

DEFICIÊNCIA NO TRATO DA DEFICIÊNCIA: AS EXPERIÊNCIAS LABORAIS DE SERVIDORES PÚBLICOS

Dissertação aprovada para a obtenção do título de Mestre no Programa de Pós-graduação em Administração da Faculdade de Gestão e Negócios da Universidade Federal de Uberlândia pela banca examinadora formada por:

Prof. Dr. Valdir Machado Valadão Júnior – UFU/MG

Prof^a Dr^a Cintia Rodrigues de Oliveira Medeiros

Prof^a Dr^a Maria Ester de Freitas

Prof^a Dr^a Gabriela Tannús-Valadão

Uberlândia, 16 de dezembro de 2016.

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)
Sistema de Bibliotecas da UFU, MG, Brasil.

T266d Teixeira, Fabiane de Deus, 1987-
2016 Deficiência no trato da deficiência : as experiências laborais de
servidores públicos / Fabiane de Deus Teixeira. - 2016.
146 f. : il.

Orientador: Valdir Machado Valadão Júnior.
Dissertação (mestrado) - Universidade Federal de Uberlândia,
Programa de Pós-Graduação em Administração.
Inclui bibliografia.

1. Administração - Teses. 2. Diversidade no local de trabalho -
Teses. 3. Servidores públicos - Teses. 4. Cultura organizacional - Teses.
5. Administração de pessoal - Teses. I. Valadão Júnior, Valdir Machado.
II. Universidade Federal de Uberlândia. Programa de Pós-Graduação em
Administração. III. Título.

CDU: 658

AGRADECIMENTOS

O caminho para chegar até aqui foi como deve ser o percurso para as conquistas mais valorizadas da nossa vida: árduo, repleto de dúvidas, de anseios e de abdicações e marcado por pessoas que contribuíram com o rumo da nossa história.

É com um imenso sentimento de gratidão que reconheço a importância de todos que fizeram com que os dois últimos anos de minha vida fossem possíveis.

Agradeço à minha família, pois, ainda que a distância não nos une fisicamente, pude sentir o apoio de cada um de vocês. Ao meu pai, Valter, e à minha mãe, Sônia, por todo amor e dedicação com que me ensinaram que o caminho correto é aquele que a gente acredita e que a educação é a melhor herança que se pode ter. Aos meus irmãos, sobrinhos, cunhadas e todos os meus familiares, agradeço por compreenderem minhas ausências e por torcerem para que eu alcançasse meus objetivos. Em especial, agradeço a meu grande companheiro de vida, Andrey, pelo apoio incondicional, pelo incentivo, pela paciência e por me ensinar a ser perseverante, em todos os momentos em que pensei que ia ser impossível continuar. Só você conhece a real dimensão do que vivi nesse tempo.

Agradeço ao meu orientador, Professor Valdir, pela confiança que depositou em mim, pelos “chacoalhões”, que sempre vinham nas horas certas e me estimulavam a continuar, e pela sensibilidade e sabedoria com que me orientou e me guiou durante toda a pesquisa.

Agradeço às meninas da Secretaria-geral, pelo apoio essencial que me deram durante todo o curso, segurando as pontas nas minhas ausências e ouvindo meus lamentos de estudante.

Agradeço aos meus amigos de hoje e de sempre. Aos de hoje, meus colegas e professores do Mestrado, reconheço o valor do conhecimento (acadêmico e de vida) gerado nas aulas e de poder dividir com vocês meus anseios. Aos amigos de sempre (eles sabem quem são), agradeço por entenderem meu cansaço e meu distanciamento, especialmente minhas companheiras do Ap. 304.

Agradeço às Professoras Cintia, Lina e Marineia, pelas contribuições inestimáveis aos rumos da minha pesquisa, durante a qualificação, e às Professoras Cintia, Maria Ester e Gabriela, por aceitarem o convite e por trazerem questões valiosas à minha banca de defesa.

Agradeço à Universidade Federal de Uberlândia, pela autorização da pesquisa, e aos funcionários e servidores que interromperam suas atividades para me auxiliaram durante todo o processo, por meio de informações e dados, de apoio com reserva de salas ou das entrevistas que subsidiaram esta pesquisa.

Por fim, preciso dizer que, ainda que a contribuição dessa pesquisa, em termos de conhecimento, seja pequenina e tortuosa, seu labor contribuiu imensamente para mim, como pessoa, como pesquisadora e como servidora da UFU.

RESUMO

Apesar da pertinência da temática da diversidade em estudos organizacionais, haja vista as pressões internas e externas sofridas pelas organizações, verificamos uma carência de estudos que mostrem a visão das pessoas em situação diversa, em contraponto à ênfase nos potenciais benefícios que a diversidade pode trazer à organização. Detectado esse panorama, restringimos a análise à dimensão da diversidade relacionada à deficiência, haja vista que o tema faz parte da agenda das organizações nacionais, públicas e privadas, devido à obrigatoriedade legal de contratação de trabalhadores com deficiência. Partimos do questionamento sobre se a inserção mandatária de trabalhadores com deficiência possibilita a real inclusão dessas pessoas, em especial no ambiente de trabalho, e se contribui para a redução de práticas discriminatórias, bem como garante a existência de estruturas adequadas para seu exercício laboral. Em acréscimo, por entendermos a importância da educação para o processo de inclusão, decidimos verificar se uma organização que produz e dissemina o conhecimento – uma universidade federal – consegue implementar a proposta com sucesso. Isto posto, nosso objetivo neste trabalho é analisar as experiências laborais de servidores com deficiência na Universidade Federal de Uberlândia – UFU e a relação dessas experiências com as orientações institucionais sobre o trabalho das pessoas com deficiência. Para tanto, realizamos uma pesquisa de natureza qualitativa, envolvendo: i) uma fase de exploração preliminar, que englobou, além de levantamento bibliográfico, pesquisa documental sobre normas federais e institucionais que norteiam as ações da UFU com relação a servidores com deficiência; e ii) uma fase descritiva, composta por entrevistas narrativas com servidores da UFU com deficiência, a fim de identificar suas interpretações sobre a temática. Por meio deste estudo, foi possível detectar que a legislação nacional e as normas e orientações institucionais têm incorporado a mudança conceitual da deficiência, que, de limitação corporal, passou a ser entendida como uma limitação social, o que resultou em propostas de ações que visem à inclusão no mercado de trabalho. A análise da narrativa dos entrevistados mostrou que existem pontos de avanço no processo de inclusão institucional. Entretanto, esses relatos mostram que a UFU ainda se encontra numa fase de integração do servidor com deficiência e em processo lento rumo à inclusão e a todos as modificações organizacionais que essa pressupõe.

Palavras-chave: diversidade nas organizações; pessoas com deficiência; serviço público; cultura organizacional

ABSTRACT

Despite of the relevance of diversity issues in organizational studies – due to internal and external pressures that the organizations have to deal with – and in contrast with the potential benefits that comes from diversity, a lack of studies considering the diverse groups' point of view was noticed. Detected this scenario, this study was limited to one of the dimensions of diversity, disability at workplace, since this matter belongs to Brazilian public and private sectors agenda, due to the legal requirement of hiring workers with disability. The work is based on two issues about the relevance of insertion of people with disability by legal requirement: - if this process affords real inclusion, especially in the workplace, and if it contributes to reduction of discrimination practices and provides adequate work conditions as well. In addition, considering the importance of education to inclusion, we decide to investigate if it is successfully implemented in organizations that develop and disseminate knowledge – a public university. Therefore, this work aims to explore what experiences civil servants with disability live at their work in Federal University of Uberlândia - UFU and what are the relation between these experiences and the institutional orientation about people with disability. In order to accomplish this objective, a qualitative research was carried out, in two stages: 1) a preliminary exploratory stage, which comprehended, besides bibliographic research, a document analysis of federal and institutional rules that guide the University's procedures relating to servants with disability; and 2) a descriptive stage, consisted of narrative interview with UFU's servants with disability, whose objective is to identify their interpretation of the subject. Through this study, it was possible to observe that national and institutional rules have assembled the changes of the concept of disability, which has shifted from corporal restriction to social restriction, resulting in the proposition of work inclusion actions. The narrative analysis indicated that the University is in the process of inclusion. The narratives also point that, in relation to their servants with disability, UFU is on an integration stage and slowly changing towards inclusion and the organizational modifications it involves.

Keywords: diversity on organizations; people with disability; public service; organizational culture

LISTA DE FIGURAS

Figura 1: Tabela da corponormatividade 39

Figura 2: Esquematização da técnica de análise de narrativas 62

LISTA DE QUADROS

Quadro 1: Vertentes de estudos sobre a diversidade nas organizações	20
Quadro 2: Modelos de compreensão da deficiência	40
Quadro 3: Matriz de compreensão da deficiência no mercado de trabalho.....	43
Quadro 4: Visão das PCD sobre a inserção	44
Quadro 5: Visão dos gestores sobre a inserção.....	51
Quadro 6: Fatores que dificultam a inserção de PCD no mercado de trabalho.....	55
Quadro 7: Perfil dos entrevistados: idade	66
Quadro 8: Perfil dos entrevistados: escolaridade.....	66
Quadro 9: Perfil dos entrevistados: estado conjugal	67
Quadro 10: Perfil dos entrevistados: anos trabalhados.....	67
Quadro 11: Perfil dos entrevistados: deficiências declaradas.....	67
Quadro 12: Legislação nacional e inclusão das PCD no mercado de trabalho	70
Quadro 13: Função do trabalho e as visões sobre a inserção.....	100

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ANPAD: Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração

CEP: Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos

CEPAE: Centro de Ensino, Pesquisa, Extensão e Atendimento em Educação Especial

CGU: Ministério da Transparência, Fiscalização e Controladoria-Geral da União

PcD: pessoa com deficiência

PIDE: Plano Institucional de Desenvolvimento e Expansão

MPOG: Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão

RAIS: Relação Anual de Informação Social

SDH/PR: Secretaria de Direitos Humanos da Presidência da República

Spell: Scientific Periodicals Electronic Library

UFU: Universidade Federal de Uberlândia

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO.....	10
1.1 Objetivos.....	12
1.1.1 Objetivo geral.....	12
1.1.2 Objetivos específicos.....	12
1.2 Justificativas.....	13
 2. REFERENCIAL TEÓRICO.....	16
2.1 A diversidade e as organizações.....	16
2.1.1 Conceitos e histórico.....	16
2.1.2 Diversidade em estudo.....	20
2.1.3 Gestão da diversidade.....	24
2.1.4 Diversidade e discriminação.....	29
2.2 Diversidade: dimensão da deficiência.....	36
2.2.1 Pessoas com deficiência (PcD): justificativas para o termo adotado.....	36
2.2.2 Compreendendo a deficiência.....	37
2.3 A deficiência no mercado de trabalho.....	42
2.3.1 O processo de inserção e as formas de compreender a deficiência.....	42
2.3.2 Perspectivas sobre a inserção no mercado de trabalho	45
 3. ASPECTOS METODOLÓGICOS.....	58
3.1 Percurso metodológico.....	58
3.2 A entrevista narrativa como técnica de coleta de dados.....	60
3.3 A análise de narrativa como técnica de tratamento de dados.....	62
3.4 Local de pesquisa: a Universidade Federal de Uberlândia.....	64
3.5 Os participantes.....	64
3.6 Corpus de pesquisa.....	68
 4. APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS.....	69
4.1 Análise documental	69
4.1.1 Pessoas com deficiência e trabalho: legislação nacional.....	69
4.1.2 Pessoas com deficiência e trabalho: normas que incidem sobre a UFU.....	78
4.2 <i>Cada pessoa é um mundo</i>: análise da narrativa dos entrevistados.....	87
4.2.1 As trajetórias profissionais	88
4.2.2 As experiências profissionais	93
4.3 As experiências laborais dos servidores e as normas de inclusão	115
4.3.1 Processos de gestão de pessoas	115
4.3.2 Acessibilidade	117
 5. CONSIDERAÇÕES FINAIS	121
5.1 Contribuições e sugestões para a Universidade Federal de Uberlândia.....	122
5.2 Limitação da pesquisa e sugestão para pesquisas futuras.....	123
 REFERÊNCIAS	125
 ANEXO I	137
 ANEXO II	138

1. INTRODUÇÃO

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).

Esse assunto mostra-se abrangente no que diz respeito às características individuais e grupais analisadas, uma vez que o tema pode ser estudado tanto com relação a grupos minoritários, historicamente discriminados, quanto abarcar todas as diferenças existentes entre as pessoas (NKOMO; COX JR., 1998).

Entretanto, um aspecto a ser destacado sobre a diversidade é a tendência de estudos que objetivam mostrar os benefícios da diversidade para a organização (COX JR; STEWART, 2006), bem como os resultados de suas práticas, distanciando-se da visão das pessoas (PEREIRA; HANASHIRO, 2010).

Percebemos, assim, a necessidade de analisar a diversidade não apenas sob a ótica instrumental de sua gestão, com vistas a identificar os modelos mais adequados para tratar a força de trabalho disponível e otimizar o desempenho organizacional, mas, também, a partir das experiências pessoais dos grupos minoritários, os quais, neste estudo, estão representados pelas pessoas com deficiência (PcD).

A nossa compreensão é de que, tendo em vista que as organizações são formadas por pessoas, devemos voltar nosso olhar para elas e para suas interpretações sobre o ambiente de trabalho, pois os aspectos de justiça social e qualidade de vida dos empregados, bem como o reconhecimento e o respeito às diferenças, devem ser considerados como parâmetros de análise dos resultados organizacionais (IRIGARAY; SARAIVA; CARRIERI, 2010).

Além da premência de análise da diversidade sob uma ótica pessoal, acreditamos que a inserção de PcD no mercado de trabalho também merece atenção das organizações e da academia. Isso porque, no Brasil, existe uma prerrogativa legal que estabelece a obrigatoriedade de contratação de trabalhadores com deficiência (BRASIL, 1988; 1990; 1991; 1999).

Ademais, apesar de a temática ser tratada também em outras normas, aprovadas posteriormente e que objetivam a participação dessas pessoas não só em termos estatísticos,

mas visando à sua participação no mercado de trabalho (BRASIL, 2011), combatendo diferenças salariais das pessoas com deficiência (BRASIL, 2009b) e eliminando todas as formas de discriminação (BRASIL, 2001), a inclusão de trabalhadores com deficiência parece não ter sido efetivada no mercado de trabalho formal.

Conforme a publicação “Cartilha do Censo 2010 – Pessoas com Deficiência” (OLIVEIRA, 2012), em 2010, 44.073.377 de brasileiros em idade ativa tinham algum tipo de deficiência, de acordo com a percepção dos próprios entrevistados sobre suas funcionalidades. Desse total, 20,4 milhões de pessoas com deficiência declararam possuir ocupação na semana de referência, o que correspondia, ainda, a 23,6% do total de pessoas ocupadas no país, com 10 anos ou mais. É importante destacar que, para fins de recenseamento demográfico, caracteriza-se como pessoa com deficiência os que declararam impossibilidade ou alguma/muita dificuldade em realizar atividades devido a deficiências visual, auditiva e/ou motora, apesar do uso de facilitadores (óculos e lentes de contato, aparelhos de audição, bengalas e próteses), o que pode acarretar erros no que é considerado deficiência. Também são incluídas nessa parcela da população as pessoas que possuem deficiência mental ou intelectual (SDH/PR, 2012).

Utilizando os dados de Garcia (2014), que limitou o grupo de pessoas com deficiência com ocupação àqueles que declararam total incapacidade ou grande dificuldade em realizar as atividades listadas e àqueles que afirmaram ter deficiência intelectual/mental e que tivessem entre 20 e 59 anos, esse número cairia para 6,5 milhões de pessoas. O autor ainda comparou essas informações provenientes do Censo com aquelas publicadas na Relação Anual de Informação Social (RAIS) do mesmo ano, que apontou a existência de 306.013 vínculos empregatícios de pessoas com deficiência, conforme declaração dos empregadores. Esse descompasso entre o número total de brasileiros com deficiência e número de pessoas com deficiência com vínculo empregatício fundamenta nosso entendimento sobre a incipiente da inserção das PCD no mercado de trabalho formal brasileiro. A última Relação encontrada (BRASIL, 2014) mostrou um aumento de pessoas com deficiência com vínculo empregatício, atingindo o número total de 381.322 trabalhadores com deficiência, em 2014.

Isto posto, consideramos ainda que a abordagem acadêmica sobre a inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, com a participação das próprias PCD como informantes, é incipiente (FARIA; CARVALHO, 2013; MOREIRA; CAPPELLE; CARVALHO-FREITAS, 2015), o que reforça a justificativa da relevância do tema para o contexto dos estudos organizacionais.

Em acréscimo, a partir do exposto, é possível entender, em concepção *lato*, a

importância das discussões associadas à diversidade, bem como da legislação que assegura àquelas pessoas em situação diversa, particularmente com deficiência, um lugar no mercado de trabalho. Entendemos que o conhecimento (CARVALHO-FREITAS; MARQUES, 2010) e o reconhecimento da diversidade humana são fatores-chave para garantir o direito da inclusão (DINIZ; BARBOSA; SANTOS, 2009; DINIZ, 2012; SANTOS, 2008), mas será que as organizações que produzem e disseminam o conhecimento conseguem implementar a proposta com sucesso? Foi pensando nesta questão que a Universidade Federal de Uberlândia foi escolhida como nosso local de estudo.

Para além do *gap* numérico entre o que a legislação prevê e a real contratação de pessoas com deficiência, a temática suscita questões de ordem qualitativa: uma vez inseridos no cotidiano das empresas e no setor público, esses trabalhadores percebem-se, de fato, incluídos na sociedade, em especial no ambiente de trabalho? As organizações possuem estrutura para atender às necessidades das PCD?

Partindo das indagações acima mencionadas, o problema de pesquisa que orienta este trabalho é: como as experiências laborais dos servidores com deficiência da Universidade Federal de Uberlândia – UFU relacionam-se com as orientações institucionais sobre a as pessoas com deficiência?

1.1 Objetivos

1.1.1 Objetivo geral

Analizar as experiências laborais de servidores com deficiência na Universidade Federal de Uberlândia e a relação dessas experiências com as orientações institucionais sobre o trabalho para pessoas com deficiência.

1.1.2 Objetivos específicos

- Levantar os aspectos formais da inclusão de PCD no mercado de trabalho, em âmbito nacional e institucional;
- Entender a função da atividade laboral para pessoas com deficiência;
- Verificar a satisfação das pessoas com deficiência com as atividades a elas designadas, com a estrutura física das instalações e com o ambiente de trabalho; e
- Analisar a influência da imposição das cotas para PCD no serviço público sobre o entendimento que os servidores têm sobre seu trabalho e sua inclusão na sociedade.

1.2 Justificativas

Esta dissertação está alinhada com o projeto de pesquisa em Cultura Organizacional da linha de pesquisa em Organização e Mudança do Programa de Pós-graduação em Administração, da Faculdade de Gestão e Negócios da Universidade Federal de Uberlândia, e a pesquisa desenvolvida tem as seguintes justificativas:

Do ponto de vista social, este estudo é uma oportunidade de possibilitar mais visibilidade às pessoas com deficiência e, consequentemente, gerar reconhecimento de seu potencial produtivo, além de mobilização social frente a dificuldades e preconceitos encarados por essas pessoas. Essa justificativa vai ao encontro da observação de Manhães (2010), que indica que o preconceito com relação à produtividade e a empregabilidade de PcD, bem como o reconhecimento insuficiente da diversidade da força de trabalho, seriam entraves à inclusão dessas pessoas na sociedade.

Ainda no âmbito social, o projeto vai ao encontro da preocupação exposta por Knights e Omanović (2015) de que pessoas ou grupos não devem ser tratados como objetos a serem gerenciados, mas suas diferenças devem ser reconhecidas e celebradas, pois entendemos que a diversidade é inerente ao ser humano.

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.

No que se refere à dimensão da diversidade nas organizações relativa a PcD no setor público, um levantamento realizado por Pitts e Wise (2010), entre 2000 e 2008, indica que, no âmbito norte-americano, apenas 6,7% das publicações sobre diversidade no setor público incluíram a questão da deficiência. O estudo mostrou, também, que somente 3,4% dos estudos sobre diversidade usaram exclusivamente métodos qualitativos de pesquisa.

No setor público brasileiro, a busca por artigos sobre pessoas com deficiência na área de administração indicou que o tema é igualmente tratado de forma incipiente, uma vez que, ao realizarmos uma busca no sistema de indexação *Scientific Periodicals Electronic Library – Spell*, que concentra publicações científicas nas áreas de Administração, Contabilidade e

Turismo, abarcando o período de 2008 (ano inicial de cobertura do Spell) a março de 2016, foram encontrados 23 artigos que tratavam de pessoas com deficiência. Desses trabalhos, apenas três especificavam que foram realizados estudos no setor público, ainda que de forma não exclusiva, visto que tais estudos foram conduzidos de forma conjunta com o setor privado.

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 PCD 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.

Para a prática de gestão, reconhecer as fragilidades da UFU, bem como as práticas bem-sucedidas, no que se refere a pessoas com deficiência, é uma forma de promover a reflexão dos gestores públicos, bem como auxiliá-los na tomada de futuras decisões na área. Ainda, este estudo poderá trazer melhorias para as políticas e práticas de diversidade institucionais direcionadas a seus servidores com deficiência, caso existentes, bem como induzir a elaboração dessas políticas, caso detectada a ausência de normativos internos sobre a inclusão.

Esta dissertação está dividida em cinco capítulos, assim distribuídos: no Capítulo 1, apresentamos uma contextualização da pesquisa e a introdução do problema que norteou este estudo, seguidas dos objetivos geral e específicos e das justificativas social, teórica e prática que dão sentido ao trabalho; no Capítulo 2, no qual é tratado o referencial teórico, fazemos uma síntese da literatura analisada em três frentes: a relação da diversidade e das organizações, a dimensão da diversidade ligada à deficiência e, por fim, a relação da deficiência com o mercado de trabalho; no Capítulo 3, expusemos os aspectos metodológicos desta pesquisa, por meio de uma explanação do percurso metodológico seguido e das técnicas de coleta e de tratamento de dados. Ainda nesse Capítulo, apresentamos o local de pesquisa e uma síntese dos dados dos entrevistados; no Capítulo 4, introduzimos a análise dos dados resultantes da pesquisa, iniciando com a análise das normas federais e institucionais coletadas, passando, na sequência, para análise das entrevistas dos servidores. Reservamos para a parte final a contrastação entre as experiências laborais dos servidores e as normas de inserção recolhidas.

Por fim, no Capítulo 5, trazemos as considerações finais deste estudo, com indicação dos resultados de cada objetivo que nos propusemos a seguir, bem como dos limites desta pesquisa e das temáticas sugeridas para estudos futuros. Como forma de apresentar nossa contribuição à UFU, local de realização deste estudo, apontamos, ao final, aspectos as serem aprimorados no processo de gestão de pessoas e na Instituição como um todo, que emergiram durante a pesquisa.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

Dividimos este Capítulo em três seções, quais sejam: 2.1. A diversidade e as organizações, 2.2. A dimensão da deficiência e 2.3. A deficiência no mercado de trabalho. Na primeira seção, abordaremos a questão da diversidade nas organizações de forma mais ampla, trazendo conceitos e histórico sobre o tema. Na sequência, traremos uma análise sobre a literatura na área, focando nos aspectos de gestão da diversidade e da discriminação frente aos grupos minoritários, visto que este estudo visa a contribuir com a temática da diversidade na UFU, em sua dimensão da deficiência, bem como dar visibilidade aos processos discriminatórios pelos quais as PCD, como representantes dos grupos minoritários de uma forma geral, podem enfrentar nas organizações.

Na segunda seção, trataremos especificamente da deficiência, dimensão da diversidade que fundamenta este trabalho. Serão abordados conceitos e significados da deficiência, os quais foram modificados com o passar do tempo. Por fim, na terceira seção, faremos uma análise da compreensão da deficiência, especificamente no mercado de trabalho, bem como abordaremos aspectos do processo de inserção de pessoas com deficiência nas organizações, sob o ponto de vista gerencial e dos trabalhadores com deficiência, conforme a literatura da área.

