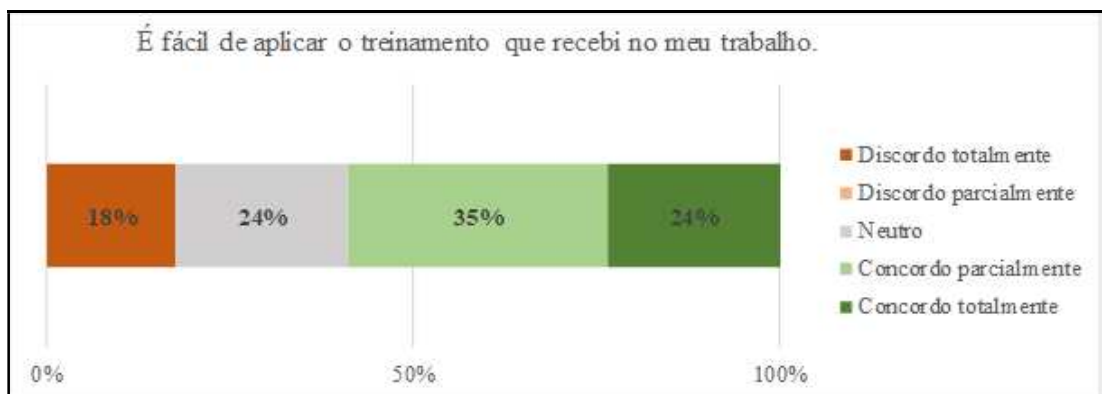
Gráfico 18 – Eu tenho oportunidade de desenvolvimento de carreira dentro da UFC.



Fonte: dados da pesquisa construída pela autora (2022).

Na afirmativa “É fácil de aplicar o treinamento que recebi no meu trabalho”, 03 pessoas (18%) discordaram totalmente, nenhuma discordou parcialmente, 04 (24%) ficaram neutras a afirmativa, 06 (35%) concordaram parcialmente e 04 (24%) concordaram totalmente, conforme o gráfico 19

Gráfico 19 – É fácil de aplicar o treinamento que recebi no meu trabalho.

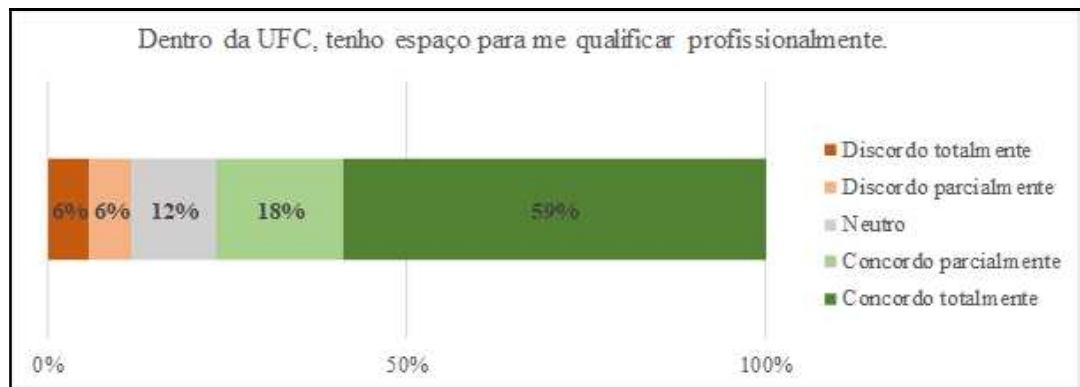


Fonte: dados da pesquisa construída pela autora (2022).

Na afirmativa “Dentro da UFC, tenho espaço para me qualificar profissionalmente”, 01 (6%) pessoa discordou totalmente, 01 (6%) pessoa discordou parcialmente, 02 (12%) ficaram neutras a afirmativa, 03 (18%) concordaram parcialmente e 10 (59%) concordaram totalmente, conforme o gráfico 20.

Apesar de não ser a única responsável por garantir um emprego, a qualificação tem sua relevância nesse processo de entrada e permanência no mercado de trabalho, e deve ser oferecida pelo maior número de setores e instituições possíveis. Para Goulart e Guimarães (2010), a busca pela qualificação deve ser um interesse de toda a sociedade.

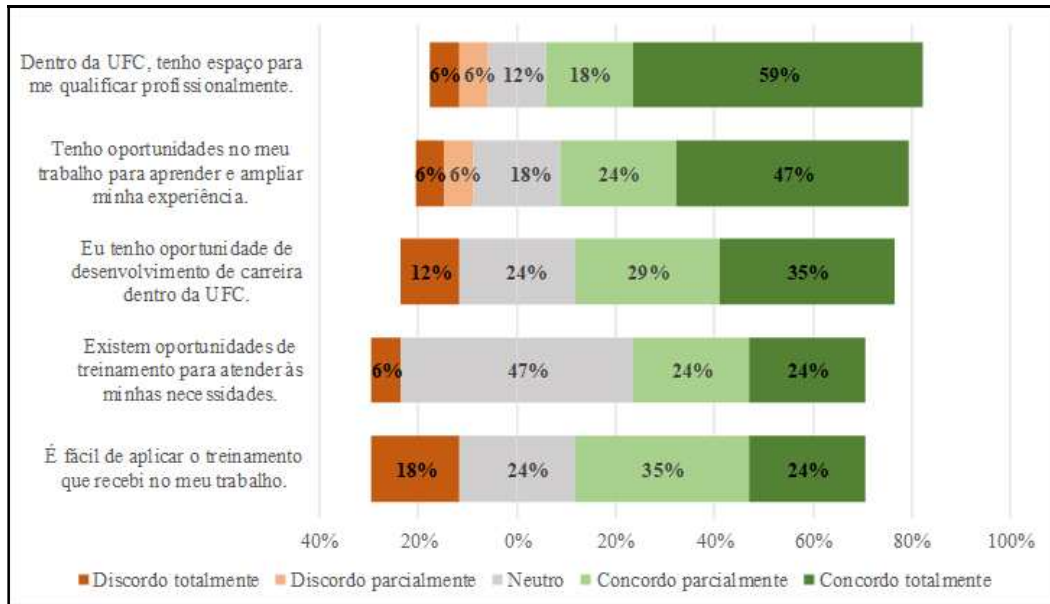
Gráfico 20– Dentro da UFC, tenho espaço para me qualificar profissionalmente.



Fonte: dados da pesquisa construída pela autora (2022).

Compilação das cinco perguntas do fator 3 com as respectivas frequências percentuais:

Gráfico 21 – Frequências percentuais do fator 3.