2.1 A diversidade e as organizações

2.1.1 Conceitos e histórico

Em termos de conceituação, a definição de diversidade, embora apareça, na literatura, inicialmente restrita a questões de gêneros e de grupos minoritários, pode assumir contornos mais amplos e abranger todas as diferenças entre as pessoas (NKOMO; COX JR., 1998). No entanto, para os referidos autores, bem como para Nkomo e Stewart (2006), a diversidade refere-se às diferentes identidades que compõem um sistema social, as quais estão relacionadas com as filiações sociais e demográficas. Nesse cenário de filiações, os grupos dominantes são aqueles que, historicamente, apresentam vantagens econômicas e de poder em relação aos demais (FLEURY, 2000).

Ao tratar do conceito de grupos alvo de discriminação, Alves e Galeão-Silva (2004) verificam a existência de três tipos de definições abrangendo esses grupos, que podem ser utilizadas como parâmetro para detectar a homogeneidade ou a heterogeneidade de uma organização: i) as identidades, focadas nos atributos que caracterizam uma pessoa como

pertencente ou não a um grupo; ii) as minorias, que estão relacionadas com o fato de um grupo, independentemente de sua extensão numérica, exercer pouco poder em relação à maioria; e iii) a questão histórica de valorização ou desvalorização de um grupo perante a sociedade.

A diversidade também pode ser conceituada a partir da característica de visibilidade dos atributos pessoais nas organizações (LODEN, 1996 apud RICHARTE-MARTINEZ, 2013). Essa classificação, na revisão literária feita por Richarte-Martinez (2013), traz, como diversidade primária ou aparente, aquelas visíveis ao primeiro contato, tais como etnia, gênero, idade, habilidades e características físicas, habilidades mentais, orientação sexual. À diversidade secundária ou não aparente, o autor atribui aquelas características que só podem ser percebidas a partir de um contato frequente, tais como aspectos culturais, religiosos, de valores e de crença, posição hierárquica e tempo de serviço na organização.

Sobre a “diluição” do conceito de diversidade de forma a englobar todas as diferenças entre as pessoas, Linnehan e Konrad (1999) defendem que essa é uma visão que tiraria o foco das diferenças que realmente trazem impacto para as organizações, ou seja, aquelas relacionadas aos grupos minoritários, que não apresentam, historicamente, as mesmas oportunidades no mercado de trabalho. Os autores entendem que a única forma de resolver o problema da desigualdade entre os grupos dentro da organização seria balancear as relações de poder entre eles, haja vista que a desigualdade traz prejuízos para a qualidade das relações intergrupais e reforça a estigmatização dos grupos historicamente excluídos e a cultura de resistência desses grupos contra a maioria dominante.

Em uma conceituação relacional, Kirton e Greene (2015) encontraram na literatura três conceitos de diversidade: i) diversidade como descrição da força de trabalho, ii) diversidade focada nas políticas de gestão da força de trabalho e iii) diversidade como um paradigma teórico que enfatiza o significado das diferenças sociais, biológicas e demográficas.

Na primeira dimensão proposta, a diversidade compreende uma ampla gama de diferenças entre as pessoas, incluindo tanto as baseadas nos grupos sociais, tais como gênero, etnia, idade, religião, deficiência e orientação sexual, como diferenças de ordem individual, como qualificação, personalidade, valores, entre outros. Para as autoras, a diversidade a respeito da perspectiva das diferenças individuais traz dificuldades aos pesquisadores, empregadores e responsáveis pela elaboração de políticas na medida em que carece de uma avaliação sobre quais aspectos merecem análise e ações. Com relação às diferenças baseadas nos grupos sociais, as autoras defendem que essas apresentam maior impacto para o mercado de trabalho e para os trabalhadores.

Com relação à diversidade focada nas políticas de gestão da força de trabalho, Kirton e Greene (2015) defendem que essa perspectiva vai além da igualdade de oportunidades – apesar de não negar a ideia de justiça social nela contida – tendo como intuito definir o que precisa ser feito, como e porque, a fim de que os benefícios da diversidade sejam maximizados. As autoras ainda entendem que a gestão da diversidade seria uma forma de enfatizar as diferenças individuais sobre aquelas baseadas nos grupos sociais, além de tentar minimizar a discriminação e a desvantagem existentes ao levantar uma bandeira otimista sobre o valor positivo das diferenças existentes entre os grupos sociais.

Por fim, o terceiro modo de conceituar a diversidade, conforme Kirton e Greene (2015), seria considerá-la como um paradigma teórico, no qual há a negação da ideia de que as leis devem ser universal e igualmente impostas para todos, pois as diferenças baseadas nos grupos sociais geram diferenças entre direitos e oportunidades entre as pessoas. As autoras defendem esse paradigma da diversidade, que se distancia da ideia de similitude entre as pessoas, reconhecendo e valorizando as diferenças entre os grupos sociais, uma vez que conceder tratamento igual para todos não é suficiente para alcançar a igualdade entre as maiorias e os grupos socialmente marginalizados. Para elas, com base nas afirmações de Young (1990), a igualdade somente poderá ser alcançada por meio do confronto às assimetrias de poder, à opressão e à existência de grupos dominantes.

Ao passarmos para uma análise histórica, identificamos que a existência de uma força de trabalho diversificada foi legitimada em meados da década de 1960 nos Estados Unidos e na Europa e impulsionada por leis que promoviam iguais oportunidades para mulheres e minorias raciais (NKOMO; STEWART, 2006), assim como por movimentos sociais e pelas mudanças iniciadas na força de trabalho (COX JR., 1991). Cabe ressaltar que, no Brasil, o reconhecimento formal da diversidade de sua população ocorreu de forma tardia, com a promulgação da Constituição Federal (BRASIL, 1988), que introduziu a questão dos direitos humanos e previu existência de leis posteriores de reconhecimento dos grupos minoritários, inclusive o das pessoas com deficiência (FREITAS, 2015; GARCIA, 2014).

Desta feita, ao longo das décadas de 1960 e 1970, no contexto europeu e norte-americano, o entendimento das organizações como estruturas monolíticas, na qual a homogeneidade da força de trabalho e a participação de mulheres e de homens de minorias étnicas é restrita a cargos de baixo *status*, foi substituído pelo modelo de organização plural. Nessas organizações, a integração estrutural é maior que na organização monolítica, com maior integração de grupos minoritários na força de trabalho e menos discriminação (COX JR., 1991).

Para Cox Jr. (1991), entretanto, o modelo de organização plural não seria o mais adequado para as organizações a partir da década de 1990, as quais deveriam avançar para o modelo multicultural. Nesse último, verifica-se o pluralismo, a integração das minorias em todos os níveis da estrutura organizacional, integração das minorias nas redes informais das organizações, ausência de preconceitos e discriminação, oportunidades iguais para todos e baixa incidência de conflitos entre diferentes grupos. Esse modelo diferencia-se do modelo das organizações plurais na medida em que diversidade não é apenas percebida como também valorizada pela empresa. É oportuno observar que a proposta de Cox Jr. (1991) está relacionada às dimensões de gênero, etnia e país de origem, entretanto, entendemos que pode ser estendida a outros grupos minoritários.

No que tange às formas possíveis de integração de grupos de diferentes identidades, Cox Jr. (1991), com base nos estudos publicados por Milton Gordon, no livro *Assimilation in American Life*, 1964, propõe seis dimensões, com intensidades e especificidades de acordo com o modelo de organização. Trazemos, a seguir, como cada uma dessas dimensões está representada na organização multicultural, visto que esse seria o modelo mais adequado, conforme a proposta de Cox Jr. (1991):

- i) Forma de aculturação: as diferenças culturais entre o grupo dominante e os minoritários são dissolvidas por meio do pluralismo, ou seja, a adoção recíproca de normas e valores de ambos os grupos;
- ii) Grau de integração estrutural: representantes dos grupos minoritários estão presentes em todos os tipos de funções, níveis e grupos de trabalho observados na organização;
- iii) Grau de integração informal: representantes dos grupos minoritários estão completamente integrados nos momentos de interação fora do horário de trabalho, em momentos de informalidade;
- iv) Grau de viés cultural: eliminação do preconceito – caracterizado como atitudes negativas contra determinada pessoa, com base no grupo cultural do qual faz parte – e da discriminação – entendida como o comportamento negativo contra alguém, devido ao grupo cultural do qual faz parte – tanto no âmbito das práticas de gestão e da cultura organizacional, quanto no âmbito pessoal;
- v) Nível de identificação organizacional: o trabalhador vê-se como membro da organização na qual atua, identifica-se e se torna leal a ela independe do grupo de identidade ao qual pertence;
- vi) Grau de conflitos intergrupais: existência de poucos conflitos e tensões causadas por diferenças culturais entre os grupos.

Para as organizações do século XXI, Kreitz (2008) entende que a diversidade é impulsionada pela crescente diversificação da força de trabalho e multiculturalidade de seus consumidores, relacionadas com as mudanças demográficas dessas populações, e a crescente disputa com empresas internacionais por participação de mercado, resultado da globalização dos mercados competitivos. Por esse motivo, encontrar maneiras de conseguir vantagem competitiva por meio da diversificada força de trabalho seria uma estratégia organizacional de sobrevivência.

Assim como o entendimento sobre a diversidade assume nuances distintas de acordo com a perspectiva adotada, a literatura sobre o tema também é marcada por diferentes abordagens e vertentes, conforme apresentado a seguir.

2.1.2 Diversidade em estudo

Para Nkomo e Stewart (2006), os estudos iniciais sobre a diversidade, ainda impulsionados pelas leis de igualdade de emprego, podem ser classificados em duas vertentes. A primeira é baseada em estratégias de redução do preconceito, que deu origem às estratégias de diversidade, treinamentos contra o preconceito e a favor da percepção da diversidade, observados nas organizações atuais. A segunda vertente está relacionada com a forma como as organizações agiam frente a leis de igualdade de oportunidade de emprego, no que se refere ao processo de recrutamento e seleção e aos planos de cumprimento das normas de ação afirmativa. Segundo os referidos autores, essa segunda vertente serviu como base para os estudos posteriores sobre a gestão da diversidade.

A partir de meados da década de 1980, a visão de que as diferenças individuais de cultura, experiências, valores e perspectivas eram aspectos que pouco influenciavam a vida organizacional e o desempenho da empresa passou a ser criticada e foi substituída por estudos de caráter instrumental, que admitem a necessidade de que diversidade da força de trabalho seja gerenciada a favor da obtenção de resultados para a organização (SARAIVA; IRIGARAY, 2009).

Essa última visão – que está de acordo com a segunda vertente dos estudos sobre a diversidade, apontada por Nkomo e Stewart (2006) – pode ser explicada, pois, uma vez reconhecida a heterogeneidade da força de trabalho, os gestores precisam encontrar meios de gerenciar as diferentes visões de mundo, cultura e experiência que cada grupo representa, colocando-as a favor dos objetivos organizacionais e criando, assim, políticas de gestão da diversidade.

Conforme Hanashiro e Queiroz (2005), os estudos que trabalham a diversidade de

forma mais instrumental são voltados para os times de trabalho e englobam o conceito de diversidade relacionado com os atributos menos visíveis, também mencionados nos estudos de Richarte-Martinez (2013) como diversidade secundária ou não aparente. Por outro lado, atributos visíveis, como idade, etnia, gênero, orientação sexual, características físicas, religião e educação, em toda a organização, são objeto de análise dos estudos clássicos sobre a diversidade.

Na linha de análise dos estudos sobre diversidade nas organizações, Knights e Omanović (2015) fizeram um levantamento dos métodos e teorias sobre o tema, publicados entre 2011 e 2013, e identificaram a existência de quatro vertentes de estudos, classificadas de acordo com a abordagem metodológica e epistemológica utilizadas, quais sejam: i) positivista, ii) interpretativista, iii) crítica e iv) feminismo pós-humanista. As características dessas vertentes foram sistematizadas no Quadro 1, a seguir:

Quadro 1: Vertentes de estudos sobre a diversidade nas organizações

VERTENTE	OBJETIVO	TEMAS ABORDADOS NA LITERATURA	ASPECTOS METODOLÓGICOS
Positivista	Buscar efeitos econômicos (benéficos) para as organizações	Orientação para metas; desempenho; projetos; equipes; capacidades superiores de tomada de decisão e de resolução de problemas; inovação; comprometimento organizacional; orientação social corporativa; diversidade como estratégia; diferenças culturais; relações vendedor/comprador bem-sucedidas; valor da empresa.	Pesquisa de levantamento/ <i>survey</i> ; combinação de entrevistas, observações e/ou análise de dados secundários (em casos de falhas nas <i>surveys</i>)
Interpretativista	Entender o sentido da diversidade	Produção de sentidos; gestão da diversidade (cultural); estereótipos experienciados por minorias; relação equipes de trabalho/culturas nacional e organizacional; cultura da diversidade; percepção da idade dos funcionários por gestores; entendimento da relação diversidade/efetividade da equipe; interpretação das experiências de gestores atuando em ambientes diversificados fora de seu país de origem	Métodos etnográficos; entrevistas e pesquisa documental

continua

Quadro 1: Vertentes de estudos sobre a diversidade nas organizações
continuação

VERTENTE	OBJETIVO	TEMAS ABORDADOS NA LITERATURA	ASPECTOS METODOLÓGICOS
Crítica (crítico-discursiva e crítico-dialética)	Enfatizar a relevância das relações de dominação e de subordinação historicamente construídas para determinados grupos, tendo em vista que a diversidade e sua gestão não são processos neutros	Crítico-discursiva: desigualdades de poder associadas às diferentes dimensões da diversidade; conflitos de interesses, contradições e discrepâncias nas práticas discursivas e narrativas Crítico-dialética: processos de mudança organizacional (incluindo aspectos como resistência e controle, hegemonia da cultura corporativa e colaboração social corporativa; práticas alternativas às estruturas de dominação; gestão da diversidade	Crítico-discursiva: entrevistas e documentos Crítico-dialética: métodos etnográficos, observação participante e pesquisa documental
Feminista pós-humanista	Dissolver a dualidade de pensamento e o binarismo entre padrão/desviante, por meio da celebração das diferenças e do engajamento físico e ético das pessoas com a diversidade	Abordagens políticas da diversidade e abordagens sobre a diversidade que criam uma ética de generosidade, responsabilidade e resistência	Pesquisa etnográfica com inclusão de aspectos da corporalidade

Fonte: elaborado pela autora, com base em Knights e Omanović (2015)

A primeira vertente, a positivista, é direcionada para a relação entre a força de trabalho diversificada – tanto em termos de diversidades aparentes quanto em não aparentes (RICHARTE-MARTINEZ, 2013) – e seus potenciais efeitos econômicos benéficos para a organização. De modo geral, esses trabalhos tendem a considerar os contextos social e organizacional como estáveis ou como fatos e indicam a existência de uma ambição em encontrar resultados que possam generalizar a forma como a gestão da diversidade pode aprimorar o desempenho organizacional (KNIGHTS; OMANOVIĆ, 2015).

A vertente interpretativista, segundo a análise de Knights e Omanović (2015), apesar de mostrar similaridades com estudos positivistas, no que diz respeito à preocupação com os efeitos da diversidade, à necessidade de preencher lacunas encontradas na literatura e à tendência de voltar o olhar para os problemas gerenciais e para a vida organizacional dos executivos, possui características que a distancia da primeira vertente. A mais proeminente dessas características é o fato de que, em vez de medir os efeitos da diversidade no desempenho organizacional, as pesquisas de cunho interpretativistas buscam entender a diversidade, a partir do ponto de vista dos participantes.

A terceira vertente analisada traz uma visão crítica para os estudos sobre a diversidade

e, de acordo com Knights e Omanović (2015), não tem sido tão abordada na literatura sobre o tema quanto as correntes anteriormente expostas. Essa vertente possui duas perspectivas – a tradição crítico-discursiva e a tradição crítico-dialética – e, embora conceba a diversidade como socialmente construída, assim como na vertente interpretativista, enfatiza a relevância das relações de dominação e de subordinação historicamente construídas para determinados grupos e considera que gestão da diversidade não é processo neutro, por ser mais influenciado pelo negócio em si do que pela lógica dos direitos humanos.

No âmbito da vertente crítica dos estudos, as duas tradições nela contidas diferenciam-se, segundo os autores, pelo fato de que os estudos discursivos tendem a não abranger as verdadeiras dinâmicas relacionais do ambiente de trabalho, por serem estudos baseados mais em entrevistas e documentos que em observações dos pesquisadores sobre as atividades e discursos dos participantes analisadas em tempo real (KNIGHTS; OMANOVIĆ, 2015).

Na visão de Zanoni et al. (2010), os estudos preliminares dessa vertente opunham-se ao argumento de que a diversidade sob uma ótica instrumental traria empoderamento e valorização das capacidades das pessoas e expunham o fato de que tal abordagem teórica, na verdade, ocultava a desigualdade de poder entre os grupos organizacionais. Conforme as autoras, inicialmente, eram tratadas as questões de gênero e de etnia, com explicações psicológicas para o tratamento desigual concedido aos grupos minoritários e para os efeitos negativos do preconceito e da discriminação.

Posteriormente, a vertente crítica passou a abranger outras teorias críticas contrárias à visão instrumental das diferenças individuais, tais como o pós-estruturalismo, a análise do discurso, os estudos culturais, o pós-colonialismo e a teoria do processo de trabalho, todas centradas no entendimento de que a diversidade é socialmente reproduzida e seus significados refletem as relações desiguais de poder de um determinado contexto e contribuem para sua manutenção, resistência e/ou transformação (ZANONI et al., 2010).

Analisadas as três vertentes acima mencionadas, Knights e Omanović (2015) defendem o feminismo pós-humanista como uma possível vertente de estudo da diversidade, que transcende o pensamento dualístico, o qual criaria oposições entre, por exemplo, masculino/feminino, mente/corpo, razão/emoção, heterossexual/homossexual, entre outros. Na vertente feminista pós-humanista, essa binariedade seria uma forma de reforçar a supremacia de um elemento sobre o outro, o que pressupõe que o elemento subjugado deve ser considerado como desviante. A partir dessa reflexão, o feminismo pós-humanista defende a celebração das diferenças, bem como o engajamento corporal e ético das pessoas com a diversidade como uma forma de destruir a visão de que os grupos desviantes do padrão

dominante – mulheres, minorias étnicas, homossexuais, pessoas com deficiência, etc. – sejam alvo de discriminação e estigmatização.

Os autores ainda concluem que é preciso dar atenção a essa última perspectiva, buscando abordagens metodológicas da corporalidade – do inglês *embodiment* – que investiguem tanto o pensamento, o sentimento e a ação dos corpos quanto a mente, a cognição e a racionalidade das práticas e discursos relativos à diversidade. Nesse sentido, a reflexividade e os aspectos corporais e intuitivos das experiências, sentimentos e emoções devem fazer parte do processo de pesquisa (KNIGHTS; OMANOVIĆ, 2015).

Também com ênfase à reflexividade, Zanoni et al. (2010) argumentam que é preciso promover estudos que tragam mudanças para a realidade em vez de apenas estudá-la, com o objetivo de promover a inclusão, mudanças sociais e formas emancipatórias de organização. As autoras defendem uma postura crítica de ação, que implicaria em analisar e desenvolver práticas e intervenções que refletem um pensamento engajado sobre a diversidade.

Neste estudo, nos propomos a compreender os efeitos da diversidade, sob o ponto de vista de servidores com deficiência, aproximamo-nos da vertente interpretativista de estudos de diversidade, conforme proposto por Knights e Omanović (2015). Dessa forma, apesar de não ser nosso objetivo analisar os possíveis problemas gerenciais e de desempenho decorrentes da diversidade nas organizações, julgamos necessário conhecer aspectos da gestão da diversidade, da qual falaremos na próxima subseção, uma vez que as experiências laborais dos servidores com deficiência da UFU estão relacionadas com as ações dos gestores, no que tange ao tratamento das pessoas com deficiência.

2.1.3 Gestão da diversidade

Inseridos no mercado de trabalho por meio de medidas governamentais, os diversos grupos passaram a ser percebidos, então, como forças de trabalho heterogêneas a serem gerenciadas pelas organizações. Para Thomas Jr. (1990), a entrada coercitiva de minorias nas empresas, demandadas pelas ações afirmativas impostas pelo governo dos Estados Unidos na década de 1960, já havia sido concretizada à época de publicação de seu estudo e feria o princípio da meritocracia. Fazia-se necessário, então, gerenciar a força de trabalho heterogênea resultante com vistas a obter a mesma produtividade, comprometimento, qualidade e lucro alcançados com a força homogênea de trabalho.

Na concepção de Thomas Jr. (1990), as ações afirmativas são intervenções transitórias e têm como objetivo conferir aos gestores a oportunidade de corrigir o que o autor considera como desequilíbrio, injustiça e erro. Em acréscimo, as ações afirmativas podem ser

consideradas como uma extensão da igualdade de oportunidades e do combate à discriminação (HODGES; AEBERHARD, 1999), formada por um conjunto de políticas voltadas aos membros de grupos socialmente excluídos, que não possuem tratamento igualitário no acesso às oportunidades (ALVES; GALEÃO-SILVA, 2004).

Em contexto norte-americano, a necessidade de gerenciamento da heterogeneidade da força de trabalho alcançou um patamar elevado em meados dos anos 1990 devido à: competitividade do mercado global, acelerada mudança na força de trabalho dos Estados Unidos, que se tornou mais diversificada e mudança de pensamento, passando de uma postura adaptativa à valorização de suas diferenças e das características de sua singularidade (THOMAS JR., 1992).

Percebida a necessidade de sobrepor a visão de controle e de contenção da diversidade, em uma tentativa de suavizar as diferenças entre os grupos inseridos no ambiente de trabalho, a gestão da diversidade despontou como uma forma de permitir que os empregados mostrassem todo seu potencial e que as organizações possam aproveitar isso (THOMAS JR, 1990). Na perspectiva do autor, a gestão da diversidade constitui-se, assim, como um processo de gerenciamento que tem como intuito propiciar um ambiente que seja operacional para todos os trabalhadores.

No âmbito das organizações brasileiras, o interesse pelo gerenciamento da heterogeneidade da força de trabalho de forma a trazer benefícios para a organização foi iniciado na década de 1990, impulsionado por filiais de empresas norte-americanas e pelas iniciativas governamentais de combate à discriminação no mercado de trabalho (FLEURY, 2000; ALVES; GALEÃO-SILVA, 2004). No entanto, é pertinente ressaltar que ainda o modelo norte-americano sobre as políticas e práticas da diversidade seja utilizado como base, sua transposição para outros países, como o Brasil, é problemática, já que desconsidera as diferenças contextuais de âmbitos econômico, cultural, social, político, histórico e legal (ALVES; GALEÃO-SILVA, 2004; KIRTON; GREENE, 2015). Ainda sobre a gestão da diversidade, Freitas (2015) aponta que os programas desse tipo passaram a fazer parte das organizações em momento homólogo à criação de políticas públicas de diversidade com maior impacto social, o que propiciou a criação de esforços conjuntos das duas esferas.

Ao associarem as emoções no trabalho à diversidade, Ashkanasy, Härtel e Dau (2002) entendem que a gestão da diversidade requer inteligência emocional dos gestores, pois a diversidade, como variável ambiental, gera reações de cunho emocional nas pessoas. Para os referidos autores, quatro tendências das organizações modernas aproximam esses dois tópicos: i) a globalização, por criar a necessidade de entendimento e de resposta às especificidades

emocionais das diferentes culturas e ambientes; ii) a economia de serviços, que requer competências de gestão emocional e intercultural das empresas a fim de atender à clientela diversificada e exigente; iii) o crescente uso de tecnologias (em especial na área de comunicação), que demanda maior interação entre as pessoas e, consequentemente, maior habilidade para entender diferentes perspectivas culturais e emocionais; e iv) o uso do conhecimento como forma de viabilizar as atividades de uma organização, por criar a necessidade de adoção de práticas de gestão que induzem à inovação, ao aumento do desempenho e ao aprendizado da cultura organizacional.

De acordo com Cox Jr. (1994), a gestão da diversidade engloba o cumprimento de três objetivos das empresas: i) moral, ético e, também, de responsabilidade social, porque, segundo o autor, em uma sociedade na qual existe uma crença pela igualdade de oportunidades, não se deve levar em conta somente que é moral e eticamente correto, mas, também, a questão da responsabilidade social, pois essa última poderá gerar melhor desempenho econômico a longo prazo, ii) de obrigações legais, haja vista que as empresas evitarão gastos com indenizações referentes a processos de discriminação, além de se prestarem ao papel de empresas conscientes, e iii) de desempenho econômico, pois, ao melhorar o clima em um ambiente de trabalho heterogêneo, haverá menos perdas com ausências, rotatividade de empregados e produção e maior aproveitamento do potencial da equipe com o intuito de atingir os objetivos da empresa, bem como a diversidade de grupos na organização facilita a comunicação e a qualidade da resolução de problemas.