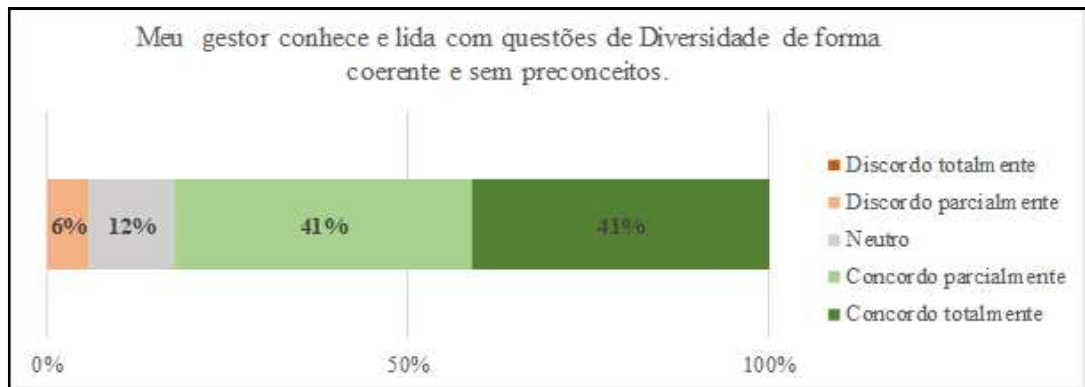
Fonte: dados da pesquisa construída pela autora (2022).

## Gestão da Diversidade

Na afirmativa “Meu gestor conhece e lida com questões de Diversidade de forma coerente e sem preconceitos”, nenhuma pessoa discordou totalmente, 01 (6%) discordaram parcialmente, 02 (12%) ficaram neutras a afirmativa, 07 (41%) concordaram parcialmente e 07 (41%) concordaram totalmente, conforme o gráfico 22.

Thomas e Ely (1996), argumentam que aprender com as PCDs dentro das organizações depende do respeito das diversas questões de diversidade, gerando oportunidade igual a todos, pois leva em consideração todos os envolvidos. Contudo, para conseguir gerenciar efetivamente as diferenças, os gestores precisam utilizar o processo de aprendizagem como sua ferramenta principal no gerenciamento da diversidade.

Gráfico 22 – Meu gestor conhece e lida com questões de Diversidade de forma coerente e sem preconceitos.

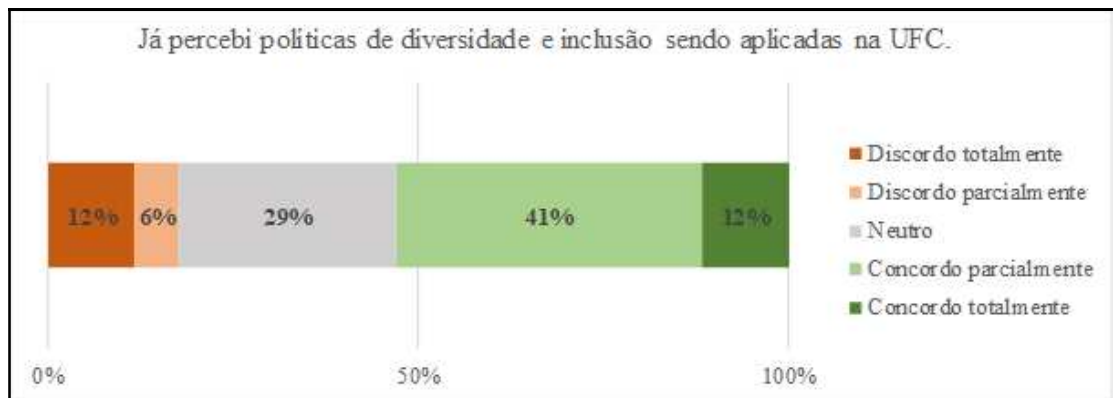


Fonte: dados da pesquisa construída pela autora (2022).

Na afirmativa “Já percebi políticas de diversidade e inclusão sendo aplicadas na UFC”, 02 (12%) pessoas discordaram totalmente, 01 (6%) discordaram parcialmente, 05 (29%) ficaram neutras a afirmativa, 07 (41%) concordaram parcialmente e 02 (12%) concordaram totalmente, conforme o gráfico 23.

Conforme Thomas Jr. (1990), a gestão da diversidade é um “processo de criação e manutenção de um ambiente que possibilite naturalmente a todos os participantes organizacionais alcançar seu potencial total em busca dos objetivos da empresa”.

Gráfico 23 – Já percebi políticas de diversidade e inclusão sendo aplicadas na UFC.

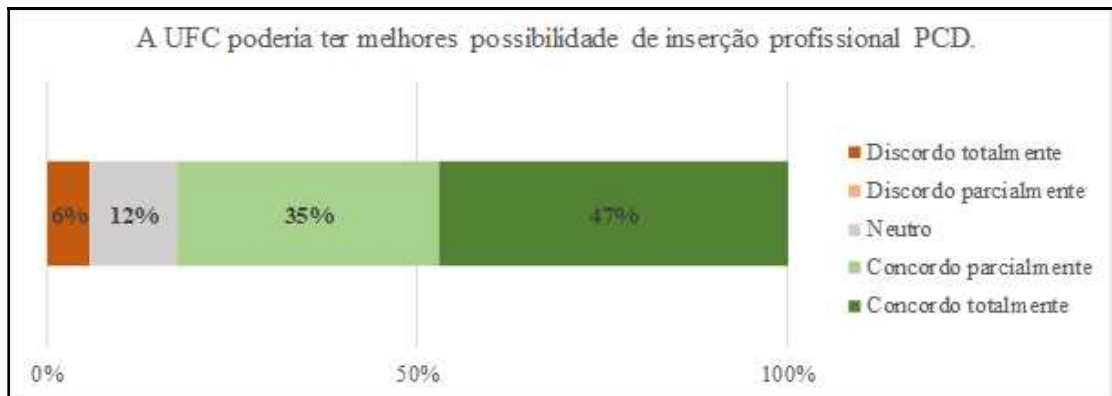


Fonte: dados da pesquisa construída pela autora (2022).

Na afirmativa “A UFC poderia ter melhores possibilidades de inserção profissional PCD”, 01 (6%) pessoa discordou totalmente, nenhuma discordou parcialmente, 02 (12%) ficaram neutras a afirmativa, 06 (35%) concordaram parcialmente e 07 (47%) concordaram totalmente, conforme o gráfico 24.

Apesar de alocado no fator relacionado à gestão da diversidade, esse tema também se complementa com o de capacitação de PCDs. Esse processo de possuir melhores possibilidade de inserção vai além da inserção de PCDs, buscar e adotar ferramentas e implementar ações que promovam o desenvolvimento de práticas de carreira, mudanças na administração de avaliação de desempenho e recompensas, mudanças nos benefícios, práticas de aconselhamento para o desenvolvimento profissional, desenvolvimento de seminários sobre igualdade de oportunidades e administração de conflitos, são algumas das preocupações do gestor. (COX JR., 1991 apud MATTE E SANTOS, 2017).

Gráfico 24 – A UFC poderia ter melhores possibilidades de inserção profissional PCD.

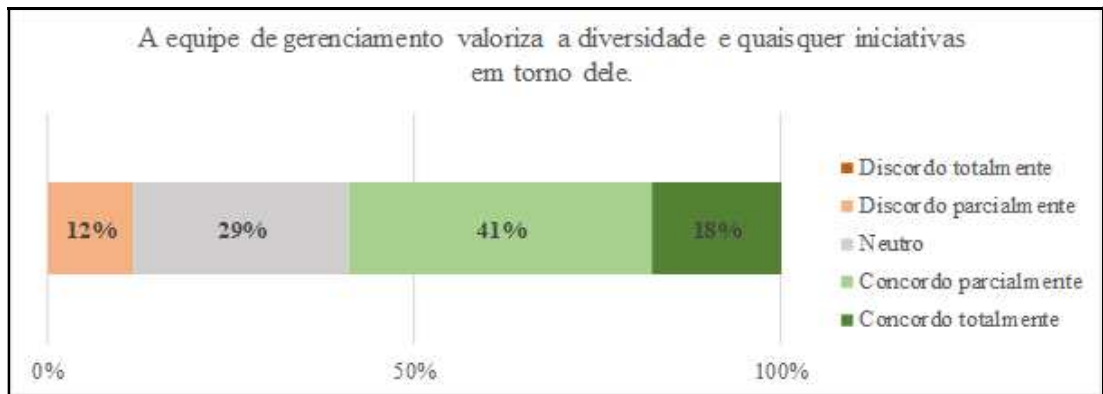


Fonte: dados da pesquisa construída pela autora (2022).

Na afirmativa “A equipe de gerenciamento valoriza a diversidade e quaisquer iniciativas em torno dele”, nenhuma pessoa discordou totalmente, 02 (12%) pessoas discordaram parcialmente, 05 (29%) ficaram neutras a afirmativa, 07 (41%) concordaram parcialmente e 03 (18%) concordaram totalmente, conforme o gráfico 25.

A preocupação com um modelo de gestão que possibilite e garanta a igualdade de oportunidades aos indivíduos provenientes de grupos sociais sub-representados é de fundamental importância para as políticas de gestão de pessoas e assim valorizar a diversidade (COX JR., 1991 apud MATTE E SANTOS, 2017).

Gráfico 25 – A equipe de gerenciamento valoriza a diversidade e quaisquer iniciativas em torno dele.

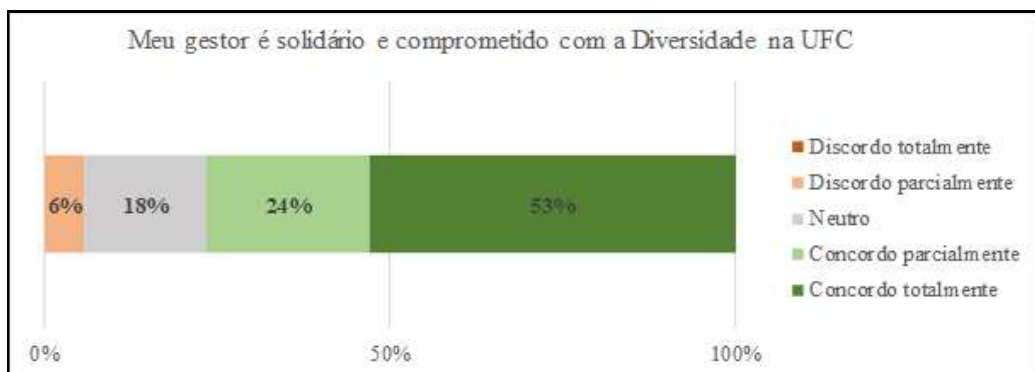


Fonte: dados da pesquisa construída pela autora (2022).

Na afirmativa “Meu gestor é solidário e comprometido com a Diversidade na UFC”, nenhuma pessoa discordou totalmente, 01 (6%) discordou parcialmente, 03 (18%) ficaram neutras a afirmativa, 04 (24%) concordaram parcialmente e 09 (53%) concordaram totalmente, conforme o gráfico 26.

A gestão da diversidade, e isso inclui um gestor solidário e comprometido, irá promover a consciência, a aceitação e a compreensão de diferenças entre indivíduos, com a expectativa de que os resultados sejam melhores relações pessoais, maior apreço e respeito pelos outros, maior aceitação das diferenças e minimização de manifestação ostensivas e outros preconceitos (THOMAS JR,1990).

Gráfico 26 – Meu gestor é solidário e comprometido com a diversidade na UFC.

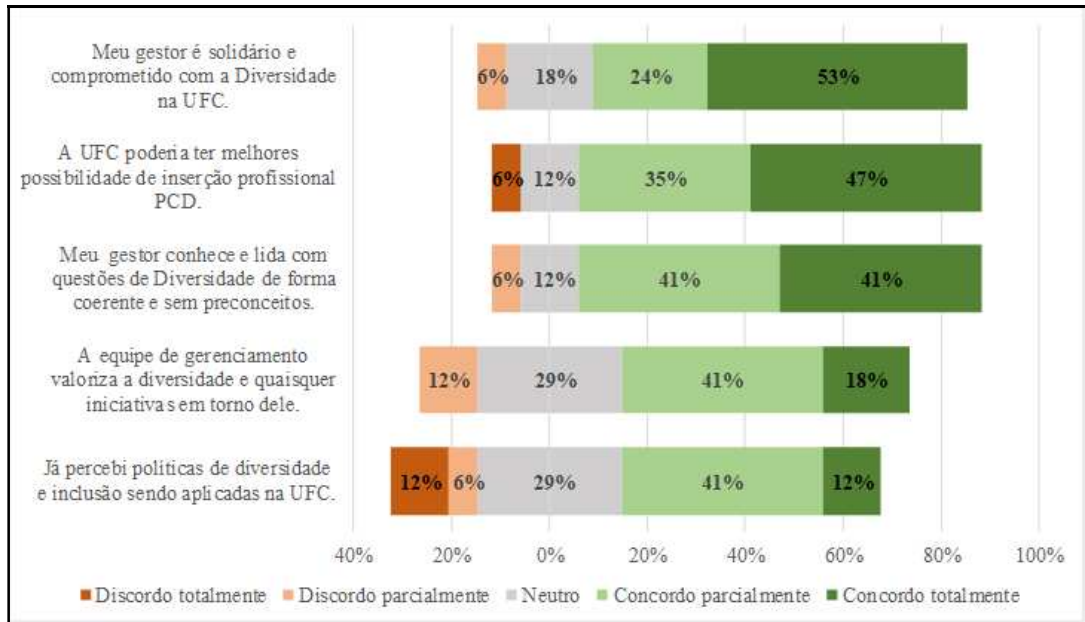


Fonte: dados da pesquisa construída pela autora (2022).

Compilação das cinco perguntas do fator 4 com as respectivas frequências percentuais:



Gráfico 27 – Frequências percentuais do fator 4.



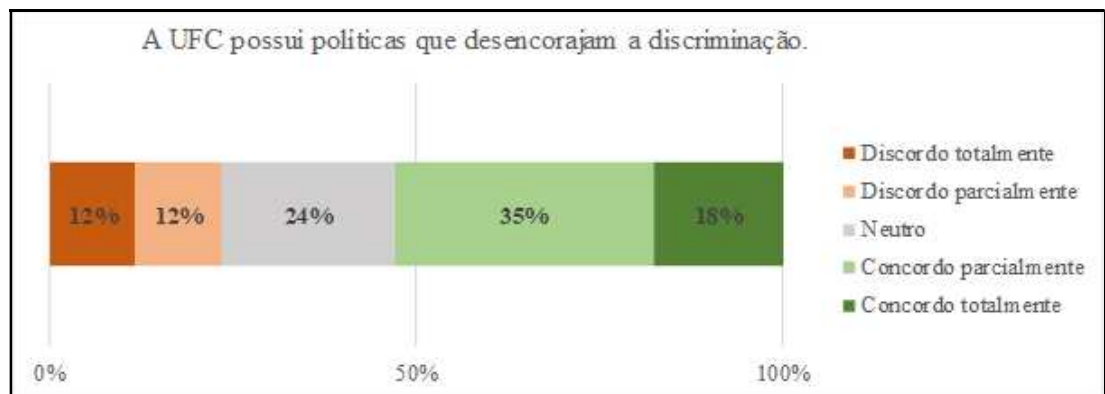
Fonte: dados da pesquisa construída pela autora (2022).