Entre os aspectos positivos do gerenciamento de uma força de trabalho diversificada, a literatura analisada aponta que essa característica pode constituir um recurso de competitividade das organizações, dado que aprimora a tomada de decisões, estimula a criatividade dos funcionários e a inovação (NÓBREGA; SANTOS; JESUS, 2014), além de satisfazer os apelos mercadológicos das empresas com relação aos consumidores e elevar a moral e a avaliação dos funcionários (HANASHIRO; CARVALHO, 2005).

Shore et al. (2009) destacam, também, que a diversidade traz implicações que ultrapassam o âmbito da organização e de seus grupos e trabalhadores. Os autores ressaltam que a diversidade traz implicações favoráveis para a família, para a comunidade e para a sociedade como um todo – embora apontem que esses resultados da diversidade não sejam devidamente estudados. Essas implicações justificam-se pois, ao conceder oportunidades para todas as pessoas, as comunidades, bem como a sociedade, são enriquecidas econômica e culturalmente como resultado das oportunidades de aprendizado geradas pela diversidade.

Vista sob esse prisma, a gestão da diversidade cumpre, além das funções social e

moral de valorização do diverso, a função de administrar as implicações da diversidade para o negócio (HANASHIRO; CARVALHO, 2005).

Em uma revisão sobre as melhores práticas relacionadas com a gestão da diversidade com o objetivo de aplicá-las em bibliotecas universitárias, Kreitz (2008) enfatiza que o comprometimento dos gestores de cargos mais elevados e o planejamento estratégico são importantes para o processo de mudança – essencial para a implementação de iniciativas de diversidade – por serem fatores que potencializam as mudanças individuais. Ressalta-se que, no estudo em questão, as melhores práticas são as técnicas e metodologias consideradas mais apropriadas para serem aplicadas em determinado campo de negócios, após análise e reflexão das experiências com vistas a determinar aquelas que trouxeram os melhores resultados.

A referida autora indica que a diversidade deve ser gerenciada de forma estratégica, assim, seus efeitos negativos são minimizados e a organização pode lograr vantagens de sua força de trabalho. As práticas indicadas por Kreitz (2008) são: planejamento baseado na análise de dados, atenção ao articular metas, prudência ao aplicar mudanças organizacionais e métricas detalhadamente coletadas e analisadas de forma imparcial.

No âmbito do serviço público, no qual o desempenho organizacional não é medido em termos de retornos econômicos, mas em termos de cumprimento dos princípios constitucionais (BRASIL, 2016a) a dificuldade em gerenciar a diversidade da força de trabalho está relacionada com equilíbrio de interesses conflitantes e o desenvolvimento de um ambiente de tolerância, que permita às pessoas manter suas visões do bem comum (SCHWELLA, 2014). Segundo o autor, cabe aos gestores trabalharem com o intuito de “promover o pluralismo, criar oportunidades para a discordância construtiva, preservar as especificidades de indivíduos e grupos e oferecer oportunidades para que grupos diversos compartilhem a definição dos caminhos futuros da comunidade” (SCHWELLA, 2014, p. 263).

Em um estudo em organizações públicas da Holanda, Ashikali e Groeneveld (2015) partiram da premissa de que uma bem-sucedida gestão da diversidade afeta as atitudes, comportamentos e desempenho dos trabalhadores, porque, ao promover a inclusão na cultura organizacional, os empregados irão se identificar com a organização. As autoras ainda entendiam que a liderança transformacional, por seu caráter inspirador e capaz de mudar a cultura organizacional, seria a melhor atitude perante a gestão da diversidade. A partir das respostas de 10.976 servidores públicos holandeses à *survey*, foi detectada a relevância tanto da liderança transformacional quanto da cultura de inclusão já existente na organização para o comprometimento afetivo dos empregados com a gestão de diversidade.

A gestão da diversidade no serviço público também assumiu importância no estudo

estadunidense de Choi e Rainey (2010), que relacionaram a percepção de servidores federais sobre o desempenho organizacional com relação à diversidade e à gestão da diversidade. Foram analisados os aspectos étnico, etário e de gênero. Foi constatado que o desempenho dos órgãos era considerado baixo para seus funcionários, quando havia diversidade étnica na organização. Esse quadro, porém, foi revertido quando a diversidade étnica estava presente em setores com políticas de gestão da diversidade. De forma diferente, um ambiente de trabalho com equilíbrio entre homens e mulheres foi relacionado, pelos funcionários, com o desempenho superior do respectivo órgão e, por outro lado, não foram encontradas relações entre a diversidade etária da força de trabalho e o desempenho organizacional percebido. No que se refere à gestão da diversidade, os autores encontraram correlação somente entre a diversidade étnica e a gestão da diversidade, pois, em órgãos em que essas duas características estavam presentes, o desempenho organizacional foi percebido pelos funcionários como superior. Quanto aos aspectos de gênero e idade, os autores não encontraram relação evidente com a gestão da diversidade, o que, em suma, mostra que a gestão da diversidade seria capaz de transformar os efeitos negativos da diversidade étnica no desempenho em efeitos positivos.

No serviço público do Reino Unido, a diversidade da força de trabalho, em termos de gênero e etnia, além de corroborar para a criação de um ambiente de trabalho com baixo índice de atos discriminatórios, contribui para que os resultados do trabalho desempenhado sejam benéficos para a sociedade como um todo, e não apenas para determinados grupos (ANDREWS; ASWORTH, 2015).

Em uma perspectiva crítica, a gestão da diversidade pode ser vista como uma forma de reprodução da ideologia tecnocrática, na qual a inclusão das minorias no mercado de trabalho acontece somente com o intuito de transformar a diversidade em vantagem competitiva e em recurso a ser gerenciado com vistas à sua neutralização (ALVES; GALEÃO-SILVA, 2004). Ainda, a gestão da diversidade pode ser criticada por tentar mascarar os conflitos, problemas e dilemas envolvidos na implementação de suas políticas e ações (KIRTON; GREENE, 2015).

Outra crítica à gestão da diversidade, especificamente no que tange à política de diversidade adotada na empresa analisada por Saraiva e Irigaray (2009), é que essas políticas podem ser meros recursos discursivos e não atingem o plano das ações, no que tange à efetiva inclusão das minorias. Também sob o ponto de vista crítico, a gestão da diversidade passa a ser entendida como “uma forma instrumental de converter a preocupação social em resultados” (SARAIVA; IRIGARAY, 2009, p. 339). Para Knights e Omanović (2015), essa seria uma forma de redução dos interesses e das ideias relativas à diversidade, restringindo-os às práticas que podem, potencialmente, gerar benefícios comerciais às empresas, em detrimento

das práticas voltadas para o controle da discriminação.

De acordo com Fleury (2000), o combate à discriminação no mercado de trabalho esbarra, em terras brasileiras, em uma dificuldade de cunho cultural: a concepção partilhada nacionalmente de que esta é uma nação sem preconceitos. Dessa forma, ao assumirmos como verdadeiro o mito da democracia racial no país (ALVES; GALEÃO-SILVA, 2004) e estendermos seus preceitos de convivência harmônica entre todos aos demais grupos minoritários, negamos a existência do preconceito e da discriminação, o que não parece ser a realidade das organizações brasileiras, conforme apontam diversos estudos (CACCIAMALI; TATEI, 2013; LOTH; SILVEIRA, 2014; MYERS, 2003; IRIGARAY; FREITAS, 2013; SARAIVA; IRIGARAY, 2009; SOUZA; SILVA; CARRIERI, 2012).

A fim de ampliar a compreensão sobre os processos discriminatórios presentes nas organizações e, posteriormente, verificarmos as possíveis associações com as práticas no ambiente de trabalho dos servidores com deficiência da Universidade Federal de Uberlândia, trataremos, a seguir, de trabalhos que abordaram o assunto.

2.1.4 Diversidade e discriminação

Apesar de a literatura a favor da gestão da diversidade considerá-la como um mecanismo mais justo, comparada à entrada coercitiva de grupos minoritários proposta pelas ações afirmativas, uma vez que avalia o mérito dos trabalhadores e minimiza as desigualdades, bem como produz efeitos econômicos positivos para as empresas e para os funcionários (ALVES; GALEÃO-SILVA, 2004), há estudos que pressupõem que as políticas e práticas de diversidade formalizadas pelas empresas não garantem a ausência de discriminação no ambiente de trabalho (IRIGARAY; FREITAS, 2011; IRIGARAY; FREITAS, 2013; SARAIVA; IRIGARAY, 2009; SILVA; SOUZA; CARRIERI, 2012).

Com o intuito de apontar as atitudes com relação à diversidade, Pereira e Hanashiro (2010) identificaram, na literatura estrangeira, a existência de atitudes tanto de rejeição com relação às práticas de diversidade quanto de aceitação. As de rejeição foram divididas entre: discriminação reversa (uma atitude das pessoas pertencentes às maiorias que, por não serem beneficiados pelas práticas de diversidade, sentem-se discriminados) e receio ao estigma (os beneficiados pelos programas de diversidade são contrários às práticas por temerem uma visão negativa de si próprios). As atitudes de aceitação verificadas são as baseadas: na justiça social (as pessoas não beneficiados pelas práticas de diversidade acreditam em sua legitimidade por valorizarem grupos que, se analisados com base na meritocracia, ficariam em desvantagem com relação aos demais) e na obtenção de ganhos (as pessoas pertencentes às

minorias assumem postura favorável às práticas de diversidade por entenderem que sua situação individual é proveniente da situação da coletividade do grupo e que apresentam mais chances de sucesso que por meio das estratégias coletivas que por meio de conquista pessoal).

Especificamente sobre os episódios de discriminação contra os grupos minoritários, esses podem ser explicados pela lógica defendida por Knights e Omanović (2015) de que as pesquisas sobre a diversidade, por admitirem a existência de subjugação de um grupo sobre outros, reforçam as diferenças entre os grupos, criando estigma e discriminação sobre os grupos que desafiam e/ou fogem do que é considerado como padrão. A discriminação, o estigma, o preconceito e a pressão sobre os grupos minoritários existem devido à desigualdade de poder entre os grupos, o que pode trazer consequências psicológicas negativas para os integrantes dos grupos de menor poder (LINNEHAN; KONRAD, 1999).

Ao realizar uma análise documental de cinco empresas que figuraram entre as dez melhores para se trabalhar por três ou mais anos, no período de 2005 a 2010, Sicherolli, Medeiros e Valadão Jr. (2011) constataram que essas empresas conduziam práticas de diversidade que variavam entre o que estava prescrito em lei, como contratação de PCD e licença maternidade, ações além das expressas em lei, mas para aqueles grupos legalmente determinados, e ações que incluíam a diversidade em um sentido mais amplo. Os autores observaram que as práticas dessas empresas, destinadas a homossexuais, PCD e mulheres, ainda são incipientes, e, mesmo havendo maior número de ações destinadas às mulheres, os salários e as oportunidades de crescimento são baixos.

Sobre a dimensão do gênero, Cabo, Gimeno e Nieto (2012) conduziram uma pesquisa quantitativa, na qual foram analisados os quadros de diretores de 612 bancos de países da União Europeia, no ano de 2006, a fim de analisar a diversidade de gênero. Foi constatado que somente 7% dos diretores dos bancos pesquisados eram mulheres e a maior proporção de mulheres foi encontrada em bancos de menor risco e menor influência, o que, para os autores, pode ser resultado de uma discriminação estatística – na qual as pessoas pertencentes a um grupo são julgadas pelas características comuns de um grupo, em vez de suas características individuais – pois as mulheres tendem a ser consideradas mais avessas ao risco e menos confiáveis para tomar decisões arriscadas que os homens.

Em acréscimo, a presença de maior número de mulheres em bancos cujo corpo diretivo era mais numeroso foi entendida pelos autores como um indicativo de que os bancos menores preferem a homogeneidade em suas diretorias ou, ainda, que as mulheres assumem somente cargos de assessoria nos quadros diretivos. Assim, como a presença de assessoria é menor em quadros diretivos menores, esses tendem a ser predominantemente masculinos. Por

fim, os autores verificaram que bancos com maiores taxas de crescimento têm mais mulheres em suas diretorias. Isso pode ser explicado pela necessidade de que essas instituições têm de possuir conhecimento e experiências diversificados, os quais serão valiosos em eventuais situações críticas (CABO; GIMENO; NIETO, 2012).

Dentro da mesma dimensão da diversidade, porém abordando as diferenças salariais entre homens e mulheres no Brasil e no México, Cacciamali e Tatei (2013) identificaram, por meio da análise dos dados das pesquisas conduzidas no ano de 2008, respectivamente, pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) e pelo *Instituto Nacional de Estadística y Geografía* (INEGI), a existência de diferenças salariais entre os gêneros que não poderiam ser explicados por diferenças de escolaridade, experiência, qualificação e profissão, bem como por diferenças regionais. Por esse motivo, os autores ressaltam que os menores salários concedidos às mulheres seria resultado da discriminação entre os gêneros que as coloca em posição desfavorável no mercado de trabalho.

Sobre a perspectiva étnica, Pereira, Torres e Almeida (2003) conduziram um experimento com 120 estudantes universitários (um grupo experimental e um de controle), no qual era representado um processo de seleção de emprego ao qual concorriam uma moça negra e uma branca, com as mesmas competências e características profissionais. Ao grupo de controle, foi apresentada a decisão de contratação da concorrente branca, sem justificativas para o fato, ao passo que, para o grupo experimental, acrescentou-se uma justificativa para essa contratação, dizendo que, apesar de não ser preconceituosa, a recrutadora deveria seguir a preferência dos consumidores e da sociedade, que mostram preconceito.

Os resultados do referido trabalho mostraram que, *a priori*, os estudantes não mostravam preferência sobre a cor da pele de atendentes de loja e que a decisão deles quanto à justiça na decisão da recrutadora foi balizada pelo discurso justificador da discriminação. Isso porque, no grupo ao qual foi apresentada a explicação para não contratação da candidata negra, houve uma tendência entre os participantes de também contratar a candidata branca, ao passo que no grupo de controle foi verificado um equilíbrio entre as duas opções de contratação. O trabalho mostra o papel do discurso justificador da discriminação, que fez com que os participantes entendessem que a decisão foi menos injusta e mais profissional, mas, acima de tudo, sugere um paradoxo, pois, apesar de, individualmente, as pessoas não se rotularem como preconceituosas, a crença generalizada do preconceito contra negros está presente na sociedade brasileira (PEREIRA; TORRES; ALMEIDA, 2003).

O indicativo de existência de discriminação no ato de contratação foi reforçado pela análise de estatísticas brasileiras, desenvolvida em parte do trabalho de Myers (2003), na qual

foi observada tanto a predominância de homens brancos com alto grau de instrução ocupando cargos executivos, cabendo aos negros os cargos hierarquicamente inferiores, quanto a inferioridade na proporção de contratação desses últimos, comparando-se com a população brasileira de negros. Foi constatado, ainda, que os negros, quando assumiam cargos hierarquicamente elevados, faziam-no somente após maior tempo de serviço na empresa, em comparação aos executivos de outras etnias. O estudo também mostrou que o número de mulheres negras a assumir uma posição executiva ou gerencial ainda menor, o que indica, ainda, uma dupla discriminação (MELLO; NUERNBERG, 2012; SOUSA; MOLEIRO, 2015).

No âmbito internacional, Fox e Stallworth (2005) aplicaram questionários a asiáticos, afro-americanos, hispânicos/latinos e brancos com o intuito de verificar a ocorrência de *bullying*, como uma forma mais branda de discriminação, no cotidiano dessas minorias em organizações norte-americanas. Dos 262 respondentes, 97% afirmaram ter sofrido *bullying* nos cinco anos que antecederam a pesquisa, e a maior parte dos episódios foi ocasionada por supervisores, em vez de colegas de trabalho, o que aumenta a carga emocional e a falta de confiança das vítimas na organização. Os episódios também mostraram-se negativos por comprometerem a produtividade dos trabalhadores. Especificamente no que tange às diferenças entre os grupos minoritários e os trabalhadores brancos, os primeiros apontaram-se como alvos de *bullying* étnico em porcentagem superior aos brancos: asiáticos – 57%; afro-americanos – 50%; hispânicos/latinos – 37%; e brancos – 13%.

Ao analisar as políticas de diversidade de uma multinacional, Saraiva e Irigaray (2009) apontaram que tais políticas podem ser meros recursos discursivos e não atingem o plano das ações, no que tange à efetiva inclusão das minorias. Esse descompasso foi percebido durante as entrevistas, nas quais foi notada a existência de preconceito e de atitudes discriminatórias tanto por parte das não minorias como das minorias entrevistadas (mulheres, negros, homossexuais, judeus e pessoas com deficiência). As justificativas encontradas pelos autores para essa disparidade entre discurso e ambiente de trabalho relacionam-se com: i) o preconceito, explícito ou velado, de empregados e gerentes, ii) ineficácia gerencial quanto à efetividade das políticas de diversidade e iii) ausência de um senso coletivo entre os funcionários sobre o que é a diversidade.

Em um estudo sobre as políticas de diversidade utilizadas por bancos, especificamente no que diz respeito à homossexuais masculinos, Silva, Souza e Carrieri (2012) identificaram diferentes percepções de acordo com a existência de políticas que concediam o tratamento igual a todos os funcionários. No banco público analisado, os funcionários homossexuais sentiam-se em um ambiente mais amigável que os funcionários dos dois bancos públicos

pesquisados, o que, segundo os autores, pode estar relacionado à existência de normativos nos bancos públicos, que, apesar de pouco claros, dão a possibilidade de que companheiros de relacionamentos homoafetivos possam receber benefícios de plano de saúde concedidos pelos bancos públicos. No entanto, tanto nos bancos públicos como privados, foi detectada a existência de discriminação nas relações informais, tais como piadas de cunho pejorativo, uso de nomes femininos para designar os homossexuais e falta de estímulo quanto à participação dos funcionários homossexuais em atividades informais de socialização realizadas fora do horário de trabalho.

Também sobre a temática da homossexualidade masculina, Irigaray e Freitas (2013) detectaram uma relação entre a existência de políticas de diversidade e da coibição de práticas discriminatórias pelas organizações e a observância de menos discriminação no ambiente de trabalho, bem como com relação ao movimento de assumir a homossexualidade. Entretanto, para os entrevistados no referido estudo, ainda existe associação entre a homossexualidade e a discriminação, menores chances de promoção e exclusão social.

Com relação à percepção de trabalhadoras homossexuais, Irigaray e Freitas (2011) identificaram pelas falas das entrevistadas que a gestão da diversidade por vezes adquire sentido apenas como uma ferramenta gerencial com o intuito de passar uma imagem positiva aos públicos de seu interesse. Por outro lado, os autores concluíram que as homossexuais sentiam-se mais confortáveis em trabalhar em empresas nas quais as políticas de diversidade são colocadas em prática, bem como quando não havia discriminação pelos colegas de trabalho e quando havia outras homossexuais empregadas, em especial quando essas estavam em cargos de chefia. É importante ressaltar que a pesquisa mostrou que os atos discriminatórios às homossexuais femininas são acentuados devido à etnia, classe social e idade. Ainda, as próprias entrevistadas apresentam atitudes de discriminação com base em outros aspectos concernentes à diversidade, como orientação sexual, etnia, classe social, aparência e cargo.

A respeito da idade, Thomas et al. (2014) apontam que a carência de estudos sobre essa dimensão – em comparação com a quantidade de trabalhos sobre gênero, etnia e deficiência – indicam uma tendência das pessoas e das organizações de desconsiderar o envelhecimento ou sua influência. As autoras argumentam que a juventude é considerada o padrão organizacional e, dessa forma, o ato de envelhecer está associado com um processo de exclusão das organizações e ao estigma de perda de autonomia e de produtividade.

Nessa linha de pensamento, Loth e Silveira (2014) entrevistaram funcionários de uma empresa de grande porte, a fim de entender os estereótipos relativos ao preconceito por idade

no trabalho, a partir da visão dos chamados “envelhecentes”. Os resultados mostraram um sentimento paradoxal entre os participantes, pois, ao mesmo tempo em que apontaram aspectos positivos do avançar da idade, como respeitabilidade, autocrítica e sensatez, foram mencionadas características negativas, como chatice, resistência à mudança e despreparo com relação às novas tecnologias. Notou-se, ainda, uma tendência dos entrevistados de se mostrar pertencimento às características positivas e distanciamento das negativas.

O referido estudo ainda destacou que os envelhecentes, tanto no que se refere à idade quanto ao tempo de serviço, percebem-se com menos oportunidades e privilégios e menos preparo para aprender e contribuir, comparado aos mais jovens, e sua concepção de “velho” está relacionada com menor capacidade cognitiva, social e física. No entanto, os autores afirmam que as percepções sobre o próprio processo de envelhecimento variam de acordo com o entendimento de cada um sobre o envelhecimento e com o contexto laboral no qual estão inseridos (LOTH; SILVEIRA, 2014).

Além dessas dimensões, as características corporais podem ser consideradas fontes de discriminação no ambiente de trabalho, quando desviam do que se considera ideal e padrão. Ao tratar da obesidade, Levay (2013) defende que o discurso em torno do tema é construído para mostrar que a magreza constitui sinal de distinção que legitima as diferenças sociais. Assim, a obesidade torna-se fonte de discriminação na vida organizacional, no que tange à seleção, promoção e salário, e são estigmatizados como preguiçosos e menos competentes e disciplinados. Para a autora, a discussão da obesidade como problema de saúde agravia os episódios de discriminação e o estigma, por ser uma característica visualmente aparente.

A forma corporal também objeto de investigação de Meriläinen, Tienari e Valtonen (2013), que buscaram compreender como o corpo ideal dos executivos é visto nos processos de seleção, o que traz desvantagens não somente às mulheres, mas também aos homens que não possuem as características consideradas essenciais a um executivo. Por meio de entrevistas com recrutadores, as autoras verificaram que os traços exigidos dos executivos são relacionados com: i) sua presença marcante, enérgica e intensa; ii) sua capacidade corporal, manifesta por meio de boa forma, aptidão física, força e agilidade; e iii) tom de voz e maneira de falar. A partir dessa análise, as autoras identificaram que os limites da “normalidade” entre os executivos tornaram-se muito estreitos, sendo excluídos aqueles que não se enquadram no considerado padrão para um executivo, o que reforça as relações de poder baseadas no gênero, na idade e na etnia.

Em um estudo que concilia a idade e o gênero, salientando aspectos da aparência corporal, Jyrkinen e Mckie (2012) entrevistaram oito gestoras na Finlândia e Escócia, entre 33

e 60 anos, e verificaram uma gama de processos discriminatórios relacionados com essas dimensões associadas: se, para os homens, o fato de envelhecer está relacionado com a aquisição de conhecimento e a aparência adquirida com a idade não é levada em consideração, para as mulheres, o conhecimento adquirido com a idade não é tão valorizado e, além disso, elas são consideradas “velhas” mais cedo, por volta dos 40 anos. Em acréscimo, foi detectado que o corpo feminino é alvo de constantes comentários e de assédio e que existe uma pressão para que as mulheres tenham uma aparência sempre jovem e atrativa. As autoras também observaram que a discriminação adquire nuances diferentes de acordo com a idade, pois a mulher, na faixa de 30 anos, apesar de ser um recurso humano desejável pelas empresas, pela valorização do talento de pessoas mais jovens, por outro lado, as mulheres nessa idade representam uma ameaça, por poderem optar por terem filhos e se afastarem do trabalho. A partir dos 40 anos, as mulheres passam a sofrer uma espécie de tripla discriminação no trabalho: pelo gênero, pela idade e pelo fato de não atenderem aos padrões corporais.

Para além do ambiente de trabalho, mas a partir da perspectiva de articulação entre categorias de grupos oprimidos e discriminados, Mello e Nuernberg (2012) analisaram gênero e deficiência, ressaltando a importância dos estudos feministas no que se refere à vinculação da categoria da deficiência ao movimento feminista e, também, da abordagem de outras categorias identitárias nos movimentos de PCD. Conforme a análise dos autores, isso levou ao negligenciamento das mulheres com deficiência, apesar de constituírem um grupo duplamente discriminado, vulnerável e estigmatizado, cujas chances de exclusão na sociedade são potencializados e ainda mais latentes quando essas pessoas pertencem a outros grupos oprimidos, como relativos a etnia, classe ou orientação sexual, o que foi reforçado em estudos anteriormente mencionados (IRIGARAY; FREITAS, 2011; JYRKINEN; MCKIE, 2012).