### Discriminação PCD no ambiente de trabalho

Na afirmativa “A UFC possui políticas que desencorajam a discriminação”, 02 (12%) pessoas discordaram totalmente, 02 (12%) discordaram parcialmente, 04 (24%) ficaram neutras a afirmativa, 06 (35%) concordaram parcialmente e 03 (18%) concordaram totalmente, conforme o gráfico 28.

Possuir políticas que desestimulam a discriminação é um dos passos relatados pela OIT (2018) para ter um ambiente saudável e livre de estigmas e preconceitos.

Gráfico 28 – A UFC possui políticas que desencorajam a discriminação.

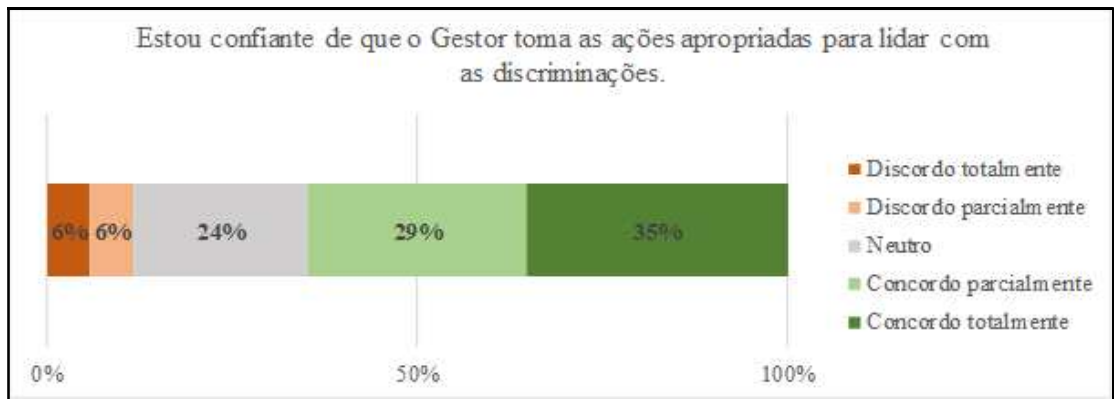


Fonte: dados da pesquisa construída pela autora (2022).

Na afirmativa “Estou confiante de que o Gestor toma as ações apropriadas para lidar com as discriminações”, 01 (6%) pessoa discordou totalmente, 01 (6%) discordou parcialmente, 04 (24%) ficaram neutras a afirmativa, 05 (29%) concordaram parcialmente e 06 (35%) concordaram totalmente, conforme o gráfico 29.

Encontrar um gestor devidamente qualificado para desempenhar uma posição de gestão, que saiba tomar atitudes necessárias caso haja uma ocorrência de discriminação é crucial para um ambiente saudável e livre de discriminações.

Gráfico 29 – Estou confiante de que o Gestor toma as ações apropriadas para lidar com as discriminações.



Fonte: dados da pesquisa construída pela autora (2022).

Na afirmativa “Já sofri discriminação por ser servidor PCD na UFC” 08 (47%) pessoas discordaram totalmente, 01 (6%) discordou parcialmente, nenhuma ficou neutra a afirmativa, 03 (18%) concordaram parcialmente e 05 (29%) concordaram totalmente, conforme o gráfico 30.

De acordo com Tawil (2021), quase 80% das pessoas, de acordo com a pesquisa da InfoJobs expressaram já terem sofrido algum tipo de preconceito no ambiente de trabalho, divergindo assim do percentual do questionário.

Gráfico 30 – Já sofri discriminação por ser servidor PCD na UFC.



Fonte: dados da pesquisa construída pela autora (2022).

Na afirmativa “Alguns colegas de trabalho já me trataram de maneira diferente por causa da minha limitação”, 08 (47%) pessoas discordaram totalmente, 01 (6%) discordou parcialmente, 01 (6%) ficou neutra a afirmativa, 01 (6%) concordou parcialmente e 06 (35%) concordaram totalmente, conforme o gráfico 31.

53% dos respondentes ratificaram discordar de alguma maneira da afirmativa “Alguns colegas de trabalho já me trataram de maneira diferente por causa da minha limitação”, dando mais credibilidade às afirmativas dos gráficos xx e xy.

Gráfico 31 – Alguns colegas de trabalho já me trataram de maneira diferente por causa da minha limitação.

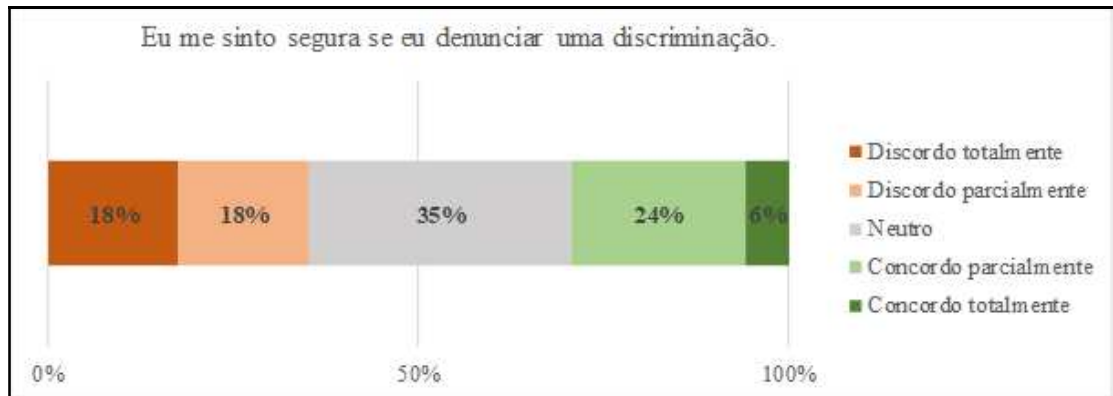


Fonte: dados da pesquisa construída pela autora (2022).

Na afirmativa “Eu me sinto segura se eu denunciar uma discriminação”, 03 (18%) pessoas discordaram totalmente, 03 (18%) discordaram parcialmente, 06 (35%) ficaram neutras a afirmativa, 04 (24%) concordaram parcialmente e 01 (6%) concordou totalmente, conforme o gráfico 32.

A OIT (2018) afirma que para promover um ambiente de trabalho sem estigmas precisa assegurar que todas as políticas da empresa devem prevenir a violência e assédio no local de trabalho, incluindo pessoas com deficiência, incluindo também a introdução de políticas de queixa para que os funcionários comuniquem suas preocupações.

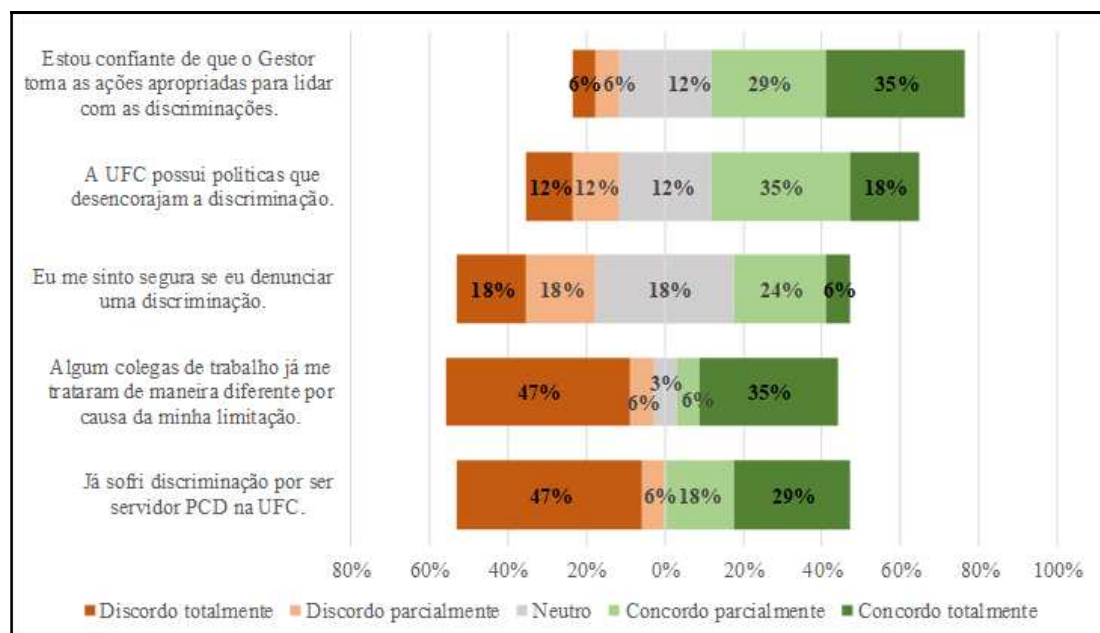
Gráfico 32 – Eu me sinto segura se eu denunciar uma discriminação.



Fonte: dados da pesquisa construída pela autora (2022).

Compilação das cinco perguntas do fator 5 com as respectivas frequências percentuais:

Gráfico 33 – Frequências percentuais do fator 5.



Fonte: dados da pesquisa construída pela autora (2022).

Na apresentação dos resultados do questionário, a percepção dos respondentes

evidenciou políticas de inclusão acessibilidade na UFC, especificamente nos departamentos e ambientes virtuais e nos aspectos abordados em relação à Gestão da Diversidade, mas ainda é preciso desenvolver em relação às adaptações de acessibilidade, especificamente as físicas e a ambientação dos servidores PCD. Em relação aos aspectos referentes à prática de discriminação, foi evidenciado que os servidores PCD já sofreram algum tipo de discriminação dentro da Instituição

Segue o último capítulo referente à abordagem das considerações finais deste trabalho, bem como suas contribuições e limitações que foram encontradas durante a pesquisa, além de sugestões para as pesquisas futuras.

## 9 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Buscou-se neste estudo trazer contribuições para as PCDs, especificamente aos servidores PCD da UFC, esclarecer como essas pessoas percebem se há ou não inclusão dentro do ambiente de trabalho e se há políticas de gestão da diversidade sendo implementadas e sendo eficiente.

Com o presente estudo foi possível perceber que há pontos explorados que foram positivos a essa inclusão, mas outros ainda precisam ser aperfeiçoados.

Como fatores limitantes do estudo, pode-se pontuar que houveram poucos servidores que responderam o questionário, menos de 20% do grupo alvo, apesar da pesquisa realizada ser qualitativa onde não há obrigação na quantidade de respondentes. A pandemia do Covid-19 pode ter dificultado o alcance de maiores respondentes.

Para futuros estudos, o presente trabalho se mostra relevante para reaplicar o questionário com uma quantidade maior de respondentes, que pode ser tanto de forma remota através de questionário online ou presencial. Outro enfoque sugerido é adaptar o questionário para uma entrevista estruturada ou semiestruturada onde o entrevistador pode orientar o entrevistado caso haja dúvidas a respeito das questões levantadas, além de existir possibilidade de aprofundamento das questões e obter respostas mais precisas.

Apesar de o tema da inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho não seja algo novo, existe sim a necessidade de maiores estudos atuais tendo em vista que há um número expressivo de pessoas com deficiência que ainda não tiveram oportunidades de trabalho ou possuem trabalhos que não as incluem de forma efetiva e não consegue absorver as suas potencialidades. Espera-se que este trabalho contribua de forma significativa a essas pessoas que querem participar de forma mais efetiva em nossa sociedade e em especial aos servidores PCD da UFC.

## REFERÊNCIAS

AMARAL, Lígia Assumpção. **Conhecendo a deficiência (em companhia de Hércules)**. São Paulo: Robe, 1995.

AMIRALIAN, M. et al. Conceituando Deficiência. Revista Saúde Pública, São Paulo, v. 34, n. 1, p. 97-103, 1 fev. 2000.

AQUINO, João Paulo Cavalcante de. **O sentido do trabalho para pessoas com deficiência: um estudo junto a organizações cearenses**. 2014. 82 f. Monografia (Especialização) - Curso de Administração, Universidade Federal do Ceará, Fortaleza, 2014.

ARANHA, Maria Salete F. Trabalho e Emprego - **A deficiência através da história: Concepções e Paradigmas**. Brasília, 2003.

ARAÚJO, Luiz Alberto David. **Pessoa portadora de deficiência: proteção constitucional das pessoas portadoras de deficiência**. 3 ed. Brasília: CORDE, 2003.

ARISTÓTELES. **Ética a Nicômaco**. Trad. Pietro Nasseti. São Paulo: Martin Claret, 2004.

BAHIA, M. S.; SANTOS, E. M. Práticas empresariais para a inclusão de pessoas com deficiência: um estudo de caso. In M. N. Carvalho-Freitas, & A. L. Marques (Orgs.). **Trabalho e Pessoas com Deficiência: pesquisas, práticas e instrumentos de diagnóstico**. Curitiba: Juruá, p. 142-160, 2009.

BALDWIN M, JOHNSON WG. 1998. Dissipando os mitos sobre a incapacidade de trabalho. Em: Thomason T, Burton JF Jr., Hyattde, editores. **Novas abordagens para a deficiência no local de trabalho**. Madison, WI: Associação de Pesquisa Industrial Relations. p. 39-61.

BASTOS, A. V. B. Trabalho e qualificação: questões conceituais e desafios postos pelo cenário de reestruturação produtiva. In: BORGES-ANDRADE, J. et al. **Treinamento, desenvolvimento e educação em Organizações e Trabalho: fundamentos para a gestão de pessoas**. Porto Alegre: Artmed, 2006. p. 23-40.

BRASIL, Comissão de Ética do TJDFT. 2019. **Guia de orientações sobre assédio moral e discriminação**. 2019. Disponível em: <<https://www.tjdft.jus.br/institucional/governanca/integridade-e-etica/etica/guia-assedio-moral-2a-ed.pdf>>. Acesso em 24 jan. 2022.