Os mesmos autores, em estudo etnográfico posterior (MELLO; NUERNBERG, 2013), abordaram a temática da deficiência, a partir do recorte de gênero, a fim de compreender como o corpo, o gênero e a sexualidade manifestam-se na experiência da deficiência. Na ocasião, constataram a situação de dupla vulnerabilidade/desvantagem das participantes, que, por não apresentarem as características corporais de uma mulher ocidental e contemporânea, considerada objeto sexual, mostraram-se inibidas com relação a seus corpos. Também foi constatado que, pela representação das PCD como pessoas assexuadas ou não desejantes, as participantes tiveram sua sexualidade reprimida.

A dupla estigmatização norteou também os estudos de Sousa e Moleiro (2015), conduzidos em Portugal, que, ao analisarem as percepções de dois homens gays com deficiência, detectaram episódios de dupla discriminação nos relatos dos participantes. Além

disso, ficou evidente a internalização, pelos participantes, de atitudes negativas da sociedade perante a: i) deficiência, considerada por eles como um fator impeditivo para o exercício de sua sexualidade e, ainda, uma desvantagem, por não se enquadrarem no padrão corporal socialmente estabelecido; e ii) homossexualidade, uma vez que os participantes relataram tentativas de se enquadrarem nas normas heterossexuais e ocultação de sua identidade homossexual.

Em suma, os trabalhos analisados reforçam consideração de que os atos discriminatórios, o estigma e o preconceito a determinados grupos são resultados da desigualdade de poder que os pertencentes aos grupos considerados desviantes enfrentam (KNIGHTS; OMANOVIC, 2015). Ainda, a discriminação está relacionada com menor oportunidade de acesso a cargos e a melhores salários, bem como estigmatiza as pessoas como sendo menos aptas e capazes. Os estudos também sugerem a necessidade de apoio gerencial e de criação de um senso de diversidade comum à organização (IRIGARAY; SARAIVA, 2009), a fim de possibilitar um ambiente de trabalho isento de atos discriminatórios. A seguir, trataremos isoladamente da dimensão da diversidade relativa à deficiência, tema deste trabalho.

2.2 Diversidade: dimensão da deficiência

2.2.1 Pessoas com deficiência (PcD): justificativas para o termo adotado

Previamente à análise da literatura sobre PcD no mercado de trabalho, entendemos como relevante o esclarecimento do uso do termo “pessoa com deficiência” (PcD), adotado neste trabalho, em detrimento de outros termos.

Em primeiro lugar, com relação ao termo “necessidades especiais” utilizado como sinônimo de “deficiências” (SASSAKI, 1997, p. 15) tanto no meio acadêmico como no cotidiano das pessoas como forma de supostamente atenuar o valor desse último termo, Sasaki (1997) explica que o uso é inadequado, uma vez que necessidades especiais abrangem outras condições atípicas, além das resultantes de deficiências, tais como distúrbios psicológicos, emocionais, mentais, de aprendizagem, orgânicos e de conduta, além de situações sociais que levam à marginalização das pessoas.

O uso da expressão “necessidades especiais” como modulador do termo “deficiência” é, para Diniz (2012, p. 10), uma forma de “eufemismo discriminatório”. Também em uma reflexão sobre o uso de “necessidades especiais”, foi detectado por Irigaray e Vergara (2011), em um estudo sobre a percepção dos públicos externo e interno a respeito da política de

diversidade:

o uso do eufemismo “pessoas com necessidades especiais”, recorrente em todas as falas dos entrevistados não deficientes, desvela a intenção de se ornar com uma espécie de cortina artística o estigma ao qual a minoria em questão é submetida. Mais do que isso, esta função de linguagem exerce o papel de atenuador no discurso, cujo propósito social é manter o mínimo de harmonia entre os interlocutores, mascarando eventuais conflitos políticos ou sociais e, simultaneamente, conferindo ao emissor a aura de “politicamente correto”. (IRIGARAY; VERGARA, 2011, p. 1.090)

Isto posto, defendemos que as tentativas semânticas de evitar o uso do termo “deficiência”, além de trazer imprecisão o que se pretende abordar, seria uma tentativa de velar o estigma e as discriminações sofridas pelos PCD. Entretanto, nosso entendimento é que é preciso justamente dar visibilidade e discutir o tratamento dado às PCD na sociedade e, mais especificamente, no mercado de trabalho, para poder aprimorar as discussões sobre a diversidade.

Desta feita, conforme Sasaki (2005), com o qual concordamos, o termo “pessoa com deficiência” seria o adequado, pois traz valor à pessoa e é marcado pelo empoderamento e pela responsabilidade de contribuir com a sociedade inclusivista, ao contrário de termos utilizados até o início da década de 1980, como “excepcionais”, “deficientes”, “defeituosos”, “incapacitados” e “inválidos”, ou outros como “manco”, “aleijado” e “retardado”, os quais foram detectados, no início dos estudos sobre a deficiência, como sendo marcados por violência (DINIZ, 2012).

Além disso, o termo “pessoa com deficiência” distancia-se da acepção de “pessoas portadoras de deficiência” ou “pessoas portadoras de necessidades especiais”, haja vista que “uma pessoa só porta algo que ela possa não portar, deliberada ou casualmente.” (SASSAKI, 2005, p. 15).

2.2.2 Compreendendo a deficiência

O conceito da deficiência assumiu diferentes significados ao longo da história, conforme sintetizado no Quadro 2, e está atrelado a fenômenos sociais relacionados ao misticismo, à concepção médica e também, à manifestação da diversidade humana, que reconhece que as PCD devem reivindicar seus direitos, conforme previsto nas sociedades democráticas (SANTOS, 2008).

O entendimento sobre a deficiência, em âmbito internacional, passou do predomínio do modelo médico para o do modelo social, esse último demarcado pela propositura de dois documentos: a Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde (CIF),

promulgada pela Organização Mundial de Saúde em 2001, e, posteriormente, pela assinatura da Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, em 2007 (DINIZ; BARBOSA; SANTOS, 2009), a qual foi ratificada nacionalmente por meio do Decreto nº6.949, de 25/08/2009 (BRASIL, 2009a).

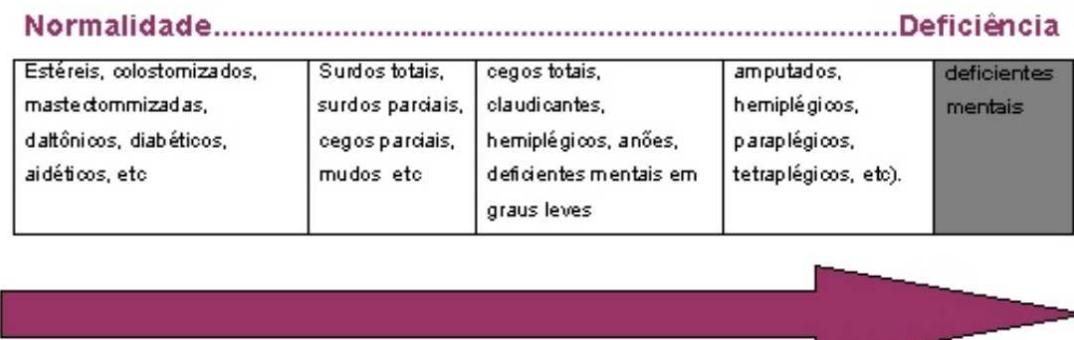
Conforme apontam os autores supracitados, o modelo médico surgiu como uma refutação à compreensão predominante no século XIX, na qual a deficiência era entendida como uma manifestação espiritual. O modelo sugeria que as limitações físicas de uma pessoa com deficiência eram causados por uma anormalidade, criando, assim, uma dicotomia entre o normal (sem deficiência) e o anormal (com deficiência), e, sob essa perspectiva, os impedimentos para o trabalho produtivo eram as motivações para as desigualdades sociais impostas às PCD. Diniz (2012), aponta para o caráter de julgamento estético inerente à diferenciação que se faz entre normal e anormal (DINIZ; BARBOSA; SANTOS, 2009).

Ao criar essa oposição entre o normativo e o desviante e pontuar as diferenças como assimetrias explícitas, surge o entendimento de que a deficiência deve ser encarada por meio de assistencialismo, pois seria uma forma de amparar a dependência causada pela deficiência (PICCOLO; MENDES, 2013). Para esses autores, o assistencialismo a PCD também está relacionado com o entendimento da deficiência como tragédia pessoal, que, à semelhança de tragédias naturais, não são encarados como problemas de ordem política, mas que necessitam do esforço de todos para saná-lo. Ainda, a deficiência como tragédia pessoal reforça sua característica médica, porque enfatiza a necessidade de reabilitação e de cura.

Entendemos que essa dicotomia entre o que pode ser considerado normal x anormal, ressaltada pelo modelo médico, também possui características que retomam a questão apontada por Mello e Nuernberg (2012) sobre nossa herança de “promoção da beleza harmônica” (MELLO; NUERNBERG, 2012, p. 644), proveniente da Grécia Antiga, que, por ressaltar a beleza, a perfeição e a saúde, vê a deficiência como uma ameaça à idealização do corpo que promove.

Nesse sentido, o sentimento de repulsa aos corpos com deficiência tende a aumentar quanto mais desviante for esse corpo com relação ao que se considera como padrão (MELLO; NUERNBERG, 2013). Com base nessa reflexão e na pesquisa etnográfica realizada com duas mulheres com deficiência, Mello e Nuernberg (2013) propuseram uma “tabela de corponormatividade”, que enquadra os tipos de deficiência suscitados partindo do que é considerado como a “normalidade”, até o que é considerado como “deficiência” (Figura 1):

Figura 1: Tabela da corponormatividade



Fonte: Mello e Nuernberg (2013, n/p)

Ressaltamos que, conforme apontam Amaral e Coelho (2003), essa classificação entre as deficiências consideradas mais ou menos próximas da “normalidade” é feita pelas próprias pessoas com deficiência e reforçada por familiares, criando relações de superioridade ou de inferioridade entre as PCD.

O estudo de Goffman (1988), ao tratar dessa dicotomia social entre o que é considerado normal x o estigmatizado – neste trabalho, representado pelas PCD – traz uma reflexão que se aproxima dessa classificação das deficiências. Para o referido autor, existe:

uma forma de cooperação tácita entre os normais e os estigmatizados: aquele que se desvia pode continuar preso à norma porque os outros mantêm cuidadosamente o seu segredo, fingem ignorar sua revelação, ou não prestam atenção às provas, o que impede que o segredo seja revelado; esses outros, em troca, podem permitir-se ampliar seus cuidados porque o estigmatizado irá, voluntariamente, se abster de exigir uma aceitação que ultrapasse os limites que os normais consideram cômodos. (GOFFMAN, 1988. pp. 110-111)

Assim, entendemos que a visão proposta pelo modelo médico da deficiência, a premissa de Goffman (1988) e a reflexão de Mello e Nuernberg (2013) sobre as deficiências, estão relacionadas com um modelo de sociedade que tende a aceitar as deficiências à medida que elas se aproximam do padrão de normalidade socialmente estabelecido.

Partindo de uma perspectiva divergente do modelo médico, o modelo social da deficiência passou a admitir a diversidade e a especificidade dos corpos, entendendo a deficiência a partir das barreiras impostas pelo ambiente aos corpos com limitações físicas, intelectuais ou sensoriais, as quais são resultantes da discriminação, da opressão social e da cultura da normalidade (DINIZ; BARBOSA; SANTOS, 2009). Dessa forma:

Um corpo com impedimentos é o de alguém que vivencia impedimentos de ordem física, intelectual ou sensorial. Mas são as barreiras sociais que, ao ignorar os corpos com impedimentos, provocam a experiência da desigualdade. A opressão não é um atributo dos impedimentos corporais,

mas resultado de sociedades não inclusivas. (DINIZ, BARBOSA; SANTOS, 2009, p. 67)

De forma similar à proposta do modelo social, Goodley (2010) aponta que a deficiência é histórica e culturalmente construída e está socialmente marcada pela marginalização, ainda que seja uma característica presente em toda a sociedade, independentemente de classe, país de origem ou poder aquisitivo. Nesse sentido, a proposta do modelo social aproxima-se da reflexão de Goffman (1988) sobre o estigma, na qual o autor defende que, para que as diferenças sejam compreendidas, precisamos voltar nosso olhar para o que é considerado comum, normal.

Em termos econômicos, as PCD são vulneráveis e significativamente excluídas do mercado de trabalho, haja vista que o modelo capitalista impõe regras quanto a determinadas habilidades físicas e intelectuais que os trabalhadores devem preencher para serem considerados adequados para as funções (GOODLEY, 2010; PICCOLO; MENDES, 2013)

No modelo social, o conceito de deficiência é criado a partir do confrontamento do conceito de lesão, em um processo de diferenciação entre o que é característica da sociedade e o que é inerente ao corpo (DINIZ, 2012). A autora retoma os conceitos propostos pela *Union of the Physically Impaired Against Segregation* (UPIAS) – organização a favor dos direitos das PCD, criada no Reino Unido em 1972 – e esclarece que a lesão seria um dado corporal sem valor, relacionado com o defeito ou a ausência parcial ou total de um membro, organismo ou mecanismo corporal. Por outro lado, “a deficiência seria o resultado da interação de um corpo com lesão em uma sociedade discriminatória” (DINIZ, 2012, p. 18). Desse modo, a opressão vivida pelas PCD é resultado de uma cultura incapaz de compreender o que é da natureza humana, ou seja, as lesões corporais (MELLO; NUERNBERG, 2012). Assim, o fato de uma pessoa ter uma lesão corporal não significa que ela necessariamente vivenciará a deficiência, por ser essa última relacionada com a adaptação da sociedade (PICCOLO; MENDES, 2013).

Retomando a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo (BRASIL, 2009a), Diniz, Barbosa e Santos (2009) defendem que o conceito de deficiência proposto no documento surgiu a partir da discussão a respeito da necessidade de promoção da igualdade entre pessoas com e sem deficiência, proposta pelo modelo social, combinado com a necessidade de catalogação dos impedimentos, fruto do modelo médico, e com a denúncia à opressão, característica essa que é inerente à matriz de direitos humanos.

Nessa linha, englobando aspectos do modelo médico com o social, Thomas (1999;

2004) defende que o modelo social seria uma versão simplificada do pensamento sócio-relacional, pois, ao propor que as restrições de atividades são todas causadas por barreiras sociais, é sugerido que as lesões e doenças crônicas não causam qualquer restrição de atividade. A partir dessa lacuna, a autora propõe o entendimento sócio-relacional da deficiência, no qual as lesões e as doenças crônicas não são negadas, porém, a deficiência existe somente quando a restrição das atividades das pessoas com lesões e doenças crônicas são socialmente impostas.

Em acréscimo, o modelo sócio-relacional de Thomas (1999) acrescenta as dimensões psicológica e emocional, resultantes das experiências sociais negativas vividas pelas pessoas com lesões, e conceitua a deficiência como uma forma de opressão social que envolve tanto as restrições de atividades impostas socialmente a pessoas com limitações físicas quanto a destruição socialmente gerada de seu bem-estar psicológico e emocional (THOMAS, 1999).

Quadro 2 – Modelos de compreensão da deficiência

Modelo	Conceito vinculado à deficiência
Misticismo	Manifestação espiritual
Médico	Anormalidade
Social	Discriminação da sociedade diante de um corpo com lesão
Sócio-relacional	Forma de opressão social que envolve restrições de atividades e destruição do bem-estar psicológico e emocional de pessoas com limitações físicas

Fonte: elaborado pela autora

De forma geral, a sucessão dos modelos da deficiência produziu um movimento de dentro para fora, no que diz respeito ao significado a ela atribuído. Assim, a deficiência, inicialmente concebida como uma limitação de ordem espiritual, interna, passa a ser uma limitação corporal e, posteriormente, uma limitação social.

Ao compreender a deficiência em termos de limitação social, faz-se necessário que a sociedade esteja apta e projetada, em termos de acessibilidade, de forma a beneficiar todos seus cidadãos, com ou sem deficiência (SASSAKI, 2009). Para tanto, é preciso promover a acessibilidade em todos os aspectos da atividade humana, o que, para Sasaki (2009), seria possível por meio da garantia das seis dimensões da acessibilidade, quais sejam: arquitetônica, comunicacional, metodológica – relacionada com as barreiras dessa natureza em atividades de lazer, educativas, laborais, etc., instrumental – relativa a instrumentos, utensílios e equipamentos, programática – das políticas públicas e normatizações, e atitudinal

– relacionada com os comportamentos humanos de discriminação e preconceito.

No campo jurídico, se até a iniciativa da Organização das Nações Unidas – ONU de declarar o ano de 1981 como “Ano Internacional da Pessoa Deficiente”, as PCD eram ignoradas pela sociedade, esse marco histórico influenciou a emissão de leis que contribuíram para a entrada de pessoas com deficiência no mercado de trabalho (GARCIA, 2014), como a Constituição Federal de 1988 (BRASIL, 1988), de forma mandatória

Ao final do século XX, a deficiência era considerada como "toda perda ou anormalidade de uma estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica que gere incapacidade para o desempenho de atividade, dentro do padrão considerado normal para o ser humano" (BRASIL, 1999, p. 1), podendo ser permanente, se estabilizada por período que não permita recuperação ou alteração do estado, ou, ainda, uma incapacidade, o que está relacionado com a redução da capacidade de integração social.

Dez anos depois, com a promulgação da Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo (BRASIL, 2009a), a deficiência passou ser entendida de forma mais ampla, não se restringindo a aspectos corporais:

Pessoas com deficiência são aquelas que têm impedimentos de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, os quais, em interação com diversas barreiras, podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdades de condições com as demais pessoas. (BRASIL, 2009a, p. 3).

Essa mudança de pensamento com relação à deficiência teve reflexos na forma como a temática é encarada no mercado de trabalho, conforme veremos na próxima subseção. Entretanto, vale considerar que, ao procurarmos amparo na ideia de modelos de compreensão da deficiência, eles são usados nesta dissertação como um parâmetro de análise dentro de uma lógica de sobreposições, jamais de evolução, e foram utilizados aqui com o propósito de esclarecer melhor a realidade.

2.3 A deficiência no mercado de trabalho

2.3.1 O processo de inserção e as formas de compreender a deficiência

No mercado de trabalho, “o ato de introduzir pessoas com deficiência, junto às demais pessoas, em ambientes de trabalho, para a realização de atividades profissionais” (CARVALHO-FREITAS; MARQUES, 2011, p. 485) é explicado pelo termo inserção. O processo de inserção, no entanto, passou por fases distintas ao longo da história, as quais se diferenciam pelo tratamento dado às PCD.

Sassaki (1997) separa as posturas mercadológicas frente às PcD em quatro fases:

1^a) exclusão das PcD do mercado competitivo, resultante da atitude de proteção da sociedade perante as PcD e da falta de desenvolvimento da sociedade no que diz respeito à possibilidade laboral dessas pessoas;

2^a) segregação, iniciada, no Brasil, em meados da década de 1950, na qual as PcD realizavam pequenos serviços em casa ou em oficinas protegidas de trabalho, com baixa remuneração e sem vínculo empregatício;

3^a) integração, verificada em meados da década de 1980, tem como base o modelo médico da deficiência e consiste na inserção das PcD, desde que elas consigam, por si mesmas, adaptarem-se ao mercado de trabalho, sem que sejam feitas modificações. Nessa fase, a PcD também poderiam entrar no mercado de trabalho desde que tenham qualificação para o posto ou a empresa concorde em fazer pequenas alterações no ambiente de trabalho ou, ainda, desde que as PcD sejam segregadas em postos de trabalho exclusivos para elas; e

4^a) inclusão, pressupõe que a sociedade faça modificações para permitir a participação das pessoas com deficiência e que exista um preparo estrutural, de políticas e de gestão de pessoas que seja benéfico para pessoas com e sem deficiência.

Sobre a postura da integração, Assis e Carvalho-Freitas (2014) salientam o caráter de modificação das estruturas organizacionais, uma vez que, ao terem que mostrar competência e adaptação ao trabalho, as PcD provam sua capacidade produtiva e, consequentemente, podem trazer mudanças no sentido de promover a cultura inclusivista na organização.

Com relação à inclusão de forma não restrita ao ambiente de trabalho, Sassaki (2009) salienta que, como paradigma da sociedade, a inclusão pressupõe a adequação dos sistemas sociais para todas as pessoas, consideradas em sua diversidade de gênero, etnia, orientação sexual, deficiência, entre outras, e com a participação de representantes desses grupos na consecução dessas adequações. Assim, entendemos que o preparo estrutural necessário à inclusão, conforme mencionado anteriormente, somente pode ser delineado com a participação das pessoas com deficiência.

Ainda nesse sentido, a ideia de que a inclusão de PcD somente pode ser efetivada com a participação de seus representantes pode ser sintetizada pelo lema “Nada sobre nós, sem nós”, que mostra a demanda do movimento pelos direitos da pessoa com deficiência pelo controle de suas necessidades e pelos meios de alcançá-las, desmistificando a dependência das PcD e destituindo a visão paternalista sobre essas pessoas, por meio de seu empoderamento (CHARLTON, 1998). Para Sassaki (2011), o referido lema deve ser interpretado como “Nenhum resultado a respeito das pessoas com deficiência haverá de ser gerado sem a plena

participação das próprias pessoas com deficiência" (SASSAKI, 2011, n/p).

Outra divisão sobre as diferentes compreensões da deficiência nas organizações foi realizada por Carvalho-Freitas e Marques (2007; 2010) e Carvalho-Freitas (2012). Os referidos autores identificaram, por meio da análise de períodos históricos distintos, a existência de seis matrizes de compreensão da deficiência, que podem existir de forma concomitante em uma mesma organização, quais sejam: matriz da subsistência ou sobrevivência; matriz da sociedade ideal e da função instrumental da pessoa; matriz espiritual; matriz da normalidade; matriz da inclusão social; e matriz técnica. Essa última matriz, foi subdividida em quatro percepções sobre as possibilidades de trabalho de pessoas com deficiência, a saber: percepção de desempenho, percepção do vínculo, percepção dos benefícios da contratação e percepção sobre a necessidade de treinamento (CARVALHO-FREITAS (2007).

Segundo os trabalhos dos referidos autores, as matrizes podem ser caracterizadas conforme consta do Quadro 3:

Quadro 3: Matriz de compreensão da deficiência no mercado de trabalho

Matriz	Surgimento	Postura frente à PCD
Subsistência ou sobrevivência	Grécia Antiga (séc. XII a. C. a séc. VII a. C.)	Devido à valorização da capacidade física, há necessidade de comprovação de sua contribuição social efetiva para serem integrados na sociedade.
Sociedade ideal e da função instrumental da pessoa	Período clássico (séc. VI a. C. a ano 322 a. C.)	Abandono e exclusão são consideradas atitudes naturais e adequadas e, portanto, não há possibilidade de integração na sociedade.
Espiritual	Idade Média (séc. IV ao séc. XIV)	Ao relacionar a deficiência com a manifestação divina, a PCD passa a ser considerada como digna de compaixão e sua possibilidade de contribuição social, quando existente, é feita mediante a execução de pequenos serviços
Normalidade	Idade Moderna (séc. XV ao ano de 1789)	Qualificada como um desvio do padrão de normalidade, a PCD é segregada no ambiente de trabalho e exerce funções de menor <i>status</i> , com reduzidas chances de ascensão na carreira
Inclusão social	Século XX	A PCD deve ser incluída na sociedade e no ambiente de trabalho, devendo as organizações e a sociedade adaptarem-se à natureza das PCD, a fim de garantir as condições necessárias para seu exercício profissional e de cidadania.
Técnica	Século XXI	Deficiência como recurso a ser gerido, devendo ser analisado sob as perspectivas do desempenho, do vínculo de compromisso, dos benefícios de contratação e da necessidade de treinamento das PCD.