BRASIL. Decreto Nº 3298 de 20 de dezembro de 1999. Dispõe sobre a Política Nacional para Integração da Pessoa com Deficiência. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/d3298.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm)>. Acesso em: 09 de Jan de 2022.

BRASIL. Lei Federal Nº 10.098 de 19 de dezembro de 2000. Estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida, e dá outras providências. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/110098.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/110098.htm)>. Acesso em: 12 Jul. 2021.

BRASIL. Lei Federal Nº 13.146 de 06 de julho de 2015. Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm)>. Acesso em: 09 Jul. 2021.

BRASIL. Lei Federal Nº 8.213, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l8213cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm)>. Acesso em: 09 de Jan de 2022.

BRASIL. TCU. Política de inserção da pessoa com deficiência é inefetiva. 2016. Disponível em: <https://portal.tcu.gov.br/imprensa/noticias/politica-de-insercao-da-pessoa-com-deficiencia-e-inefetiva.htm>. Acesso em: 01 fev. 2022.

BRUNSTEIN, J.; SERRANO, C. A. Vozes da diversidade: um estudo sobre as experiências de inclusão de gestores e PcDs em cinco empresas paulistas. Cadernos Ebape.BR, v. 6, n. 3, pp. 1-27, 2008.

CAMPOS, J. G. F.; VASCONCELLOS, E. P. G.; KRUGLIANSKAS, G. Incluindo pessoas com deficiência na empresa: estudo de caso de uma multinacional brasileira. Revista de Administração, v. 48, n. 3, pp. 560-573, 2013.

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

CARVALHO-FREITAS, Maria Nivalda de. Inserção e Gestão do trabalho de pessoas com deficiência: um estudo de caso. Revista de Administração Contemporânea, Curitiba, v. 13, Edição Especial, art.8, p. 121-138, Junho 2009.

CHIN, W. W. & LEE, M. K. O. On The Formation of End-User Computing Satisfaction: A Proposed Model and Measurement Instrument. International Conference on Information Systems. Proceedings of the twenty first international conference on Information systems. Brisbane, 2000.

CONVENÇÕES DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO – OIT. Disponível em: <[https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS\\_242717/lang--pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS_242717/lang--pt/index.htm)> Acesso em 24 jan.2022.

COX JR, T. The multicultural organization. The Executive, v. 5, n. 2, p. 34-47, 1991.

COX, Taylor. Cultural diversity in organizations: theory, research & practice. San Francisco: Berrett Koehler, 1993.

DAMASCENO, L. L.; GALVÃO FILHO, T. A. **As novas tecnologias como tecnologia assistiva**: utilizando os recursos de acessibilidade na educação especial. 2002. Disponível em: <<http://www.ufrgs.br/niece/eventos/CIIEE/2002/programacao/Demonstracoes.pdf>>. Acesso em: 01 fev. 2022.

Declaração Universal dos Direitos Humanos, 1948.



DINIZ, Débora. **O que é deficiência**. São Paulo: Brasiliense, 2007. 96 p. Coleção Primeiros Passos.

FARIA, M.; CARVALHO, J. Diretrizes para Pesquisas com Foco em Pessoas com Deficiências: um Estudo Bibliométrico em Administração. *Revista Ciências Administrativas*, v. 19, p. 35-68, 2013.

FEDERAÇÃO BRASILEIRA DE BANCOS (FEBRABAN). Atendendo bem pessoas com deficiência. Coleção Febraban de Inclusão Social. Febraban, 2006. Disponível em <[http://www.febraban.org.br/Arquivo/Cartilha/cartilha\\_arquivos/cartilha\\_atendimento.pdf](http://www.febraban.org.br/Arquivo/Cartilha/cartilha_arquivos/cartilha_atendimento.pdf)>. Acesso em: 10 ago.2021.

FLEURY, M. T. L. Gerenciando a diversidade cultural: experiência de empresas brasileiras. *RAE - Revista de Administração de Empresas*, São Paulo, v. 40, n. 3, p. 18-25, jul/set 2000.

FONSECA, R. T. M. O trabalho da pessoa com deficiência e a lapidação dos direitos humanos: o direito do trabalho, uma ação afirmativa. São Paulo: Ltr, 2006.

FORNACIALI, Michel; DE ALMEIDA, Lucimara; DE ALMEIDA, Luis Rogério Gomes. Preparando pessoas com deficiência para o mercado de trabalho de Tecnologia da Informação e Comunicação. *In: WORKSHOP DE INFORMÁTICA NA ESCOLA, 20.*, 2014, Dourados. **Anais [...]**. Porto Alegre: Sociedade Brasileira de Computação, 2014. p. 438-447. DOI: <https://doi.org/10.5753/cbie.wie.2014.438>.

FRANÇA, Tiago Henrique. Modelo Social da Deficiência: uma ferramenta sociológica para a emancipação social. São Paulo, vol.17 n.31, p.59-73, jul./dez. 2013. Disponível em: <<https://www4.pucsp.br/neils/revista/vol%2031/tiago-henrique-franca.pdf>>. Acesso em: 10 Jan. 2022.

FREITAS, M. E. de. Contexto, Políticas Públicas e Práticas Empresariais no Tratamento da Diversidade no Brasil. **Revista Interdisciplinar de Gestão Social**, [S. l.], v. 4, n. 3, 2015. Disponível em: <https://periodicos.ufba.br/index.php/rigs/article/view/13362>. Acesso em: 29 maio. 2022.

GARCIA, Vinicius Gaspar; MAIA, Alexandre Gori. Características da participação das pessoas com deficiência e/ou limitação funcional no mercado de trabalho brasileiro. *R. bras. Est. Pop.*, Rio de Janeiro, v. 31, n. 2, p. 395-418, jul./dez. 2014. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/rbepop/a/Zy5L6Jw5JCzPqNGKC9yfJQD/?lang=pt&format=pdf>>. Acesso em: 25 jan. 2022.

GENOFRE, Gisele Accarino Martins. A inclusão social e laboral da pessoa deficiente. 2013. 139 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Direito, Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo, São Paulo, 2013.

GIL, Carlos A. Como Elaborar Projetos de Pesquisa, 6ª edição. São Paulo, Atlas, 2017.

GOMES, Joaquim B. Barbosa. O debate constitucional sobre ações afirmativas. In: *Ação Afirmativa – políticas públicas contra as desigualdades raciais*. SANTOS, Renato Emerson dos; LOBATO, Fátima (Orgs). Rio de Janeiro: DP&A, 2003, p. 15-57.

GOULART, I. B.; GUIMARÃES, R. F. **Cenários contemporâneos do mundo do trabalho.** In I. B. Goulart (Org.). *Psicologia organizacional e do trabalho: teoria, pesquisa e temas correlatos*. 3. ed. São Paulo: Casa do Psicólogo, p. 17-36, 2010.

MANFREDI, S. M. Trabalho, qualificação e competência profissional: das dimensões conceituais e políticas. *Educação e Sociedade*, Campinas, SP, v.19, n. 64, set. 1998.

MARCHESAN, A.; CARPENEDO, R. F. CAPACITISMO: ENTRE A DESIGNAÇÃO E A SIGNIFICAÇÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA. *Trama*, [S. l.], v. 17, n. 40, p. 56–66, 2021. DOI: 10.48075/rt.v17i40.26199. Disponível em: <https://e-revista.unioeste.br/index.php/trama/article/view/26199>. Acesso em: 30 maio. 2022.