Fonte: elaborado pela autora com base em Carvalho-Freitas e Marques (2007, 2010)

É importante ressaltar que a questão da necessidade de que a pessoa contribua com a sociedade por meio do trabalho é uma característica que surge na matriz da subsistência ou

sobrevivência e permanece em todos os demais modelos, por ser condição inerente ao mercado de trabalho. No entanto, a postura com relação às pessoas com deficiência é de ceticismo quanto à capacidade de contribuição, sendo necessário que provem que estão aptas (CARVALHO-FREITAS; MARQUES, 2007). Sobre as matrizes, Carvalho-Freitas (2012) também faz uma divisão entre aquelas que focam na deficiência, quais sejam, a espiritual, a da normalidade e a técnica, e a matriz da inclusão, que, de forma divergente, foca nas modificações de que a sociedade precisa para garantir que as PCD sejam incluídas de fato.

Ainda sobre os estudos de Carvalho-Freitas e Marques (2007), destacamos que, embora salientados os períodos históricos específicos de prevalência das matrizes, as concepções nelas contidas podem ser verificadas nas organizações ao longo de outros períodos históricos, reeditadas e adaptadas aos contextos específicos e, ainda, os pressupostos de diferentes matrizes podem ser observados de forma concomitante em determinado ambiente (CARVALHO-FREITAS; MARQUES, 2007, 2010).

Para Carvalho-Freitas (2009), em conjunto com as adequações necessárias para promover a inclusão de trabalhadores com deficiência e com a necessidade de proporcionar às PCD qualidade de vida no trabalho, as concepções de deficiência verificadas no ambiente de trabalho constituem-se um dos aspectos problemáticos para as organizações, pois a coexistência de matrizes antagônicas em um mesmo ambiente dificulta a gestão da diversidade no ambiente de trabalho.

Apesar de, em um primeiro momento, a forma como a deficiência é entendida em determinada organização pareça estar vinculada somente com o trabalho da área de gestão de pessoas, entendemos que a postura institucional diante da deficiência influencia na percepção das PCD com relação ao trabalho por elas desempenhado. Ainda, a matriz (ou as matrizes) de interpretação na qual um ambiente apoia-se, além de possibilitar a identificação da concepção de deficiência dominante e das ações decorrentes dessas concepções (CARVALHO-FREITAS; MARQUES, 2010), influencia(m), a nosso ver, o sentido adquirido pelo trabalho na percepção dos trabalhadores com deficiência. Isso se justifica pelo fato de que as experiências vividas no ambiente de trabalho formam a percepção que a pessoa atribui à atividade laboral (LIMA et al, 2013), a qual será tratada na subseção a seguir. Serão abordadas, ainda, as visões de diferentes agentes sobre o processo de inserção.

2.3.2 Perspectivas sobre a inserção no mercado de trabalho

A fim de criar um panorama sobre o processo de inserção no mercado de trabalho, reunimos perspectivas de PCD, gestores e empresas sobre o tema. No Quadro 4, sintetizamos a

visão das PCD sobre a inserção, conforme aponta a literatura analisada:

Quadro 4: Visão das PCD sobre a inserção

Significado da inserção no mercado de trabalho para PCD	Autores
Aspectos financeiros	Assis e Carvalho-Freitas (2014) Pereira, Del Prette e Del Prette (2008) Roncon, Beltrame e Azevedo (2015) Toledo e Blascovi-Assis (2007)
Comprovar que têm capacidade laboral	Abreu e Moraes(2012) Carvalho-Freitas (2009) Lima <i>et al</i> (2013) Brunstein e Serrano (2008) Assis e Carvalho-Freitas (2014)
Conscientização/diminuição de práticas discriminatórias	Assis e Carvalho-Freitas (2014)
Diferenciação (com relação às demais PCD)	Lima <i>et al.</i> (2013)
Igualdade (com relação às pessoas sem deficiência)	Lima <i>et al.</i> (2013)
Independência	Carvalho-Freitas (2009) Lima <i>et al.</i> (2013)
Inserção na sociedade	Assis e Carvalho-Freitas (2014) Lima <i>et al.</i> (2013) Pereira, Del Prette e Del Prette (2008) Toledo e Blascovi-Assis (2007)
Oportunidade de trabalho e de crescimento profissional	Abreu e Moraes (2012) Assis e Carvalho-Freitas (2014)
Satisfação pessoal (autoestima, autorrealização, sentimento de ser útil, reconhecimento e valorização profissional e social)	Brunstein e Serrano (2008) Assis e Carvalho-Freitas (2014) Carvalho-Freitas (2009) Moreira, Cappelle e Carvalho-Freitas (2015) Paiva <i>et al.</i> (2015)
	Pereira, Del Prette e Del Prette (2008) Roncon, Beltrame e Azevedo (2015) Toledo e Blascovi-Assis (2007)

Fonte: elaborada pela autora

Sob o ponto de vista das pessoas com deficiência, apesar de considerarem a deficiência como parte constituinte de sua identidade, o estudo de Moreira, Cappelle e Carvalho-Freitas (2015) aponta que essa característica foi citada por PCD, entrevistadas no Brasil e nos Estados Unidos, como uma barreira à obtenção de emprego, na medida em que a percepção dos outros, ainda que presumida pela PCD, pode fazer com que elas se sintam diminuídas ou sejam desencorajadas a realizar determinados tipos de trabalho. Por outro lado, o trabalho foi identificado como um fator que traz sentido à vida das PCD pesquisadas.

Ainda, ao analisar a percepção individual da PCD sobre si e sua percepção do olhar do outro, Moreira, Cappelle e Carvalho-Freitas (2015) depreenderam que a forma como os outros as veem é imprescindível para o bem-estar das PCD e que, embora percebido um tratamento

igual ao dado às demais pessoas, as PCD brasileiras relataram experiências de superproteção, em especial da própria família. Quanto à visão de si mesmas, as PCD relataram sentirem-se estigmatizadas por não corresponderem, em especial visualmente, ao que a sociedade considera como “normal”, que seriam as pessoas sem deficiência.

No que diz respeito à visão das PCD quanto ao trabalho, o estudo de Ávila-Vitor e Carvalho-Freitas (2012) indicou que o fato de não serem tratados de forma privilegiada ou como desviantes do padrão de normalidade é encarado de forma positiva por funcionários com deficiência, os quais também acreditam que seu bom desempenho é influenciado pela valorização da inclusão e pelas condições de trabalho no âmbito organizacional.

Outra constatação sobre o trabalho, na visão das PCD, foi feita por Paiva et al. (2015), cujo estudo concluiu que o sucesso, para trabalhadores com deficiência, está mais relacionado com aspectos subjetivos e pessoais por eles experienciados e que trazem realizações no âmbito profissional, do que com a dimensão objetiva, relacionada com a posição ocupada e o salário.

Em um estudo sobre a qualidade de vida no trabalho sob a perspectiva de trabalhadores com deficiência visual, auditiva e física de uma empresa no setor metalúrgico, Abreu e Moraes (2012) chegaram à seguinte escala de fatores considerados como determinantes: 1º) Oportunidade de crescimento profissional, 2º) condições de trabalho; utilização e o desenvolvimento de suas capacidades; e integração social na organização, 3º) remuneração, 4º) relevância de seu trabalho, 5º) direitos na empresa, e 6º) equilíbrio entre trabalho e vida. Com relação ao fator mais vinculado à qualidade de vida no trabalho pelas PCD pesquisadas, é importante ressaltar que esse resultado foi alcançado em uma empresa que, segundo os autores, proporciona essa oportunidade de crescimento aos trabalhadores com deficiência com base em critérios justos e realiza ações de capacitação aos empregados. Os autores ainda depreenderam, pelas entrevistas, que o trabalho para as PCD entrevistadas perpassa a motivação remuneratória e adquire, também, um valor de satisfação pessoal, por aumentar sua autoestima e reafirmar sua capacidade laboral, bem como por possibilitar a socialização.

A importância dos aspectos mais subjetivos do trabalho para as PCD também ficou evidente na pesquisa conduzida por Lima et al.(2013). Ao categorizar o sentido do trabalho para as PCD, os autores identificaram uma relação de indissociabilidade entre a identidade pessoal e a profissional dessas pessoas, porque, apesar de o aspecto financeiro ser recorrente na fala dos entrevistados, esse estava vinculado à independência pessoal e à inserção social, assim como à ratificação de sua capacidade laboral e de sua importância para a sociedade.

Segundo os autores, o trabalho para as PCD adquire um sentido de diferenciação, pois com relação a outras PCD que não possuem trabalho, eles são vitoriosos, mas, ao mesmo tempo, existe um sentimento de igualdade para com as pessoas sem deficiência, visto que podem levar uma vida similar à das pessoas sem deficiência. Com relação à imposição de quotas para inserção no mercado de trabalho, a percepção das PCD é de que o procedimento traz benefícios, haja vista que muitos não teriam oportunidade de emprego sem essa imposição legal.

Especificamente sobre o processo socialização, esse é considerado como o ato de a pessoa absorver a cultura de uma organização de forma tácita, de modo que saiba como agir em determinada instituição, bem como entenda o ambiente organizacional no qual está inserido (CARVALHO-FREITAS et al., 2010). Para os autores, o processo de socialização no mercado de trabalho é composto por três dimensões: a biográfica, na qual são consideradas a percepção e as expectativas laborais daquele que passa pelo processo de socialização; a relacional, que considera a identidade atribuída à pessoa em processo de socialização pela organização e por seus pares; e a organizacional, voltada para as ações de socialização praticadas pelas organizações.

Com relação a cada uma das dimensões da socialização, o estudo de Carvalho-Freitas et al.(2010) identificou as seguintes características: i) dimensão biográfica: verificaram-se a importância da família para as PCD e a existência de experiências anteriores frustrantes em situações de trabalho, de tentativa de qualificação e de escolarização, bem como foi constatado que as PCD atuam no sentido de compreender a cultura organizacional e aprender as atividades a serem desenvolvidas, mas pouco agem com o intuito de negociar mudanças nas atividades em que apresentam dificuldade; ii) dimensão relacional: apesar de terem relatado boa receptividade por parte dos colegas e da chefia, as PCD relataram entender que a visão dos colegas é de que a deficiência é um desvio da normalidade, mas a maior parte, 60% dos entrevistados, acredita que os pares veem seu desempenho como similar ao das pessoas sem deficiência; e iii) dimensão organizacional: as PCD acreditam que, apesar da tentativa de sensibilização das empresas pesquisadas, a integração tem partido desses funcionários e as organizações estudadas fizeram poucas ou nenhuma adaptação das condições de trabalho e da área de gestão de pessoas para possibilitar a inclusão das PCD.

Ainda sobre o referido trabalho de Carvalho-Freitas et al.(2010), foi detectado que não havia ações planejadas de integração nas três empresas pesquisadas – entre elas, uma instituição pública – ficando a socialização a cargo dos próprios trabalhadores com deficiência. Essa atribuição da socialização à iniciativa das PCD pode gerar um processo de

estagnação desses trabalhadores, devido à tendência de haver maior proatividade com relação às atividades da empresa e ao relacionamento com os colegas de trabalho em ambientes nos quais há sensibilização sobre a questão da deficiência e adaptações das condições de trabalho e das práticas de gestão de pessoas.

Sobre a deficiência intelectual, Toledo e Blascovi-Assis (2007) realizaram entrevistas com três jovens com síndrome de Down, inseridos no mercado de trabalho por meio de uma instituição filantrópica, a fim de extrair os significados que a atividade laboral exercia em suas vidas. Foi percebido que os respondentes vinculam o trabalho à autorrealização e à possibilidade de participação na sociedade e de estabelecimento de relações interpessoais, com público e com os colegas, além de ser uma forma de obter remuneração para conseguirem realizar seus planos. Entretanto, as autoras alertam para a funcionalidade das relações estabelecidas por esses jovens no trabalho, haja vista que, apesar do maior contato entre pessoas com e sem deficiência, não foi detectada a realização de atividades com os colegas fora do ambiente de trabalho.

Ao realizar um estudo com trabalhadores com e sem deficiência física, a fim de reunir os aspectos positivos e negativos de suas atividades laborais, Pereira, Del Prette e Del Prette (2008) concluíram que a deficiência não foi um fator que determinou as características positivas ou negativas encontradas. Isso porque, tanto para pessoas com deficiência física quanto para as sem deficiência, os aspectos positivos (cidadania, conciliação de interesses, finanças, relações sociais, valorização pessoal e valorização profissional) quanto os negativos (desgaste físico e emocional, desvalorização profissional, dificuldades interpessoais, jornada de trabalho extensa e mecanização do trabalho) foram os mesmos para os dois grupos.

Ressalta-se que, dentre as categorias encontradas por Pereira, Del Prette e Del Prette (2008), os aspectos positivos mais frequentes entre os respondentes com deficiência física foram valorização pessoal (96,2%) e relações sociais (81,4%), para os participantes sem deficiência, a categoria positiva mais frequente foi valorização profissional (81,4%) seguida das relações sociais (77,7%). A questão financeira foi mais importante que os aspectos de cidadania relacionados à atividade de trabalho tanto para pessoas com deficiência física (59,2% e 18,5%, para cada um dos aspectos, respectivamente), quanto para aquelas sem deficiência (37% e 33,3%, para cada um dos aspectos, respectivamente). Sobre os aspectos negativos, as pessoas com deficiência citaram com mais frequência as dificuldades interpessoais (51,8%) e a desvalorização profissional (33,3%), ao passo que a jornada de trabalho extensa (70,3%) e o desgaste físico e emocional (51,8%) foram os aspectos negativos mais frequentemente citados pelas pessoas sem deficiência.

Com relação aos aspectos negativos mencionados pelas PcD nesse estudo, os autores argumentam que as dificuldades de relacionamento podem estar relacionadas com outros fatores identificados na literatura, como despreparo e falta de habilidade social da própria PcD, baixo autoestima, processo de profissionalização das PcD ineficiente. Já a questão da desvalorização profissional foi mais correlacionada pelas PcD à falta de reconhecimento de seu trabalho (PEREIRA; DEL PRETTE; PRETTE, 2008).

Ainda sob o ponto de vista de PcD, Roncon, Beltrame e Azevedo (2015) realizaram um estudo de levantamento com 45 funcionários de uma empresa de transporte coletivo de Londrina – PR, dos quais 88% possuíam deficiência física, com intuito de compreender seu processo de inclusão na empresa estudada. Os resultados mostraram que o trabalho assume os seguintes significados para os trabalhadores, em ordem de maior para menor frequência: satisfação profissional, necessidade de sobrevivência e sucesso profissional. Em acréscimo, o estudo mostrou que os respondentes mostraram-se, de forma geral, satisfeitos, tanto nos aspectos individuais, que envolvem a realização pessoal e profissional do trabalhador, quanto nos aspectos concernentes aos procedimentos de inclusão adotados pela empresa, o que evidencia a importância de um clima organizacional inclusivo para a atividade laboral das PcD.

A deficiência física também foi identificada como predominante entre os trabalhadores de João Pessoa – PB, que participaram de um *survey*, proposto por Silva e Helal (2015), como o intuito de analisar as políticas e práticas para inserção e inclusão de PcD no trabalho. Na oportunidade, os autores verificaram que trabalhadores com e sem deficiência apresentam visões similares no que diz respeito à gestão de pessoas nas empresas nas quais trabalham. Além disso, as respostas mostraram que as organizações às quais estavam vinculados não realizaram modificações nas políticas de recrutamento, seleção, treinamento, desenvolvimento e educação a respeito da temática, o que seriam entraves ao processo de inclusão. Os autores ainda apontaram que o único avanço detectado por parte das PcD foi relativo ao processo de seleção, o que seria reflexo da obrigatoriedade legal de contratação.

Em uma análise sobre os significados da inclusão para gestores e PcD, Brunstein e Serrano (2008) concluíram que cada um desses grupos possui percepções diferentes. Sob a perspectiva dos gestores, a inclusão adquiria significado de: corrigir uma falha histórica da sociedade, promover a justiça social ou, ainda, proporcionar o empoderamento das PcD, dando oportunidade de crescimento a elas. Para as pessoas com deficiência, por outro lado, o processo de inclusão estava relacionado com a sensação de pertencimento na organização e de provar sua capacidade laboral. As autoras ainda evidenciam o papel do gestor no processo de

inclusão, haja vista a importância de que sejam dadas oportunidades iguais de crescimento e de participação na empresa e de que a organização como um todo, tanto no que tange aos recursos estruturais quanto humanos, esteja preparada para a inclusão.

Também com o intuito de verificar a percepção tanto das PCDs quanto dos gestores sobre o programa de inclusão de uma empresa de grande porte, Assis e Carvalho-Freitas (2014) chegaram a um panorama sobre fatores que denotem a importância de tal programa para as PCDs, e os mais citados foram: o fato de terem uma oportunidade de trabalho; as consequências positivas decorrentes do trabalho, tais como: independência financeira, melhoria da autoestima, satisfação, reconhecimento profissional e sentimento de ser útil e ser visto pela sociedade como um trabalhador; a forma de tratamento recebido da empresa como fator de importância, tendo sido citados exemplos como a percepção de integração na empresa, a gestão das PCDs na organização, a valorização, o respeito e reconhecimento profissional; e as práticas inclusivistas implementadas pelo programa, as quais eram relacionadas com a diversidade de formações e de cargos ocupados pelas PCDs contratadas, a conscientização e a diminuição de práticas discriminatórias e diferenciadoras.

Por outro lado, de acordo com a análise de Assis e Carvalho-Freitas (2014), o referido programa de inclusão da empresa ainda apresentava algumas falhas, segundo a percepção das PCDs: acessibilidade, oportunidade para crescimento profissional (haja vista que algumas PCDs entrevistadas relataram ter qualificação superior à da função desempenhada), melhor avaliação das possibilidades, limitações e formação para designação do cargo e práticas de discriminação e de preconceito.

Sob a ótica dos gestores, o programa de inclusão estudado foi uma forma de valorizar profissionalmente as PCDs e diminuir o preconceito (ASSIS; CARVALHO-FREITAS, 2014). Esse último aspecto adquire dimensão maior se considerarmos que a existência de preconceitos impede que as capacidades e potencialidades das PCDs sejam reconhecidas no âmbito organizacional (BELTRÃO; BRUNSTEIN, 2012; LIMA et al., 2013). Ainda a partir da visão dos gestores sobre o programa de inclusão analisado por Assis e Carvalho-Freitas (2014), o aspecto mais negativo do programa seria a falta de acessibilidade, também citada pelas PCDs, seguida da necessidade de ampliação das contratações, de capacitação das PCDs e de divulgação do programa.

A partir de seu pressuposto de que as concepções de deficiência verificadas no ambiente organizacional, a adequação das condições e práticas de trabalho, assim como o contexto histórico e social da inserção são fatores que influenciam a satisfação da PCD com o trabalho, Carvalho-Freitas (2009) conduziu um estudo quanti-qualitativo em uma empresa

privada de grande porte (mais de 1.400 funcionários), em suas regionais de Minas Gerais, Bahia e Paraná. Por meio de questionários e entrevistas com PcD, foi possível identificar que esses trabalhadores, apesar de satisfeitos com a qualidade de vida no trabalho, reconheciham que os fatores remuneração e oportunidades de crescimento profissional poderiam ser aprimorados. O principal aspecto negativo apontado foi a desigualdade nos processos de promoção, devido à subestimação da capacidade e do potencial das PcD. Para as PcD, o trabalho seria uma oportunidade de provar sua capacidade, serem independentes e contribuírem com a sociedade.

A respeito dos gestores e profissionais responsáveis pelo programa de inserção de PcD, esses foram eram unânimes ao afirmarem que essa prática melhora a imagem da empresa para clientes e funcionários, por estar vinculada com a preocupação socioambiental da organização, e, quase a totalidade dos entrevistados concordaram que a inclusão melhorou o clima interno de trabalho. O estudo também mostrou que a maior parte dos gestores e profissionais de inserção apresentaram posicionamento baseado na matriz de inclusão da deficiência, concordando que há necessidade de adequação das práticas e condições de trabalho para torná-lo acessível a todos. Também foram enfatizados aspectos da matriz técnica, como a percepção positiva do desempenho laboral e da contratação de PcD, bem como observação de que há necessidade de treinamento para inserção e gestão do trabalho de PcD, a fim de diminuir o preconceito e aumentar as oportunidades das PcD (CARVALHO-FREITAS, 2009).

No quadro 5, a seguir, reunimos as percepções dos gestores, a partir da literatura analisada:

Quadro 5: Visão dos gestores sobre a inserção

Significado da inserção para a organização	Autores
Aprendizado	Assis e Carvalho-Freitas (2014)
Corrigir falha histórica da sociedade	Brunstein e Serrano (2008)
Diminuição de preconceito	Assis e Carvalho-Freitas (2014)
Melhora na imagem da empresa	Carvalho-Freitas (2009)
Melhoria no clima organizacional	Carvalho-Freitas (2009)
Oportunidade de crescimento profissional das PcD	Brunstein e Serrano (2008) Assis e Carvalho-Freitas (2014)
Promover a justiça social	Brunstein e Serrano (2008)
Proporcionar o empoderamento às PcD	Brunstein e Serrano (2008)

Fonte: elaborado pela autora

É importante ressaltar que a forma como a deficiência é vista pelos gestores das PcD e

por seus colegas de trabalho influencia na adequação das condições de trabalho e na sensibilização organizacional sobre a diversidade (CARVALHO-FREITAS; MARQUES, 2010). Em acréscimo, a visão sobre a deficiência, quando baseada na matriz da inclusão, influencia positivamente no processo de adequação das condições e práticas de trabalho, o que implica na maior satisfação das PCD com o trabalho (CARVALHO-FREITAS, 2009).

Pelos trabalhos analisados, depreendemos que a inclusão no mercado de trabalho é benéfica para as PCD na medida em que traz satisfação pessoal e profissional, cria condições para a emancipação financeira e pessoal e reforça sua presença na sociedade. Ainda, a inclusão é benéfica para a sociedade como um todo, pois, conforme Assis e Carvalho-Freitas (2014, p. 522), “a convivência com as pessoas com deficiência, em situações de adequação das condições de trabalho, influencia a mudança de percepção das pessoas, beneficiando a integração, a percepção dos benefícios da contratação e a percepção de desempenho.”.

Destacamos, também, a importância da família no processo de socialização das PCD, conforme apontado por Carvalho-Freitas et al. (2010), pois entendemos a relação que essas pessoas têm com os próprios familiares pode influenciar os processos de evolução profissional (BELTRÃO; BRUNSTEIN, 2012) e de inserção nas organizações, os quais poderão ser mais bem-sucedidos, em casos de famílias com posturas mais encorajadoras, ou menos exitosos, caso a PCD venha de um ambiente familiar protecionista.

No entanto, observamos que, apesar de o crescimento profissional ser um fator de grande importância para a qualidade de vida do trabalhador com deficiência (ABREU; MORAES, 2012), o mercado de trabalho ainda se mostra negligente nesse aspecto. Isso porque as PCD tendem a ocupar, em sua maioria, cargos administrativos e operacionais, que exigem menos qualificação, se comparados a cargos de gestão, o que ocorre, em parte, devido à baixa escolaridade, falta de qualificação (ARAÚJO; SCHMIDT, 2006; ASSIS; CARVALHO-FREITAS, 2014; BELTRÃO; BRUNSTEIN, 2012; LIMA et al., 2013; MOREIRA; CAPPELLE; CARVALHO-FREITAS, 2015; PEREIRA; PASSERINO, 2012; RIBEIRO; CARNEIRO, 2009; TANAKA; MANZINI, 2005).

Conforme Pereira e Passerino (2012), a baixa escolaridade e a baixa qualificação de pessoas com deficiência levam à contratação dessas pessoas para cargos com remuneração inferior, o que, somado à possibilidade de percepção do Benefício da Prestação Continuada, levam alguns PCD a preferirem permanecer fora da insegurança do mercado de trabalho, uma vez que o referido benefício era extinguido com o vínculo empregatício.

Assim, fica latente o descompasso entre o anseio por crescimento profissional, verificado nos trabalhadores com deficiência, e os cargos ocupados, de fato, nas organizações.

Isso reforça a necessidade de que as organizações invistam na capacitação e na qualificação das PCD com o intuito de ampliar as possibilidades de crescimento profissional (ASSIS; CARVALHO-FREITAS, 2014), tão almejado por esses trabalhadores, bem como em ações de treinamento e discussões sobre o processo de inserção (CARVALHO-FREITAS, 2009).

Em acréscimo, verificamos que apesar dos estudos citados nesta subseção mostrarem uma visão positiva dos gestores com relação à inclusão de PCD, verifica-se uma relutância das organizações na contratação dessas pessoas, em razão de que o fazem somente para o devido cumprimento legal (RIBEIRO; CARNEIRO, 2009; TANAKA MANZINI, 2005).

O estudo de Ribeiro e Carneiro (2009) é ilustrativo nesse sentido, haja vista que os autores fizeram um levantamento das estratégias utilizadas, no âmbito judicial, por empresas de Belo Horizonte – MG para se esquivarem da contratação obrigatória de PCD. Durante a análise dos processos judiciais contra 76 empresas, autuadas entre os anos de 2000 e 2007, os autores observaram que a maior parte das empresas era bem estruturada, por terem mais de vinte anos de constituição (59,2%), e o maior déficit de contratação concentrava-se nas empresas com mais de mil empregados (70% de vagas não preenchidas).

Quanto ao maior déficit de contratação em empresas de grande porte, os resultados de Ribeiro e Carneiro (2009) em concordância com o estudo de Araújo e Schmidt (2006), aplicado à cidade de Curitiba – PR. Nesse último, as autoras, ao entrevistarem representantes de empresas e de instituições educacionais voltadas para PCD com o objetivo de levantar as práticas de inclusão adotas e as dificuldades decorrentes desse processo, notaram que a maior parte das empresas contratavam trabalhadores com deficiência por exigência legal e que essas contratações eram dificultadas, segundo as empresas, pela baixa escolaridade e qualificação.

Sobre a obrigatoriedade legal de contratação de PCD, Ribeiro e Carneiro (2009) identificaram justificativas para descumprimento e protelação do cumprimento da lei, tais como o argumento de que a empresa possui especificidades – como risco e periculosidade – ou que as exigências, geralmente elevadas, de perfil profissional são incompatíveis com o perfil dos candidatos. Entretanto, a estratégia mais comum para o descumprimento legal nas empresas estudadas foi a justificativa de que as PCD não possuíam capacidade biológica e habilitação para os cargos requeridos, os quais, muitas vezes, demandavam um perfil profissional com exigências elevadas. Enquanto protelavam a contratação e na condição de judicialmente fiscalizadas, foram observadas tentativas de reenquadrar seus funcionários já contratados como PCD e a redução do número total de empregados, com consequente diminuição do número de PCD.

A pesquisa de Tanaka e Manzini (2005), ao expor a visão dos empregadores sobre o

trabalho e admissão de trabalhadores com deficiência, mostrou, com relação à concepção a respeito das PCD e do trabalho por elas desenvolvido, a ideia de que essas pessoas apresentam dificuldades com a realização das tarefas e de que seu desenvolvimento seria diferente das demais pessoas de seu meio social, o que enfatiza a existência dicotômica entre o que é considerado normal e anormal para os entrevistados. Também foi depreendida uma contradição entre o potencial de trabalho das PCD declarado pelos empregadores e a afirmação de que os trabalhadores com deficiência necessitariam de adaptação das atividades desempenhadas ou auxílio em sua execução.

Os referidos autores também observaram que as contratações foram motivadas principalmente pela obrigatoriedade legal – embora os discursos dos entrevistados tenham apontado, também, para a questão da conscientização da sociedade a respeito da capacidade laboral das PCD – e que não havia adequação de cargos aos funcionários com deficiência contratados, cabendo a eles mesmos se adaptarem às organizações. Alguns entrevistados também apontaram a falta de preparo social para o trabalho, o que seria caracterizado por comportamentos incompatíveis com as situações de trabalho e dificuldade de integração com o grupo, e sugeriram que instituições especializadas auxiliassem o processo de treinamento profissional e pessoal das PCD, o que reduziria o papel das empresas nesse sentido (TANAKA; MANZINI, 2005).

Carvalho-Freitas e Marques (2010b) aplicaram uma *survey* a 18 empresas nacionais socialmente responsáveis (6 de capital nacional privado, 2 de capital estrangeiro, 6 de capital misto e 4 de capital nacional público) para investigar a relação da visão dos gerentes sobre a deficiência e as adequações das condições e práticas de trabalho. Os autores notaram que as empresas pesquisadas dividiam-se, em forma decrescente de ocorrência, entre os seguintes grupos: i) hesitantes, caracterizados pela falta de conhecimento sobre a deficiência, o que leva a dúvidas quanto à alocação, capacidades laborais e sociais, comprometimento com o trabalho das PCD, bem como quanto aos benefícios de contratação de PCD para a imagem e o clima organizacional e quanto à necessidade de treinamento da equipe para inserção; ii) tratamento igualitário dado às pessoas com e sem deficiência; e iii) adeptos à inserção, que defendem a inclusão e o treinamento organizacional para tal processo, e admite os benefícios de contratação de PCD. No que se refere ao desempenho das PCD, todos os grupos consideraram que esse não é inferior ao das pessoas sem deficiência.

No referido trabalho, Carvalho-Freitas e Marques (2010b) também observaram uma tendência das organizações de dar prioridade a ações mais aparentes de inclusão, como a acessibilidade, em detrimento de reformas estruturais de políticas internas, procedimentos e

conscientização sobre o trabalho de pessoas com deficiência, o que pode ser resultado de pressões externas e do interesse em adquirir o *status* de empresa de responsabilidade social.

A partir do exposto, organizamos os aspectos que consideramos como entraves à inclusão de PcD nas organizações no Quadro 6, abaixo:

Quadro 6 – Fatores que dificultam a inserção de PcD no mercado de trabalho

Fator	Autor(es)
Baixa escolaridade, falta de qualificação (das PcD)	Araújo e Schmidt (2006) Assis e Carvalho-Freitas (2014) Beltrão e Brunstein (2012) Lima et al (2013) Moreira, Cappelle e Carvalho-Freitas (2015) Pereira e Passerino (2012) Ribeiro e Carneiro (2009) Tanaka e Manzini (2005)AA
Desvalorização profissional (das PcD)	Carvalho-Freitas (2009) Pereira, Del Prette e Del Prette (2008)
Dificuldade de relacionamento interpessoal (das PcD)	Pereira, Del Prette e Del Prette (2008)
Diminuição e desencorajamento para realizar algumas atividades, como reação da percepção das pessoas sem deficiência (das PcD)	Moreira, Cappelle e Carvalho-Freitas (2015)
Falta de acessibilidade nas organizações	Assis e Carvalho-Freitas (2014)
Falta de candidatos	Araújo e Schmidt (2006) Ribeiro e Carneiro (2009)
Falta de conhecimento conceitual sobre a deficiência Falta de preparo social (das PcD)	Carvalho-Freitas e Marques (2010b) Araújo e Schmidt (2006) Hoffmann, Traverso e Zanini (2014) Tanaka e Manzini (2005) Moreira, Cappelle e Carvalho-Freitas (2015)
Falta de treinamento para inserção e gestão de PcD nas empresas	Carvalho-Freitas (2009) Silva e Helal (2015)
Inclusão somente para cumprir obrigação legal	Araújo e Schmidt (2006) Tanaka e Manzini (2005) Silva e Helal (2015)
Menos oportunidades, às PcD, para crescimento profissional	Assis e Carvalho-Freitas (2014)
Preconceito	Assis e Carvalho-Freitas (2014) Beltrão e Brunstein (2012) Carvalho-Freitas (2009) Lima et al (2013)

Fonte: elaborado pela autora

Pelo exposto nesta subseção, entendemos que apesar dos benefícios expressos e da obrigatoriedade legal de contratação de PcD, esse último fator não garante que as oportunidades de trabalho sejam asseguradas (RIBEIRO; CARNEIRO, 2009; TANAKA;

MANZINI, 2005) ou que haja uma efetiva mudança de pensamento com relação aos potenciais das pessoas com deficiência, no que se refere ao entendimento de que a deficiência não é e não deve ser tratada como uma anormalidade.

Por esse motivo, concordamos que a sensibilização organizacional quanto ao processo de inclusão seria o elemento-chave para a criação de um ambiente organizacional inclusivo, já que, combinada com práticas inclusivas de gestão de pessoas, pode influenciar positivamente a percepção sobre o benefício de contratar pessoas com deficiência (CARVALHO-FREITAS, 2009; COSTA, 2008). Ressaltamos, também, a necessidade de discussão e redução dos entraves à inclusão das PCD, a partir de uma proposta de ação que envolva as pessoas, as famílias, a sociedade e os órgãos governamentais (TANAKA; MANZINI, 2005).

Entendemos que, dessa forma, a inclusão poderia se tornar uma prática arraigada em toda a organização e na sociedade como um todo.

3. ASPECTOS METODOLÓGICOS

Neste trabalho, ao voltar o olhar para as interpretações dos servidores com deficiência a respeito do trabalho e do ambiente onde desempenham suas atividades, parti da perspectiva do paradigma interpretativista, sugerido por Burrell e Morgan (2011). Para os referidos autores, no paradigma interpretativista, a explicação do mundo social é alcançada a partir da consciência e da subjetividade dos participantes, em vez de relacionada com a visão das pessoas que observam a ação.

Das perspectivas interpretativistas, este trabalho aproxima-se do interacionismo simbólico, cujas premissas, de acordo com Blumer (1986), são: pessoas reagem a coisas (objetos, pessoas, instituições, ideais, atos de outrem e situações) a partir do significado que elas representam para si mesmos; os significados dessas coisas partem das interações sociais; esses significados são moldados por meio dos processos interpretativos que as pessoas fazem ao lidar com as coisas de seu cotidiano.

Nessa abordagem, os significados que as pessoas atribuem às atividades e ao ambiente são o resultado de suas interações sociais e criados a partir das próprias interpretações. Esses significados são o ponto de partida para a pesquisa, que deve ser conduzida pelo pesquisador a partir da visão dos participantes (FLICK, 2009).

3.1 Percurso metodológico

A fim de identificar e analisar as experiências laborais de servidores com deficiência na Universidade Federal de Uberlândia e a relação dessas experiências com as orientações institucionais sobre o trabalho das pessoas com deficiência foi realizada uma pesquisa de natureza qualitativa, visto que tem como objeto um grupo específico de pessoas, está voltada para a intensidade e para o aprofundamento de relações sociais, valores, crenças e opiniões, além de utilizar a fala dos entrevistados como material de análise que representa o grupo no qual está inserido (MINAYO; SANCHES, 1993).

O uso da pesquisa qualitativa fundamentou-se pelo fato de que, ao contrário dos estudos de natureza quantitativa, a subjetividade do pesquisador e dos pesquisados são dados importantes para a pesquisa e estão relacionados com os contextos sociais e as perspectivas observadas no campo de pesquisa (FLICK, 2009).

No que se refere ao procedimento de coleta de dados, utilizei a estratégia do estudo de caso, que se caracteriza pela análise fatos contemporâneos, considerados de forma indissociável aos contextos, e por possibilitar a utilização de uma gama maior de evidências

(YIN, 2001), representadas, neste trabalho, por documentos e entrevistas individuais. É importante ressaltar que o método adotado requer do pesquisador um equilíbrio intelectual, capacidade de observação e cuidado no momento de identificar generalizações (SANTOS, 2002), as quais devem se reportar a teorias, não a universos de determinados grupos (YIN, 2001). Quanto aos objetivos, trata-se de uma pesquisa composta por uma fase de exploração preliminar e uma fase descritiva, conforme o objetivo da pesquisa (ANDRADE, 2004; SANTOS, 2002). A fase de exploração consistiu de levantamento bibliográfico a respeito do tema da diversidade e o subtema da deficiência nas organizações. Ainda nessa fase subsidiária, foi realizado um levantamento da legislação federal sobre a temática da inclusão de PCD no mercado de trabalho. A pesquisa documental também abrangeu o levantamento dos atos normativos relativos a pessoas com deficiência, tais como Resoluções e Portarias, emitidas internamente pela Instituição, os quais foram obtidos por meio de buscas na página eletrônica da UFU, bem como por consulta aos setores responsáveis pela administração, provimento e acompanhamento de pessoal da Instituição.

A importância dessa fase de exploração preliminar é, além de fornecer subsídio para atender ao primeiro objetivo específico deste trabalho, proporcionar maior familiaridade com o tema de pesquisa e fornecer conhecimento sobre como o tema é tratado (SANTOS, 2002), com o intuito de possibilitar a execução da etapa descritiva seguinte. Documentos foram analisados sob a orientação da análise documental (BAUER; GASKEL, 2002; BARDIN, 1977).

A segunda fase da pesquisa, cujo objetivo é descritivo por consistir no levantamento e na análise do *corpus* de pesquisa sem a interferência da pesquisadora (ANDRADE, 2004), foi composta de entrevistas narrativas (FLICK, 2009; JOVCHELOVITCH; BAUER, 2002) com servidores com deficiência da UFU. Justifico a escolha do uso de entrevista como técnica de coleta de dados deste estudo pelo fato de que, em concordância com Gaskell (2002), a entrevista qualitativa possibilita a compreensão de crenças, valores e atitudes das pessoas em contextos específicos, por meio do mapeamento e do entendimento do mundo da vida dos respondentes, utilizada, neste trabalho, com o intuito de prover uma descrição detalhada das percepções de servidores com deficiência.

As entrevistas foram gravadas com o consentimento formal dos participantes, pela assinatura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (ANEXO I), conforme exigência do Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos – CEP, ao qual esta pesquisa foi submetida. Os dados obtidos foram transcritos, resultando em um *corpus* de 124 páginas, que foi sistematizado e interpretado por meio da análise de narrativas (GIBBS, 2009; SCHÜTZE,

1977; 1983 apud JOVCHELOVITCH; BAUER, 2002).

3.2 A entrevista narrativa como técnica de coleta de dados

Partindo da premissa de que “não há experiência humana que não possa ser expressa na forma de uma narrativa” (JOVCHELOVITCH; BAUER, 2002, p. 91), optei pela entrevista narrativa como técnica de coleta de dados por ser um método que permite ao entrevistador conhecer as experiências subjetivas do participante de modo abrangente, o que poderia ser viabilizado por meio de um método estruturado de entrevista, no qual o esquema de perguntas e respostas impõe estruturas e marca a influência do entrevistador (FLICK, 2009; JOVCHELOVITCH; BAUER, 2002). Ademais, a pesquisa narrativa, em conjunto com a biográfica, é focada em “como as pessoas apresentam seus argumentos, oferecendo acesso à forma como elas desejam se mostrar, como descrevem suas ações e suas vidas” (GIBBS, 2009, p. 81), o que consideramos de fundamental importância para revelar as percepções das PCD sobre o trabalho e o ambiente laboral. Ainda, conforme Flick (2009), essa seria uma técnica apropriada para a abordagem do interacionismo simbólico.

Apesar de ser um tipo de entrevista de profundidade não estruturado, Jovchelovitch e Bauer (2002) alertam para a existência de regras de procedimento, que devem ser seguidas a fim de evitar constrangimentos ao participante e ao entrevistador, além de garantirem a fluidez da narrativa. De acordo com os autores, o pesquisador deve se preparar para a entrevista, a qual passará pelas seguintes fases, cada qual com suas regras de procedimento: i) preparação: obtém-se conhecimento e familiaridade com o campo de estudo e clareza sobre as questões a serem respondidas; ii) iniciação: a pesquisa é explicada ao informante, solicita-se sua permissão para gravar e lhe é apresentado o tópico inicial da entrevista; iii) narração central: até que o informante indique que a narrativa foi concluída, o pesquisador deve, apenas, encorajá-lo a continuar; iv) fase de perguntas: utilizando-se da linguagem do entrevistado, o pesquisador apresenta questionamentos à narração com a finalidade de preencher as lacunas observadas, sem instigar o pesquisado a falar sobre causas, opiniões e contradições da história contada; v) fala conclusiva: por ser uma fase na qual o gravador estará desligado, poderão surgir detalhes importantes sobre o fato investigado e, por isso, é importante que o pesquisador faça anotações sobre dados e impressões ao final da entrevista.

Na fase de iniciação, foram colhidos e anotados dados dos entrevistados (ANEXO II). A fim de garantir que a entrevista gere uma narrativa relevante para o objetivo proposto, Flick (2009) indica que seja iniciada por uma “pergunta gerativa de narrativa” (RIEMANN; SCHÜTZE, 1987, p. 353 apud FLICK, 2009, p. 165), que deve ser formulada com clareza e

especificidade sobre o tópico a ser narrado. Dessa forma, a entrevista narrativa foi iniciada por uma pergunta gerativa (ANEXO II) que permitiu que as experiências laborais de servidores com deficiência da UFU fossem identificadas.

Na fase de perguntas, a fim de contemplar objetivos específicos deste trabalho, segui a orientação de Marconi e Lakatos (2003) para entrevistas não padronizadas: dei liberdade total aos participantes para falarem de suas interpretações e, como pesquisadora, limitei-me a introduzir os assuntos de interesse da pesquisa que não surgiram naturalmente durante a narrativa, mas sem forçar respostas sobre esses temas. Ressalto que, seguindo a orientação de Jovchelovitch e Bauer (2002), tentei utilizar a mesma linguagem dos entrevistados, como forma de não impor a eles um tipo de linguagem à qual não estivessem familiarizados.

Como todas as técnicas de coleta de dados, existem limitações que podem atrapalhar o curso da entrevista narrativa. Flick (2009) lista que a quebra de expectativa com relação à entrevista, já que o esquema usual de perguntas e respostas não é utilizado, pode levar à desconcentração do entrevistado e do entrevistador. Ressaltamos a possibilidade de que os entrevistados não sejam capazes de se expressar por meio da narrativa de forma a preencher a lacuna esperada pelo entrevistador (FLICK, 2009; JOVCHELOVITCH; BAUER, 2002).

Nesse caso, Flick (2009) indica o treinamento do entrevistador e a explicação detalhada da entrevista ao pesquisado como formas de evitar problemas com a técnica, o que fiz ao início de cada entrevista para que os participantes sentissem-se livres para contar sua história, a fim de que eles não gerassem expectativas de que o tema seria abordado por meio de perguntas específicas.

Também no sentido de alertar sobre os problemas da entrevista narrativa, Jovchelovitch e Bauer (2002) salientam que os pesquisadores devem considerar, na análise, que o *corpus* gerado é, de certa forma, uma “comunicação estratégica” (JOVCHELOVITCH; BAUER, 2002, p. 101), ou seja, é parcialmente marcado pelas impressões que os participantes têm a respeito do que o pesquisador gostaria de ouvir. Em acréscimo, os autores apontam que as regras desse tipo de entrevista muitas vezes são difíceis de serem seguidas, havendo necessidade, por vezes, de realizar vários questionamentos, aproximando a entrevista narrativa da semiestruturada.

Na fase das entrevistas, enfrentei os referidos problemas da entrevista narrativa em poucos momentos, pois, ao menos a meu ver, as pessoas que entrevistei foram bastante sinceras e, na maioria das vezes, fizeram narrativas completas e eloquentes de suas experiências no trabalho, restando pouco a ser questionado por mim.

Para concluir, apesar das limitações apresentadas, entendo que a técnica da entrevista

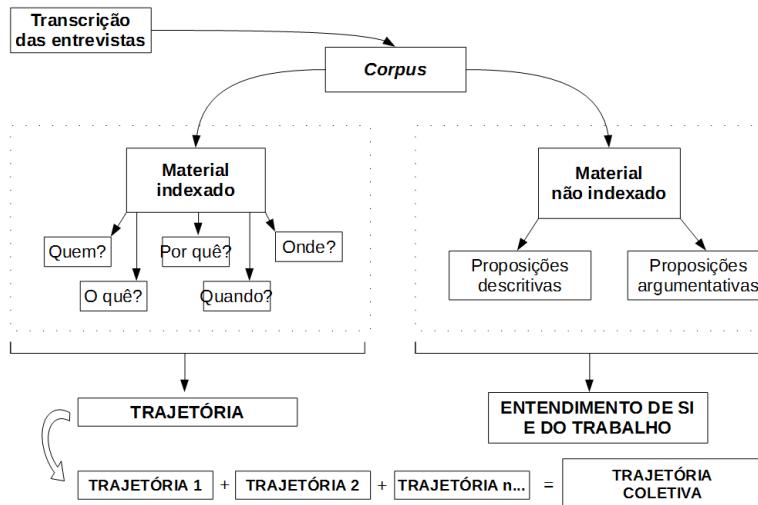
narrativa foi adequada para analisar interpretações individuais devido às seguintes proposições da narrativa:

- A narrativa privilegia a realidade do que é experienciado pelos contadores de história: a realidade de uma narrativa refere-se ao que é *real* para o contador de história.
- As narrativas não copiam a realidade do mundo fora delas: elas propõem representações/interpretações particulares do mundo.
- As narrativas não estão abertas a comprovação e não podem ser simplesmente julgadas como verdadeiras ou falsas: elas expressam a verdade de um ponto de vista, de uma situação específica no tempo e no espaço.
- As narrativas estão sempre inseridas no contexto sócio-histórico. Uma voz específica em uma narrativa somente pode ser compreendida em relação a um contexto mais amplo: nenhuma narrativa pode ser formulada sem tal sistema de referentes. (JOVCHELOVITCH; BAUER, 2002, p. 110).

3.3 A análise de narrativa como técnica de tratamento de dados

A partir do material transscrito das entrevistas, utilizei a técnica da análise de narrativas para tratar o *corpus* de pesquisa, seguindo a orientação de Schütze (1977; 1983 apud JOVCHELOVITCH; BAUER, 2002), expressa na Figura 2:

Figura 2: Esquematização da técnica de análise de narrativas



Fonte: elaborado pela autora, com base em Schütze (1977; 1983 apud JOVCHELOVITCH; BAUER, 2002)

No modelo proposto por Schütze (1977; 1983 apud JOVCHELOVITCH; BAUER, 2002, p. 106-107), a análise da narrativa é composta pelos seguintes passos:

- i) Transcrever as entrevistas;
- ii) Dividir o *corpus* entre material indexado, ou aqueles possuem referências objetivas sobre quem, o quê, onde, quando e por quê, e material não indexado, constituído por dados subjetivos, como juízos e valores;

- iii) Classificar o material não indexado em proposições descritivas, que são aquelas relacionadas aos acontecimentos corriqueiros vivenciados pelos participantes, com os sentidos, os valores e as opiniões atribuídas a esses fatos, ou em proposições argumentativas, que estão relacionadas com as teorias e os conceitos gerais que essas pessoas utilizam como forma de legitimar os acontecimentos não aceitos de forma pacífica na narrativa apresentada;
- iv) Ordenar o material indexado criando uma trajetória para cada entrevistado;
- v) Analisar as teorias, opiniões, conceitos e reflexões contidas no material não indexado, a fim de compará-las com elementos encontrados na narrativa e recriar, assim, o entendimento que o pesquisado faz de si mesmo e do trabalho;
- vi) Agrupar e comparar as trajetórias individuais dos entrevistados; e
- vii) A partir das comparações, contextualizar as trajetórias individuais de modo a identificar trajetórias coletivas no grupo pesquisado.

Concluídos os passos acima mencionados, segui a indicação de Gibbs (2009) de comparar os casos analisados entre si, com intuito de verificar a forma como os entrevistados encaram fatos semelhantes, no caso, o trabalho em instituição pública, além de fazer conexões do material encontrado na análise narrativa com o material encontrado na revisão da literatura sobre o tema.

É importante ressaltar que esse tipo de análise requer uma leitura atenta do pesquisador e análise cuidadosa dos tópicos que surgirem, a fim de garantir que o sentido que entrevistado atribui a suas experiências e suas relações com outras pessoas seja compreendida (GIBBS, 2009).

Em acréscimo, a finalidade da análise de narrativa como forma de tratamento do material coletado, conforme Gibbs (2009, p. 83), qual seja, “ajudar grupos a definir uma questão ou sua postura coletiva em relação a ela. Quando várias pessoas vivenciam um evento, suas narrativas podem se transformar em uma história comum que expresse sua experiência compartilhada”, está alinhada com o objetivo pretendido por este trabalho,

E, ainda, pelo fato de que:

A análise de narrativas e biografias acrescenta uma nova dimensão à pesquisa qualitativa, concentrando-se não apenas no que as pessoas disseram e em coisas e eventos que descreveram, mas na forma como o fizeram, por que o disseram e o que sentiram e vivenciaram. Sendo assim, as narrativas possibilitam compartilhar o sentido que a experiência tem para os entrevistados e lhes dar uma voz para que possamos vir a entender de que forma eles encaram a vida. (GIBBS, 2009, p. 95)

3.4 Local de pesquisa: a Universidade Federal de Uberlândia

A escolha da Universidade Federal de Uberlândia como local de execução da pesquisa está relacionada com seu papel de formação de pessoas para o exercício da cidadania e à orientação humanística de suas ações (UFU, 2000). Partindo desses princípios norteadores da Instituição e da suposição de que o pensamento reflexivo é estimulado no ambiente universitário (BRASIL, 1996), surgiu a motivação para tentar entender se a proposta de inclusão de PCD é alcançada com sucesso nesse ambiente. Isso por entender que as instituições de ensino superior deveriam locais onde a discriminação e a intolerância fossem menos latentes e que essas pessoas estejam inseridas em ambientes favoráveis à socialização e ao bem-estar.