MATTE, Cristina; SANTOS, Ana Clarissa Matte Zanardo dos. Diversidade nas organizações a partir da análise de artigos brasileiros (2003-2016). *Canoas*, v. 6, n. 2, 2017.

MINAYO, Maria Cecília de Souza (Org). *Pesquisa social: teoria, método e criatividade*. Petrópolis, RJ: Vozes, 2009.

MINISTÉRIO DA ECONOMIA. Relatório de Gestão 2018. pág. 42-44. Disponível em:<http://www.economia.gov.br/aceso-a-informacao/auditorias/arquivos/relatorio-de-gestao2018-mtb/>. Acesso em: 02 mai. 2019.

Miroslav Lajčák, presidente da Assembleia Geral da ONU na 72ª Sessão da AG das Nações Unidas, no Dia Internacional das Pessoas com Deficiência em 2017.

MOREIRA, L. B; CAPPELLE, M. C. A.; CARVALHO-FREITAS, M. N. A dinâmica identitária de pessoas com deficiência: um estudo no Brasil e nos Estados Unidos. *Revista de Administração Mackenzie*, v. 16, n. 1, p. 40, 2015. Disponível em: [http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1678-69712015000100040&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1678-69712015000100040&lng=en&nrm=iso). Acessado em: 04/02/2022.

OIT, Convenção 111. Discriminação em Matéria de Emprego e Ocupação. Disponível em: [https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS\\_235325/lang--pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235325/lang--pt/index.htm). Acesso em 10 de Jun de 2022.

OIT, Organização Internacional do Trabalho, 2018. Guia Para Empresas Sobre Os Direitos Das Pessoas Com Deficiência, 2018. Disponível em: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/---ifp\\_skills/documents/publication/wcms\\_610270.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_610270.pdf). Acesso em 25 de Fev de 2022.

OIT, Organização Internacional do Trabalho. Tornando inclusivo o trabalho da pessoa com deficiência. São Paulo: Santa Causa Boas Ideias & Projetos, 2020. Disponível em: [https://blogstacausa.com.br/ebooks/?fbclid=IwAR31Hbgutm\\_OvBqyJIOcXgtcazmNH4Id5OtEfDxEfMg-oh5f4mR55obrIBA](https://blogstacausa.com.br/ebooks/?fbclid=IwAR31Hbgutm_OvBqyJIOcXgtcazmNH4Id5OtEfDxEfMg-oh5f4mR55obrIBA). Acesso em: 26 jan. 2022.

OLIVEIRA, Luiza Maria Borges (Org.). *Cartilha do Censo 2010 – Pessoas com Deficiência*. Secretaria de Direitos Humanos da Presidência da República (SDH/PR); Secretaria Nacional de Promoção dos Direitos da Pessoa com Deficiência (SNPD); Coordenação-Geral do

Sistema de Informações sobre a Pessoa com Deficiência; Brasília: SDH-PR/SNPD, 2012. 32 p.

OLIVEIRA, Ana Caroline. A inclusão de pessoa com deficiência no mercado de trabalho. 2012. 53 f. TCC (Graduação) - Curso de Serviço Social, Faculdade Frutal, Frutal, 2013.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DE SAÚDE (OMS). Relatório Mundial sobre a Deficiência. São Paulo: Secretaria dos Direitos da Pessoa com Deficiência, 2011. Disponível em: [https://afro.who.int/sites/default/files/2017-06/9788564047020\\_por.pdf](https://afro.who.int/sites/default/files/2017-06/9788564047020_por.pdf). Acesso em: 11 jan. 2021.

PASTORE, José. Oportunidades de Trabalho para portadores de deficiência. São Paulo, LTR Editora Ltda, 2000, 245 p.

PIOVESAN, Flávia. Direitos humanos e o direito constitucional internacional. 14. ed. São Paulo: Saraiva, 2013. Disponível em: <http://professor.pucgoias.edu.br/SiteDocente/admin/arquivosUpload/17973/material/FI%C3%A1via%20Piovesan%20DH%20Direito%20Constitucional.pdf>. Acesso em: 01 fev. 2022.

PRODANOV, Cleber Cristiano; FREITAS, Ernani Cesar de. Metodologia do trabalho científico: métodos e técnicas da pesquisa e do trabalho acadêmico. 2. ed. Novo Hamburgo: Universidade Feevale, 2013. Disponível em: [https://aedmoodle.ufpa.br/pluginfile.php/291348/mod\\_resource/content/3/2.1-E-book-Metodologia-do-Trabalho-Cientifico-2.pdf](https://aedmoodle.ufpa.br/pluginfile.php/291348/mod_resource/content/3/2.1-E-book-Metodologia-do-Trabalho-Cientifico-2.pdf). Acesso em: 28 fev. 2022.

RIBEIRO, M. A.; RIBEIRO, F. Gestão organizacional da diversidade: Estudo de caso de um programa de inclusão de pessoas com deficiência. In M. N. Carvalho-Freitas; A. L. Marques (Orgs.). O trabalho e as pessoas com deficiência: pesquisas, práticas e instrumentos de diagnóstico. Curitiba: Juruá, p. 122-141, 2009.

SASSAKI, Romeu Kazumi. Inclusão: acessibilidade no lazer, trabalho e educação. Revista Nacional de Reabilitação (Reação), São Paulo, Ano XII, mar./abr. 2009, p. 10-16

SASSAKI, Romeu Kazumi, Inclusão: construindo uma sociedade para todos. 8. ed. Rio de Janeiro: WVA, 2010.

SECRETARIA de Acessibilidade UFC. 2022. Disponível em: <https://acessibilidade.ufc.br/pt/sobre/>. Acesso em: 07 fev. 2022.

SILVA, A. G. C.; HELAL, D. H.; Avaliação de Desempenho: um estudo a partir da percepção de pessoas com e sem deficiência. Revista de Gestão do Unilasalle. N. 1, v. 7, p. 25-38, 2018.

SILVA, A. G.; PALHANO, E. G. S. Formação profissional: uma alternativa inclusiva para pessoas com deficiência. Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Educação, 2001.

SILVA, Jaqueline Oliveira da. OS CAMINHOS DA INCLUSÃO NO MERCADO DE TRABALHO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA, COM RESPALDO NO PRINCÍPIO

DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA. 2017. 39 f. TCC (Graduação) - Curso de Direito, Universidade Federal de Pernambuco, Recife, 2017.

SILVA, L. F. Como as empresas podem (e devem) valorizar a diversidade. São Paulo: Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social, 2000.

SILVA, Luciene M. da. O estranhamento causado pela deficiência: preconceito e experiência. **Revista Brasileira de Educação**, [s. l], v. 11, n. 33, p. 424-561, set./dez. 2006. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbedu/a/PHRtMWsRczTyhHHfLQ3Csj/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 30 abr. 2022.

SOUZA, Mércia Garcia. A inclusão de pessoas com deficiência e lei de cotas. 2017. 69 f. TCC (Graduação) - Curso de Direito, Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2017. Disponível em: <https://repositorio.ufba.br/bitstream/ri/25902/1/M%c3%a9rcia%20Garcia%20Souza.pdf>. Acesso em: 08 jan. 2022.