Essa inferência sobre as características da universidade pública diante das PCD relaciona-se com a observação de Carvalho-Freitas e Marques (2011), a respeito da contextualização e do local de inserção como fatores influenciadores do processo de inserção de PCD:

o conceito de diversidade, quando contempla minorias – pessoas com deficiência, por exemplo, precisa necessariamente levar em consideração o contexto histórico e o espaço social em que elas estão inseridas, pois eles oferecem as possibilidades de classificação, atribuição de características distintivas e as justificativas para as ações relacionadas a essas minorias, modificando a relação de forças entre pessoas *com* e *sem* deficiência. (CARVALHO-FREITAS; MARQUES, 2011, p. 499).

É importante ressaltar que, para poder realizar a pesquisa na Universidade Federal de Uberlândia, foi solicitada a permissão de seu Reitor, que a autorizou, assim como permitiu que as entrevistas fossem realizadas no horário de trabalho dos servidores, sem prejuízos quanto a esse horário. Determinado o local da pesquisa e autorizada sua realização, iniciei o processo de seleção dos servidores que poderiam ser entrevistados.

3.5 Os participantes

Pertenceram ao universo de escolha de informantes todos os servidores técnico-administrativos ou docentes da Universidade Federal de Uberlândia que possuíssem alguma deficiência. Portanto, a exclusão de informantes ocorreu quando a pessoa não apresentava tais características (ser servidor da UFU e possuir deficiência). O número de participantes inicialmente definido para a pesquisa estava entre 15 e 25 pessoas, pois, em acordo com Gaskell (2002), uma vez detectada redundância do discurso, a realização de mais entrevistas não beneficia a pesquisa em termos de qualidade ou de compreensão.

Quanto à seleção dos pesquisados, segui os preceitos de Gaskell (2002), que aponta para a inexistência de um método determinado para a seleção desses participantes, pois a intenção é trazer uma representação dos pontos de vista existentes. Assim, os participantes das entrevistas foram selecionados de acordo com meu conhecimento sobre o quadro de pessoal da UFU, na condição de servidora daquela Instituição, bem como por meio de buscas por servidores que tivessem ingressado pelas vagas destinadas às PCD nos concursos, o que foi obtido a página eletrônica da UFU, nos resultados dos processos seletivos.

Encontrados os nomes de possíveis participantes da pesquisa, parti para a busca de seus contatos nas páginas eletrônicas das Unidades Acadêmicas e Administrativas e, a seguir, enviei e-mails para todos convidando-os a participar e explicando o funcionamento da pesquisa, com a observação sobre a autorização do Reitor para sua realização, bem como da submissão ao Comitê de Ética em Pesquisas com Seres Humanos (CEP).

É válido pontuar que convidei 35 servidores para participarem da pesquisa, dos quais 16 realizaram a entrevista, 2 declinaram o convite, e não consegui agendar a entrevista com 1 servidor, devido à incompatibilidade de horários. É também oportuno salientar que encontrar o número necessário de servidores para participarem da pesquisa foi uma das barreiras enfrentadas ao longo do trabalho, pois, além da dificuldade de encontrar os contatos dos possíveis participantes, 16 dos servidores abordados não responderam aos e-mails e não atenderam às ligações ou não foi possível contatá-los por telefone.

Para tentar entender as diferentes nuances e percepções sobre a deficiência, tentei obter entrevistas com pessoas das duas categorias estudadas (docente e técnico-administrativa) com, pelo menos, uma pessoa com deficiência congênita e uma pessoa com deficiência adquirida cada categoria. Também busquei abranger tanto servidores ingressantes por meio de vagas para ampla concorrência quanto para as vagas reservadas para PCD.

Ressalto que, embora inicialmente programado identificar os participantes pelo nome com que cada um gostaria de reconhecido neste trabalho, a fim de dar voz aos participantes e identificar suas interpretações da realidade de forma mais pessoal, durante a análise, optei por distinguir cada participante por nomes fictícios.

Justifico essa alteração nos códigos pelo fato de que, apesar de todos os entrevistados terem autorizado a utilização de seus nomes reais ou de suas iniciais, optei por resguardar a identidade das pessoas que participaram da pesquisa, evitando possíveis constrangimentos com sua publicação.

Todas as entrevistas foram realizadas no *campus* de exercício dos servidores e a maioria (14 entrevistas) foi realizada em salas reservadas e sem interrupção para atendimento

ao público. A duração das entrevistas variou entre 15 min 34 s e 59 min e 34 s. Fiz a transcrição de todas as entrevistas, registradas com uso de gravador portátil, sem utilização de ferramentas para tal fim.

O perfil dos entrevistados foi resumido a seguir, de forma a não vincular as características individuais:

- i) Quanto ao sexo: 8 mulheres e 8 homens.
- ii) Quanto à origem da deficiência:
 - a) 4 pessoas com deficiência congênita;
 - b) 11 pessoas com deficiência adquirida;
 - c) 1 pessoa desconhece a origem da deficiência.
- iii) Quanto à categoria do servidor: 5 docentes; e 11 técnico-administrativos.
- iv) Quanto à idade, os entrevistados tinham de 23 a 61 anos na época da entrevista, conforme Quadro 7:

Quadro 7: Perfil dos entrevistados: idade

Idade	Número de pessoas
30 anos ou menos	4
31 e 40 anos	1
41 e 50 anos	4
51 e 60 anos	6
Mais de 60 anos	1

- v) Quanto à escolaridade, os dados foram sintetizados no Quadro 8:

Quadro 8: Perfil dos entrevistados: escolaridade

Escolaridade	Nº de pessoas
Ensino Fundamental completo	1
Ensino Superior incompleto	1
Ensino Superior em andamento	1
Ensino Superior completo	1
Pós-graduação (<i>Lato sensu</i>) em andamento	1
Pós-graduação (<i>Lato sensu</i>) completo	2
Pós-graduação (<i>Stricto sensu</i> /mestrado) em andamento	1
Pós-graduação (<i>Stricto sensu</i> /mestrado) completo	2
Pós-graduação (<i>Stricto sensu</i> /doutorado) em andamento	2
Pós-graduação (<i>Stricto sensu</i> /doutorado) completo	4

vi) Quanto ao estado conjugal, os entrevistados foram caracterizados no Quadro 9:

Quadro 9: Perfil dos entrevistados: estado conjugal

Estado conjugal	Número de pessoas
Solteiras	4
Casadas	8
Divorciadas	3
Viúvas	1

vii) Quanto aos anos trabalhados, o número de pessoas por faixa de tempo de serviço foram trazidos no Quadro 10, abaixo:

Quadro 10: Perfil dos entrevistados: anos trabalhados

ANOS	Trabalho informal	Esfera privada	Esfera pública anterior	UFU
Nunca exerceu	9	3	8	--
Até 5 anos	7	8	6	5
De 6 a 10 anos	0	3	0	4
De 11 a 15 anos	0	1	2	2
De 15 a 20 anos	0	1	0	2
De 20 a 30 anos	0	0	0	2
Acima de 30 anos	0	0	0	1

Fonte: elaborado pela autora

Saliento que, quanto ao tipo da deficiência dos participantes, não me prenderei a nomenclaturas biomédicas, uma vez que a lesão é uma característica isenta de valor e uma das possibilidades corporais humanas (DINIZ, 2012). Assim, trago uma síntese das deficiências dos participantes, conforme seus próprios relatos (Quadro 11):

Quadro 11: Perfil dos entrevistados: deficiências declaradas

Deficiência	Nº de pessoas
Amputação da perna	2
Auditiva	2
Auditiva bilateral	1
Auditiva bilateral, severa e progressiva	1

continua

Quadro 11: Perfil dos entrevistados: deficiências declaradas
continuação

Deficiência	Nº de pessoas
Ausência de membro superior, escoliose e cifose	1
Baixa visão	1
Falta de mobilidade no pé	1
Hemiparesia	1
Monoparesia de membro superior	1
Sequela de poliomielite	3
Tetraparesia	1
Tetraplegia	1

Fonte: elaborado pela autora

3.6 *Corpus da pesquisa*

A pesquisa resultou em um *corpus* assim distribuído:

- i) 710 páginas de documentos, de âmbito nacional e institucional, que abordassem algum aspecto que relacionasse as PCD e o trabalho;
- ii) 124 páginas de transcrição de entrevistas;
- iii) 8 horas e 22 minutos de gravação.

4. APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Apresento, nesta seção, os resultados obtidos por meio das duas fases da pesquisa. Inicialmente, trago os resultados da pesquisa documental, com a análise das normas nacionais e institucionais sobre a deficiência no mercado de trabalho, as quais foram classificadas em duas categorias encontradas na literatura, as quais representam dois momentos distintos da compreensão da deficiência.

Esclareço que, para facilitar a compreensão, optei por separar analisar os dispositivos federais que normatizam a inclusão de pessoas com deficiência no serviço público em conjunto com as normas da UFU que tratam das PcD, por entender que as ações dessa Instituição, como parte da Administração Pública Indireta (UFU, 2000) são guiadas pelas normas nacionais e complementadas em âmbito interno.

Na sequência, exponho a análise das narrativas dos entrevistados, por meio das trajetórias e experiências profissionais identificadas. Ao final, apresento uma comparação entre as experiências laborais dos servidores entrevistados, a partir de dois aspectos: os processos de gestão de pessoas e a acessibilidade.

4.1 Análise documental

4.1.1 Pessoas com deficiência e trabalho: legislação nacional

A fim de encontrar as normas nacionais que tratassem sobre a deficiência, utilizei o sistema de busca no Portal da Legislação (PALÁCIO DO PLANALTO, 2016). Utilizando o termo exato “deficiência”, aplicado a todos os tipos de atos normativos, a busca retornou 190 normas, das quais excluí aquelas que haviam sido revogadas, reeditadas ou convertidas em outras normas. As 94 normas restantes foram analisadas a fim de encontrar aquelas que tratassem da inclusão das PcD no trabalho. Dessa busca, excluí aquelas normas que tratavam exclusivamente de alteração de normas anteriores, a fim de evitar duplicidade de dispositivos, bem como aquelas que não tratassem de nenhum aspecto concernente ao trabalho, emprego ou qualificação profissional das pessoas com deficiência. Por fim, a análise restringiu-se às seguintes normas:

Quadro 12: Legislação nacional e inclusão das PcD no mercado de trabalho

Ato normativo	Preceitos relacionados
Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 (BRASIL, 1988)	<ul style="list-style-type: none"> - Determina que a saúde, a assistência pública, a proteção e a garantia das PcD sejam providas pelo Poder Público; - Proíbe qualquer discriminação de salário e critérios de admissão do trabalhador com deficiência; - Prevê reserva de percentual dos cargos e empregos públicos para PcD; - Vincula ao Estado a criação de programas para treinamento para o trabalho e a convivência do adolescente e do jovem com deficiência, bem como a eliminação de obstáculos arquitetônicos de acesso e da discriminação.
Lei nº 7.853 , de 24/10/1989 - Dispõe sobre o apoio às pessoas portadoras de deficiência, sua integração social, sobre a Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência - Corde, institui a tutela jurisdicional de interesses coletivos ou difusos dessas pessoas, disciplina a atuação do Ministério Público, define crimes, e dá outras providências. (BRASIL, 1989)	<ul style="list-style-type: none"> - Vincula ao Poder Público e a seus órgãos a garantia de tratamento prioritário e adequado para a viabilização de medidas na área de formação profissional e de trabalho, que possibilitem às PcD o exercício de seus direitos básicos, entre os quais está incluído o trabalho; - Define como crime o impedimento de inscrição em concurso público ou o acesso a cargos ou empregos públicos, bem como a negação de emprego, trabalho ou promoção, em virtude da deficiência da pessoa.
Lei nº 8.213 , de 24/07/1991 - Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências (BRASIL, 1991)	<ul style="list-style-type: none"> - Prevê ações de (re)educação e de (re)adaptação profissional e social para que PcD – e beneficiários do Regime Geral de Previdência Social reabilitados – possam participar do mercado de trabalho e do contexto em que vivem; - Estabelece o percentual de vagas, de acordo com o número total de funcionários, que as empresas são obrigadas a preencher com a contratação de PcD, incluindo-se, também nessas vagas, os beneficiários do Regime Geral de Previdência Social reabilitados e excluindo-se aprendizes com deficiência.
Decreto nº 3.298 , de 20/12/1999 - Regulamenta a Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989, dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção, e dá outras providências (BRASIL, 1999)	<ul style="list-style-type: none"> - Vincula ao Poder Público e a seus órgãos a garantia de que as PcD possam exercer seus direitos básicos, inclusive o trabalho, bem como exercer outros direitos que propiciem seu bem-estar pessoal, social e econômico; - Estabelece que as PcD devem receber igualdade de oportunidades na sociedade, sem privilégios ou paternalismos, e para tal, os órgãos e entidades da Administração Pública Federal devem prestar serviços que possibilitem, entre outros aspectos, o desenvolvimento de suas potencialidades para facilitar sua atividade laboral, e a formação e qualificação para o trabalho; - Estabelece que as PcD devem ser incluídas em todas as iniciativas governamentais, incluindo-se aquelas relacionadas ao trabalho; - Prevê a ampliação da inserção econômica das PcD, por meio de qualificação profissional e incorporação no mercado de trabalho; - Aplica a reserva de vagas, especificada em lei, no mercado de trabalho, tanto na esfera pública quanto privada; - Estabelece o acesso à educação profissional para alunos com deficiência matriculados ou egressos do ensino médio ou fundamental, como forma de proporcionar oportunidades de acesso ao mercado de trabalho;

continua

Quadro 12: Legislação nacional e inclusão das PCD no mercado de trabalho

continuação

Ato normativo	Preceitos relacionados
Decreto nº 3.298 , de 20/12/1999 - Regulamenta a Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989, dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção, e dá outras providências (BRASIL, 1999)	<ul style="list-style-type: none"> - Dá direito às PCD de receberem serviços de habilitação e reabilitação profissional, independentemente da origem de sua deficiência, com a finalidade de capacitação para obtenção, conservação e progressão no trabalho, bem como ao serviço de orientação profissional com base em suas potencialidades; - Estabelece que a inserção de PCD no mercado de trabalho ou no sistema produtivo, mediante regime especial de trabalho protegido, deve ser finalidade primordial da política de emprego; - Prevê o percentual de vagas, de acordo com o número total de funcionários, que as empresas são obrigadas a preencher com a contratação de PCD, incluindo-se, também nessas vagas, os beneficiários do Regime Geral de Previdência Social reabilitados, tal como na Lei nº 8.213/1991 (BRASIL, 1991); - Estabelece procedimentos relativos à inscrição de pessoas com deficiência em concursos públicos.
Decreto nº 3.956 , de 08/10/2001 - Promulga a Convenção Interamericana para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Pessoas Portadoras de Deficiência (BRASIL, 2001)	<ul style="list-style-type: none"> - Prevê que autoridades governamentais e/ou entidades privadas tomem medidas legislativas, sociais, educacionais e de outras naturezas, a fim de eliminar a discriminação das PCD e promover sua integração nas mais diversas atividades, entre as quais se inclui o emprego e o trabalho.
Decreto nº 6.949 , de 25/08/2009a - Promulga a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, assinados em Nova York, em 30 de março de 2007 (BRASIL, 2009a)	<ul style="list-style-type: none"> - Prevê a realização de medidas de conscientização pública que favoreçam o reconhecimento de habilidades, méritos e capacidades das PCD e de sua contribuição ao local de trabalho e ao mercado laboral; - Reconhece o direito das PCD ao trabalho, em igualdade de oportunidade com as pessoas sem deficiência; - Prevê a realização de medidas para garantir às PCD: liberdade de escolha quanto ao trabalho, igualdade de condições de recrutamento, seleção e remuneração por trabalho de igual valor, condições de trabalho salubres, liberdade de exercício de direitos trabalhistas e sindicais, acesso a programas de orientação e treinamento técnico e profissional, oportunidades de emprego, trabalho e de ascensão na carreira nos setores público e privado, local de trabalho adaptado, reabilitação profissional e aquisição de experiência.
Decreto nº 7.612 , de 17/11/2011- Institui o Plano Nacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência - Plano Viver sem Limite (BRASIL, 2011)	<ul style="list-style-type: none"> - Estabelece a ampliação da participação das PCD no mercado de trabalho como uma das diretrizes do Plano Viver sem Limites, o que deve ser feito por meio de sua capacitação e qualificação profissional.
Lei nº 13.146 , de 06/12/15 - Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência) (BRASIL, 2015)	<ul style="list-style-type: none"> - Prevê que o direito ao trabalho, entre outros, deve ser assegurado às PCD de forma prioritária pelo Estado, pela sociedade e pela família; - Garante o direito das PCD de exercer trabalho de sua livre escolha e aceitação, em ambiente acessível e inclusivo e em igualdade de oportunidades com pessoas sem deficiência; - Vincula ao poder público a implementação de serviços e programas de habilitação/reabilitação profissional para que a PCD possa exercer o trabalho, de acordo com sua escolha, vocação e interesse; - Constitui a colocação competitiva como modo de inclusão das PCD no mercado de trabalho, com a garantia de acessibilidade, tecnologias assistivas e adaptação razoável no ambiente de trabalho.

Quadro 12: Legislação nacional e inclusão das PCD no mercado de trabalho

continuação

Ato normativo	Preceitos relacionados
Decreto nº 8.725 , de 27/04/2016 - Institui a Rede Intersetorial de Reabilitação Integral e dá outras providências (BRASIL, 2016b)	- Institui a Rede Intersetorial de Reabilitação Integral, que tem entre seus objetivos: a realização de ações destinadas à reabilitação integral, em especial, das PCD, com vistas a propiciar sua participação nos ambientes profissional, social, cultural e familiar, bem como o desenvolvimento de ações para eliminar ou minimizar as barreiras que impeçam a participação social da PCD e/ou o usufruto ou exercício de seus direitos.

Fonte: elaborado pela autora, com base na legislação nacional vigente.

A partir dos preceitos identificados nas leis, leis complementares e decretos analisados, pude relacioná-los à literatura sobre a deficiência, o que resultou nas seguintes categorias: i) deficiência como limitação corporal; e ii) deficiência como limitação social. Para fins de temporalidade, classifico as normas da década de 1980 e do início dos anos 90 como englobadoras de conceitos que se aproximam da categoria i) (BRASIL, 1988; 1989; 1991). Os preceitos pertencentes à categoria ii) estão presentes nas normas editadas já no século XXI (BRASIL, 2001; 2009a; 2011; 2016). No que se refere ao Decreto nº 3.298/99 (BRASIL, 1999), classifico-o como a norma de transição entre as duas categorias, haja vista que seus dispositivos contêm aspectos pertencentes tanto à categoria i) quanto à categoria ii).

Destaco que, apesar de o objetivo desta etapa da pesquisa ser o levantamento dos aspectos formais da inclusão das PCD no mercado de trabalho, destaco aqui outras questões relativas à deficiência contidas nas normas, tais como definições e compreensões sobre a deficiência, empoderamento e participação das PCD, discriminação e acessibilidade, por entender que são aspectos que têm ligação com a inclusão no mercado de trabalho.

A seguir, trato de cada uma das categorias de forma isolada.

i) Deficiência como limitação corporal

Nessa categoria, estão incluídos os dispositivos que pressupõem uma perspectiva de integração das PCD no mercado de trabalho (SASSAKI, 1997; ASSIS; CARVALHO-FREITAS, 2014), o foco na deficiência (CARVALHO-FREITAS, 2012) e o modelo médico da deficiência (DINIZ; BARBOSA; SANTOS, 2009). Chamo atenção, também, para o fato observado por Garcia (2014) sobre o próprio uso do termo “integração” em vez de “inclusão” nessas normas.

A ideia da segregação de PCD em postos de trabalho separados (SASSAKI, 1997) fica latente no seguinte dispositivo, que estabelece as medidas prioritárias dos órgãos do Poder Público com relação ao trabalho das PCD: “o empenho do Poder Público quanto ao surgimento e à manutenção de empregos, inclusive de tempo parcial, destinados às pessoas portadoras de deficiência que não tenham acesso aos empregos comuns” (BRASIL, 1989, p. 2). A questão da segregação das PCD está relacionada com a postura mercadológica de integração das PCD, que conforme Sasaki (1997), foi verificada a partir da década de 1980. Além disso, o fato de promover a readaptação e reabilitação das PCD para que possam participar do mercado de trabalho (BRASIL, 1991) reforçam a ideia de que essas pessoas têm

que se adaptar ao trabalho (ASSIS; CARVALHO-FREITAS, 2014) e não o contrário.

Além disso, a necessidade de que as PCD mostrem adaptação para serem integradas ao local de trabalho (ASSIS; CARVALHO-FREITAS, 2014) também foi detectada na legislação nacional:

A habilitação e a reabilitação profissional e social deverão proporcionar ao beneficiário incapacitado parcial ou totalmente para o trabalho, e as pessoas portadoras de deficiência, os meios para a (re)educação e de (re)adaptação profissional e social indicados para participar do mercado de trabalho e do contexto em que vive. (BRASIL, 1991).

Conforme Carvalho-Freitas (2012), o entendimento presente nas matrizes espiritual, de normalidade e técnica de que a deficiência é o foco das situações geradas no ambiente de trabalho e que a pessoa deve provar que está apta para contribuir com a sociedade (CARVALHO-FREITAS; MARQUES, 2007; 2010a) também pôde ser observado durante a leitura das normas, a exemplo dessa definição sobre a deficiência, retirada do Decreto nº 3.298/99 (BRASIL, 1999):

I – deficiência – toda perda ou anormalidade de uma estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica que gere incapacidade para o desempenho de atividade, dentro do padrão considerado normal para o ser humano; (BRASIL, 1999, p. 1).

O mesmo dispositivo, ao prever um padrão de normalidade do ser humano e colocar a pessoa com deficiência como desviante desse padrão, remete à proposta da normalidade x anormalidade presente no modelo médico da deficiência (DINIZ; BARBOSA; SANTOS, 2009). Essa visão que coloca a deficiência em posição oposta à normalidade e ao comum também foi percebida no estabelecimento das medidas a serem tomadas pela administração pública no que se refere à formação profissional e ao trabalho das PCD: “o empenho do Poder Público quanto ao surgimento e à manutenção de empregos, inclusive de tempo parcial, destinados às pessoas portadoras de deficiência que não tenham acesso aos empregos comuns” (BRASIL, 1989).

Outro conteúdo da legislação que mostra a visão da deficiência como uma limitação corporal é a visão assistencialista dada às pessoas com deficiência, presente no texto da Constituição Federal (BRASIL, 1988). O que me chamou atenção na referida norma, foi o fato de que a habilitação, a reabilitação e integração das PCD na comunidade, bem como a garantia de concessão de um salário mínimo mensal à PCD que não puder prover sua

manutenção, estejam contidos na seção que trata da assistência social, entre seus objetivos. Esses preceitos indicam que a PcD deve ser digna de compaixão, nos moldes da matriz espiritual da deficiência (CARVALHO-FREITAS; MARQUES, 2007; 2010a)

Ainda nessa categoria de análise, cabe a observação de que a forma de abordagem da discriminação às pessoas com deficiência era ainda incipiente nas décadas de 1980 e 1990. A Constituição Federal (BRASIL, 1988), em dois de seus artigos, proíbe a discriminação às PcD no mercado de trabalho e prevê a eliminação de todas as formas de discriminação. Também está previsto, em apenas um dos artigos da Lei nº 7.853/89 (BRASIL, 1989), que o afastamento de discriminação e preconceitos de qualquer espécie é obrigação do Poder Público e da sociedade. Não foram encontradas ocorrências relativas à discriminação, ao preconceito ou à estigmatização das pessoas com deficiência na Lei nº 8.213/91 ou no Decreto nº 3.298/99 (BRASIL, 1991; 1999) e, ainda, em nenhuma das quatro normas supracitadas havia previsão de ações que pudessem efetivar a eliminação de atos discriminatórios contra pessoas com deficiência.

ii) Deficiência como limitação social

Incluo, nessa categoria, os dispositivos legais que trazem aspectos relacionados com as seguintes perspectivas encontradas na literatura: perspectiva de inclusão das PcD no mercado de trabalho (SASSAKI, 1997; ASSIS; CARVALHO-FREITAS, 2014), modelo social da deficiência (DINIZ; BARBOSA; SANTOS, 2009; DINIZ, 2012) e foco na sociedade (CARVALHO-FREITAS; MARQUES, 2007).