SUZANO, J. C. C. et al. Análise da produção acadêmica nacional dos últimos 20 anos sobre a inserção da Pessoa Portadora de Deficiência no mercado de trabalho. In M. N. Carvalho-Freitas; A. L. Marques (Orgs.). **Trabalho e Pessoas com Deficiência: pesquisas, práticas e instrumentos de diagnóstico**. Curitiba: Juruá, p. 23-42, 2009.

TANAKA, E. D. O.; MANZINI, J. E. O que os empregadores pensam sobre o trabalho da pessoa com deficiência? *Revista Brasileira de Educação Especial*, São Paulo, v. 11, p. 273-294, 2005.

TAWIL, Marc. 78% dos profissionais com deficiência já foram desacreditados por líderes e recrutadores. 2021. Disponível em: <https://epocanegocios.globo.com/colunas/Futuro-do-trabalho/noticia/2021/09/78-dos-profissionais-com-deficiencia-ja-foram-desacreditados-por-lideres-e-recrutadores.html>. Acesso em: 24 jan. 2022.

TEIXEIRA, Fabiane de Deus. DEFICIÊNCIA NO TRATO DA DEFICIÊNCIA: AS EXPERIÊNCIAS LABORAIS DE SERVIDORES PÚBLICOS. 2016. 138 f. Dissertação (Doutorado) - Curso de Administração, Universidade Federal de Uberlândia, Uberlândia, 2016.

THOMAS Jr, R. Roosevelt. From affirmative action to affirming diversity. *Harvard Business Review*, v. 68, p. 107-118, 1990.

THOMAS, D. A.; ELY, R. J. Making differences matter: A new paradigm for managing diversity. *Harvard Business Review*, v. 74, n. 5, pp. 79-90. 1996.

UFC: histórico. 2022. Disponível em: <https://acessoainformacao.ufc.br/pt/institucional/historico/>. Acesso em: 07 fev. 2022.

UPIAS: The Union of the Physically Impaired Against Segregation (1976). Fundamental principles of disability. London: UPIAS.

VARGAS, M. R. M. Treinamento e desenvolvimento: reflexões sobre seus métodos. **Revista de Administração**, v.31, n.2, p. 126-136, 1996.

VARGAS, M. R. M.; ABBAD, G. S. Bases conceituais em treinamento, desenvolvimento e educação – TD&E. In J. E. Borges-Andrade; G. S. Abbad; L. Mourão (Orgs.). **Treinamento, desenvolvimento e educação em organizações e trabalho**: fundamentos para a gestão de pessoas. Porto Alegre: Artmed, p. 137-158,2006.

WIZIACK, C. et al. Acessibilidade Do Deficiente Ao Mercado De Trabalho. Revista de Administração do Sul do Pará (REASP) – FESAR – V. 1, n. 3, p. 24, set./dez. 2014.

Disponível em: <

[http://inclusao.coppetec.coppe.ufrj.br/documentos/acessebilidade\\_mercado\\_trabalho\\_fesar.pdf](http://inclusao.coppetec.coppe.ufrj.br/documentos/acessebilidade_mercado_trabalho_fesar.pdf)

>. Acesso em: 25 jan. 2022.

**APÊNDICE A – INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS**

1. Qual a sua faixa etária?

Entre 18 e 25 anos

Entre 26 e 30 anos

Entre 31 e 40 anos

Entre 41 e 50 anos

Entre 51 e 60 anos

Entre 61 e 70 anos

Outro

2. Há quanto tempo você é servidor da UFC?

Entre 01 e 05 anos

Entre 06 e 10 anos

Entre 11 e 15 anos

Entre 16 e 20 anos

Entre 21 e 25 anos

Entre 26 e 30 anos

Entre 31 e 35 anos

Entre 36 e 40 anos

Outro

3. Qual o seu gênero?

Feminino

( ) Masculino

( ) Outro

4. Qual a sua formação? Caso você não tenha formação em nível superior basta escrever "não possui formação em nível superior".

Avalie as afirmativas de acordo com o grau de concordância sendo o item 1 para discordo totalmente e o item 5 para concordo totalmente:

1. A UFC fornece adaptações adequadas para os funcionários PCD no ambiente de trabalho.
2. As plataformas virtuais da UFC possuem acessibilidade para que os servidores PCD sejam capazes de usar.
3. Houve uma ambientação para me adequar no meu cargo quando entrei na UFC.
4. Todos os funcionários da organização são tratados de forma igual e justa.
5. As políticas da equipe do meu departamento são inclusivas e eu me sinto respeitado.
6. As instalações físicas da UFC são livres de barreiras e de obstáculos para os servidores PCD.
7. Acredito que a instituição poderia melhorar as entradas físicas de acessibilidade.
8. Servidores ou possíveis colaboradores com deficiência obtêm oportunidades iguais na organização.
9. Minha deficiência influencia no meu trabalho.
10. As tecnologias que a UFC disponibiliza não são acessíveis para os servidores PCD.
11. Dentro da UFC, tenho espaço para me qualificar profissionalmente.
12. Existem oportunidades de treinamento para atender às minhas necessidades.
13. Tenho oportunidades no meu trabalho para aprender e ampliar minha experiência.
14. Eu tenho oportunidade de desenvolvimento de carreira dentro da UFC.
15. É fácil de aplicar o treinamento que recebi no meu trabalho.
16. Meu gestor é solidário e comprometido com a Diversidade na UFC.
17. Meu gestor conhece e lida com questões de Diversidade de forma coerente e sem preconceitos.

18. Já percebi políticas de diversidade e inclusão sendo aplicadas na UFC.
19. A UFC poderia ter melhores possibilidades de inserção profissional PCD.
20. A equipe de gerenciamento valoriza a diversidade e quaisquer iniciativas em torno dele.
21. Eu me sinto segura se eu denunciar uma discriminação
22. A UFC possui políticas que desencorajam a discriminação.
23. Estou confiante de que o Gestor toma as ações apropriadas para lidar com as discriminações.
24. Já sofri discriminação por ser servidor PCD na UFC.
25. Alguns colegas de trabalho já me trataram de maneira diferente por causa da minha limitação.



## APÊNDICE B – GLOSSÁRIO<sup>1</sup>

**Paraplegia:** perda total das funções motoras dos membros inferiores;

**Paraparesia:** perda parcial das funções motoras dos membros inferiores;

**Monoplegia:** perda total das funções motoras de um só membro (superior ou inferior);

**Monoparesia:** perda parcial das funções motoras de um só membro (superior ou inferior);

**Tetraplegia:** perda total das funções motoras dos membros inferiores e superiores;

**Tetraparesia:** perda parcial das funções motoras dos membros inferiores e superiores;

**Hemiparesia:** perda parcial das funções motoras de um hemisfério do corpo (direito ou esquerdo).

**Amputação:** perda total ou parcial de um determinado membro ou segmento de membro.

<sup>1</sup> Dados retirados dos seguintes sítios eletrônicos:  
[https://www.deficienteonline.com.br/deficiencia-fisica-tipos-e-definicoes\\_\\_12.html](https://www.deficienteonline.com.br/deficiencia-fisica-tipos-e-definicoes__12.html)