O entendimento de que as barreiras à inclusão das PcD não está nas características corporais da pessoa, mas advêm da discriminação e da opressão social, presente no modelo social da deficiência (DINIZ; BARBOSA; SANTOS, 2009; DINIZ, 2012) foi percebido na previsão de tomada de medidas por autoridades governamentais ou entidades privadas, inclusive medidas relacionadas ao emprego, que atrelam a sensibilização da sociedade e a eliminação de preconceitos e discriminação contra as PcD à sua inclusão na sociedade (BRASIL, 2001).

A concepção da deficiência com foco na sociedade (CARVALHO-FREITAS; MARQUES, 2007; DINIZ; BARBOSA; SANTOS, 2009; DINIZ, 2012) também está expressa nas seguintes definições sobre a deficiência encontradas nos Decretos nºs 3.956/01, 6.949/09, 7.612/11 e na Lei nº 13.146/15 (BRASIL, 2001; 2009a; 2011; 2015), que, de forma

geral, seguem a proposição de que:

São consideradas pessoas com deficiência aquelas que têm impedimentos de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, os quais, em interação com diversas barreiras, podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdades de condições com as demais pessoas. (BRASIL, 2011, p. 1).

O mercado de trabalho para PCD, seguindo essa linha de pensamento inclusivista (SASSAKI, 1997; CARVALHO-FREITAS; MARQUES, 2007; 2010a), distancia-se do caráter assistencialista e adquire, nas leis aqui categorizadas, um status de direito das pessoas com deficiência (BRASIL, 1999; 2009a; 2015), assim como é de todos os cidadãos, com e sem deficiência. A autonomia, a capacidade, as habilidades e a contribuição das PCD ao mercado de trabalho, bem como a sua livre escolha quanto à atividade que exercerá no trabalho também foram reconhecidas (BRASIL, 2009a, 2016b).

Outro ponto que diferencia os dois momentos da legislação nacional aqui tratados é que, a partir do momento em que a deficiência assume um significado de limitação social, a questão da reabilitação profissional das PCD sai do caráter puramente assistencialista e adquire contornos interdisciplinares, envolvendo serviços e ações das políticas de saúde, previdência social, trabalho, assistência social, educação (BRASIL, 2016b).

Em acréscimo, fica latente o direito das pessoas com deficiência de participarem de todas as esferas da sociedade em igualdade de condições e de oportunidades com as pessoas sem deficiência (BRASIL, 1999; 2001; 2009a; 2015; 2016).

Nesta categoria, destaco também a importância de que as organizações adaptem-se à natureza da PCD, de modo a garantir o exercício profissional dessas pessoas, assim como das que não possuem deficiência (SASSAKI, 1997; CARVALHO-FREITAS; MARQUES, 2007; 2010a), e não o contrário, conforme exemplificado no excerto:

Constitui modo de inclusão da pessoa com deficiência no trabalho a colocação competitiva, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, nos termos da legislação trabalhista e previdenciária, na qual devem ser atendidas as regras de acessibilidade, o fornecimento de recursos de tecnologia assistiva e a adaptação razoável no ambiente de trabalho. (BRASIL, 2015).

Além dessas questões, saliento que a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência (BRASIL, 1999) prevê que a implementação da própria Política seja realizada com a participação de PCD – por meio de suas entidades representativas. Esse

aspecto mostra um distanciamento do foco na deficiência e vem ao encontro da ideia embutida no lema “Nada sobre nós, sem nós”, de empoderamento e mais participação das pessoas com deficiência na sociedade (CHARLTON, 1998; SASSAKI, 2011), presente nas discussões relacionadas com a perspectiva inclusivista sobre as pessoas com deficiência.

A ampliação da participação das PCD também pode ser verificada na Lei nº 13.146/15 (BRASIL, 2015), que preceitua que as PCD participem da condução das questões públicas, sem discriminação e com oportunidades iguais, inclusive quando se tratar de questões relativas à deficiência.

No que tange à discriminação, as normas saíram do tom mais generalizado, presente nos dispositivos citados na primeira categoria, e adentraram no plano das ações, com o comprometimento da adoção de medidas legislativas sociais, educacionais, trabalhistas, entre outras, necessárias à eliminação da discriminação (BRASIL, 2001), incluindo a modificação e revogação de normas, costumes e práticas discriminatórias (BRASIL, 2009a). As medidas contra a discriminação também incluem a criminalização de sua prática, indução ou incitação, com pena de reclusão e multa (BRASIL, 2015).

Em suma, a análise da legislação nacional mostra que, apesar do caráter integracionista das normas editadas na década de 1980 e no início da década de 1990, as medidas constantes da Constituição Federal de 1988 (BRASIL, 1988) – o reconhecimento da igualdade entre todos os cidadãos e a previsão de normas infraconstitucionais que estipulassem políticas de treinamento para o trabalho, de inclusão social, de proteção e de acesso arquitetônico das pessoas com deficiência a logradouros, edifícios e ao transporte público – foram um marco no tratamento da temática, na medida em que estimularam a edição de normas futuras que tratassem das questões relativas à deficiência.

A partir dos anos 2000, as normas seguiram as discussões sobre a deficiência e, no que tange ao mercado de trabalho, passaram a propor ações que pudessem eliminar o preconceito e a discriminação às pessoas com deficiência, como forma de efetivarem sua inclusão no mercado de trabalho. Destaco a importância da Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, que, reconhecida como emenda constitucional (BRASIL, 2008) Em acréscimo, a legislação prevê que as pessoas com deficiência possam participar do mercado de trabalho em igual condição com as demais pessoas, por ser esse um direito de todos os cidadãos, e isso inclui a garantia de acessibilidade, em todas as suas dimensões, de acesso a

cargos, de condições qualificação e capacitação profissional e de livre escolha para o exercício do trabalho.

A seguir, passaremos para a análise das normas federais que incidem mais diretamente sobre o funcionamento da UFU no que se refere aos servidores com deficiência, bem como dos atos normativos e documentos internos editados.

4.1.2 Pessoas com deficiência e trabalho: normas que incidem sobre a UFU

Antes de iniciar a apresentação das normas que incidem diretamente sobre a gestão da Universidade Federal de Uberlândia, faço uma breve apresentação da Instituição na qual desenvolvi a pesquisa.

A UFU é uma fundação pública de educação superior, situada na cidade de Uberlândia – MG, e cujo funcionamento foi autorizado, no âmbito legal, em 1969, e sua federalização ocorreu em 1978. O Estatuto e o Regimento Geral em vigência na Instituição foram estabelecidos, respectivamente, em 1998 e 1999, e passaram a vigorar no ano 2000 (UFU, 201?)

O universo da UFU, em 2016, é constituído por 30 unidades acadêmicas, 74 cursos de graduação presenciais, 39 cursos de mestrado acadêmico, 7 cursos de mestrado profissional e 21 cursos de doutorado, distribuídos em quatro cidades do interior do Estado de Minas Gerais: Ituiutaba, Monte Carmelo, Patos de Minas e Uberlândia. A UFU também mantém duas Unidades Especiais de Ensino, nas quais são oferecidas educação básica e profissional, além de ter suas atividades desenvolvidas com o auxílio de cinco fundações de apoio (UFU, 2016a).

No que diz respeito aos três segmentos que compõem a comunidade universitária, os números do segundo semestre/2015 são: 1.960 docentes e 4.880 funcionários, incluindo servidores da UFU e funcionários de suas fundações de apoio, bem como 28.350 alunos matriculados na graduação, na pós-graduação, na educação básica e profissional e no ensino de línguas estrangeiras (UFU, 2016a). De acordo com uma busca realizada no Portal da Transparência (MINISTÉRIO DA TRANSPARÊNCIA, FISCALIZAÇÃO E CONTROLADORIA-GERAL DA UNIÃO – CGU, 2016), no mês de novembro de 2016, a UFU possui 5.632 servidores lotados e em exercício.

Para obter o número de servidores docentes e técnico-administrativos com deficiência ativos na Instituição, realizei, em primeiro lugar, uma pesquisa na página eletrônica da UFU,

onde não foram encontrados quaisquer registros sobre essa parcela da comunidade acadêmica. Dessa feita, a segunda ação que tomei foi entrar em contato com o setor responsável pela administração de pessoal da UFU, o que fiz por meio eletrônico, no mês de abril de 2016.

Na primeira tabela que recebi (DIVISÃO DE SUPORTE AO SISTEMA SIAPE, 2016a), constavam 52 registros de pessoas com deficiência, sem especificação de seus nomes, mas contendo suas categorias funcionais: 11 docentes e 41 técnico-administrativos, distribuídos da seguinte forma: 24 servidores no *Campus* Santa Mônica, 26 no *Campus* Umuarama e 2 no *Campus* Pontal. Tal número causou-me estranheza. Tratava-se de um número extremamente baixo, já que estávamos falando de um universo de mais de cinco mil servidores em exercício. Esse número corresponderia, então, a menos de 1% do total de servidores, de acordo com o número de servidores ativos resultante da pesquisa no Portal da Transparência (MINISTÉRIO DA TRANSPARÊNCIA, FISCALIZAÇÃO E CONTROLADORIA-GERAL DA UNIÃO – CGU, 2016).

Os referidos dados foram retirados do sistema da área de gestão de pessoas e não havia a informação sobre se o número fazia referência ao número de servidores que entraram por meio das quotas, conforme previsto na Lei nº 3.298/99 (BRASIL, 1999) ou se esse número refletia informações repassadas pelos próprios servidores, ao ingressarem na Instituição. Entretanto, em seguida, foi-me encaminhada uma nova tabela (DIVISÃO DE SUPORTE AO SISTEMA SIAPE, 2016b), com o mesmo quantitativo de servidores, 52, mas com as respectivas datas de admissão. Com os novos dados, pude perceber que esse número de servidores não poderia referir-se somente àqueles que entraram por meio das vagas reservadas a pessoas com deficiência, pelo fato de que 11, dos 52 servidores listados de forma não nominal, haviam ingressado antes do ano de 1999.

Na sequência, recebi uma terceira tabela com o quantitativo de todos os servidores readaptados ativos (DIVISÃO DE SUPORTE AO SISTEMA SIAPE, 2016c), registrados no setor que atua com a saúde do servidor. Nesse caso, tratava-se das pessoas que adquiriram a deficiência após seu ingresso na UFU, as quais somavam 192 servidores, cerca de 3,5% do universo de servidores da UFU.

Não é possível saber se existem dados duplicados nesses dois quantitativos, dada a manutenção do sigilo dos nomes e matrículas dos servidores listados. No entanto, suponhamos as duas situações extremas: nenhum servidor constante de uma lista está na outra

ou todos da primeira listagem estão contidos na segunda listagem. Nesses casos, o percentual de servidores com deficiência, com relação ao número de vínculos fornecido pelo Portal da Transparência (MINISTÉRIO DA TRANSPARÊNCIA, FISCALIZAÇÃO E CONTROLADORIA-GERAL DA UNIÃO – CGU, 2016), variaria entre 3,4 e 4,33%.

Independentemente dos números resultantes desse levantamento, a busca por eles deixou claro que: i) a Instituição carece de um banco de dados atualizado e unificado entre seus setores, no qual haja registro dos servidores com deficiência; ii) o número de pessoas com deficiência que ingressaram na Instituição parece ser muito baixo – ou não registrado, como apontado posteriormente nas entrevistas –, haja vista que a listagem com o maior número de pessoas corresponde àqueles servidores que adquiriram a deficiência após seu ingresso na instituição e que, portanto, já estavam incluídas no mercado de trabalho antes da deficiência. Além disso, o próprio fato de não haver consistência nos registros existentes indica uma tendência de contenção da diversidade (THOMAS JR, 1990), ou de não reconhecimento da força de trabalho como heterogênea, como nas organizações monolíticas (COX JR., 1991). Assim, por não ser “visualizado”, o grupo de servidores com deficiência não demandaria ações em prol de sua inclusão.

De forma semelhante ao modo de obtenção do quantitativo de servidores, minha busca pelos aspectos formais da inclusão dos servidores com deficiência no âmbito interno à UFU também começou pela consulta, por e-mail, aos setores responsáveis pela administração, provimento e acompanhamento de pessoal da Instituição. Em resposta, obtive a informação de que as normas para provimento e desenvolvimento de carreiras são gerais para os servidores em geral, não havendo resolução específica que trate da gestão de pessoas com deficiência.

Entretanto, obtive um documento não institucionalizado (DIRETORIA DE PROVIMENTO, ACOMPANHAMENTO E ADMINISTRAÇÃO DE CARREIRA – DIRPA, 2016) – ao qual me referirei como Documento A, daqui por diante – contendo observações sobre os procedimentos para realização de concursos públicos, para a constatação da deficiência dos candidatos aprovados em concurso público e para a lotação dos servidores na Instituição, os quais foram de grande importância para minha pesquisa. Destaco que, ao fazer a leitura das orientações e definições sobre a constatação da deficiência dos candidatos aprovados contidas no Documento A (DIRPA, 2016), observei que se tratam, de modo geral,

das informações contidas no Manual de Perícia Oficial em Saúde do Servidor Público Federal – 2010 (MINISTÉRIO DO PLANEJAMENTO, ORÇAMENTO E GESTÃO – MPOG, 2010). Ressalto, ainda, que a segunda edição do referido Manual foi feita em 2014 (MPOG, 2014), o que indica uma desatualização institucional nesse aspecto.

Também obtive a informação de que os procedimentos adotados pela UFU no que se refere a seus servidores com deficiência são regidos, em especial, pela Lei nº8.112, de 11/12/90 (BRASIL, 1990) e pelos Decretos nºs 3.298, de 20/12/1999 (BRASIL, 1999) e 5.296, de 02/2/2004 (BRASIL, 2004).

Quanto às questões relativas a ações de acessibilidade e demais regulamentações que tratem dos servidores com deficiência, realizei uma pesquisa no Portal da UFU (UFU, 2016b), a fim de fazer um levantamento dos atos normativos em vigor.

Dito isso, realizo essa parte da análise partindo dos procedimentos exigidos para o ingresso de pessoas com deficiência no serviço público, os quais relacionarei com as referidas normas e as instruções contidas no Documento A (DIRPA, 2016), nas duas edições do Manual de Perícia Oficial em Saúde do Servidor Público Federal (MPOG, 2010, 2014) e em normas internas à Instituição. Em seguida, trato das demais normas afeitas à temática dos servidores com deficiência.

Reserva de vagas no concurso público

O direito de inscrição em concursos públicos para cargos, cujas atribuições sejam compatíveis com sua deficiência, e a reserva de até 20% das vagas ofertadas para pessoas com deficiência está prevista na Lei nº 8.112/90 (BRASIL, 1990), que trata do regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. É importante ressaltar que essa reserva de vagas foi prevista na Constituição Federal (BRASIL, 1988) e, somente em 1999 foi efetivada, por meio dessa definição sobre a porcentagem das vagas.

A fim de garantir o direito de igualdade de condições entre os candidatos ao concurso público, previsto na Constituição Federal (BRASIL, 1988) e inicialmente regulamentado pela Lei nº 8.112/90 (BRASIL, 1990), conforme já mencionado, o Decreto nº 3.298/99 (BRASIL, 1999) prevê um detalhamento sobre a reserva de vagas. Assim, as inscritas concorrerão a todas as vagas, com a reserva de, no mínimo, 5% em face da classificação obtida, com

elevação ao próximo número inteiro subsequente, em caso de resultar em fração. A norma ainda especifica quais cargos não são providos de acordo com a referida aplicação percentual, bem como estabelece as informações que devem estar contidas no edital:

- I - o número de vagas existentes, bem como o total correspondente à reserva destinada à pessoa portadora de deficiência;
- II - as atribuições e tarefas essenciais dos cargos;
- III - previsão de adaptação das provas, do curso de formação e do estágio probatório, conforme a deficiência do candidato; e
- IV - exigência de apresentação, pelo candidato portador de deficiência, no ato da inscrição, de laudo médico atestando a espécie e o grau ou nível da deficiência, com expressa referência ao código correspondente da Classificação Internacional de Doença - CID, bem como a provável causa da deficiência. (BRASIL, 1999, p. 10)

Também está previsto o tratamento diferenciado nos dias da aplicação das provas, mediante requerimento prévio indicando as condições necessárias, o que põe em prática o preceito de que as PcD participem de todas as esferas da sociedade, usufruindo as mesmas condições e oportunidades das pessoas sem deficiência, em conformidade com o que foi mencionado durante a análise da legislação na subseção anterior.

A fim de observar se os itens foram mencionados nos editais, realizei uma consulta aos dois últimos editais de cada categoria publicados na página eletrônica da UFU, utilizando como mês de referência para a consulta o mês de setembro de 2016. Quanto à especificação das vagas para PcD, os editais que contemplavam um número total de vagas superior a 5 possuíam esse item. Entendo que os demais não continham essa informação por não haver possibilidade de reserva de vagas, seguindo o porcentual máximo de 20% do total (BRASIL, 1990). O item II supracitado constou dos quatro editais consultados. O item III, entretanto, não foi cumprido na integralidade, pois, apesar de em todos os editais consultados haver previsão de igualdade de condições com os demais candidatos com relação ao conteúdo, critérios de avaliação, local e horário de aplicação das provas, bem como de nota mínima, não existe a informação de que o estágio probatório e o curso de adaptação possam ser adaptados de acordo com a deficiência do candidato.

Quanto ao item IV, os quatro editais pesquisados não possuem essa informação, apesar de ser informação constante, também, do Documento A (DIRPA, 2016) e das duas edições do Manual de Perícia Oficial em Saúde do Servidor Público Federal (MPOG, 2010; 2014).

Constatação da deficiência

No tocante aos procedimentos adotados pela UFU para constatação da deficiência, é utilizada a definição de deficiência constante no Decreto nº 3.298/99 (BRASIL, 1999) que, conforme mencionado na subseção 4.1, implica em uma visão ultrapassada da deficiência como desvio da normalidade (DINIZ; BARBOSA; SANTOS, 2009). Além disso, as modificações introduzidas nessa norma pelo Decreto nº 5.296/04 (BRASIL, 2004) também são utilizadas como critérios para comprovação da deficiência, para fins de concurso público, os quais constam do Documento A (DIRPA, 2016) e das duas versões do Manual de Perícia Oficial em Saúde do Servidor Público Federal consultadas (MPOG, 2010; 2014):

I - deficiência física - alteração completa ou parcial de um ou mais segmentos do corpo humano, acarretando o comprometimento da função física, apresentando-se sob a forma de paraplegia, paraparesia, monoplegia, monoparesia, tetraplegia, tetraparesia, triplegia, triparegia, 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;

II - deficiência auditiva - perda bilateral, parcial ou total, de quarenta e um decibéis (dB) ou mais, aferida por audiograma nas freqüências de 500HZ, 1.000HZ, 2.000Hz e 3.000Hz;

III - deficiência visual - cegueira, na qual a acuidade visual é igual ou menor que 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; a baixa visão, que significa acuidade visual entre 0,3 e 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; os casos nos quais a somatória da medida do campo visual em ambos os olhos for igual ou menor que 60º; ou a ocorrência simultânea de quaisquer das condições anteriores;

IV - deficiência mental – funcionamento intelectual significativamente inferior à média, com manifestação antes dos dezoito anos e limitações associadas a duas ou mais áreas de habilidades adaptativas, 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;

V - deficiência múltipla – associação de duas ou mais deficiências. (BRASIL, 1999, pp. 1-2; BRASIL, 2004, p.p. 2-3)

Além da terminologia desatualizada, pois o apropriado seria dizer “deficiência intelectual”, em vez de “deficiência mental”, já que se trata do funcionamento intelectual da

pessoa e não se sua mente como um todo (SASSAKI, 2005), o texto utilizado como guia para o procedimento de constatação da deficiência está em desacordo com a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (BRASIL, 2009a), que, conforme dito anteriormente, tem valor de emenda constitucional.

Acompanhamento após aprovação no concurso

O Decreto nº 3.298/99 (BRASIL, 1999) prevê a existência de uma equipe multiprofissional composta de seis pessoas –“três profissionais capacitados e atuantes nas áreas das deficiências em questão, sendo um deles médico, e três profissionais integrantes da carreira almejada pelo candidato” (BRASIL, 1999, p. 11) –, que será responsável por dar parecer sobre a deficiência indicada durante a inscrição e o código de identificação utilizado para defini-la, avaliar se há condições de acessibilidade, ambiente de trabalho adequado às necessidades do servidor e possibilidade de uso de equipamentos que o candidato já utilize. A comissão multiprofissional também deverá avaliar, durante o período de três anos do estágio probatório, se existe compatibilidade entre as atribuições do cargo exercido pelo servidor com deficiência e sua deficiência. Segundo o disposto, conforme consta do Documento A (DIRPA, 2016), a UFU possui uma equipe multiprofissional para cada uma das categorias – docente e técnico-administrativa –, as quais foram constituídas no ano de 2014, por portarias emitidas por sua Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas.

Sobre o trabalho da equipe multiprofissional, constava, nos modelos de editais de concursos públicos para os cargos docente e técnico-administrativo do Documento A (DIRPA, 2016), especificamente no modelo de edital docente do ano de 2014, um item que previa o encaminhamento, à equipe multiprofissional, daqueles servidores que não ingressaram por meio das vagas destinadas a PCD, cujas deficiências fossem identificadas no exame admissional. Esse item seria relevante, a meu ver, para o registro dos servidores com deficiência da UFU que, conforme apontam os dados que encontrei sobre o quantitativo desses servidores, parecem ser imprecisos. E entendo que deveria ser estendido, também, aos concursos de servidores técnico-administrativos. Em acréscimo, saliento que, com a edição da Resolução nº 03/2015, de 04/09/2015, do Conselho Diretor da UFU (UFU, 2015), esse item não foi encontrado nem em editais para docentes publicados após essa data.

Não encontrei procedimentos específicos sobre a lotação do servidor com deficiência

nos Manuais de Perícia ou nas normas consultadas. Entretanto, no Documento A (DIRPA, 2016), havia a informação de que o setor responsável pela lotação dos servidores recolhe informações relativas ao parecer da equipe multiprofissional, às entrevistas com o candidato e com as possíveis chefias, à análise das áreas e das atividades relativas à vaga disponível e as utiliza para lotar o novo servidor em local onde possa ser garantida sua acessibilidade e o desempenho do cargo. Essa lotação pode ainda ser reavaliada, ouvidos o servidor, as chefias e, se necessário, a equipe multiprofissional ou a junta médica. O Documento A (DIRPA, 2016) também indicou a possibilidade de que seja solicitada a compra de equipamentos ou tecnologia assistiva, a adaptação de espaço físico, a realização de treinamentos ou outras ações que possam contribuir com o exercício de suas atividades.

Concessão de horário especial

A Lei nº 8.112/90 (BRASIL, 1990) prevê a concessão de horário especial de trabalho a servidores com deficiência, mediante comprovação da necessidade por junta médica oficial e sem compensação de horário, ou, ainda, para servidores que tenham cônjuge, filho ou dependente com deficiência física, desde que compensados os horários. Conforme descrito no Documento A (DIRPA, 2016) e no Manual de Perícia Oficial em Saúde do Servidor Público Federal (BRASIL, 2010) a constatação da deficiência para esse fim segue a definição de deficiência prevista no Decreto nº 3.298/99 (BRASIL, 1999), com a posterior alteração pelo Decreto nº 5.296/04 (BRASIL, 2004), que, conforme já dito anteriormente, implica na visão proposta pelo modelo médico da deficiência (DINIZ; BARBOSA; SANTOS, 2009) e está em dissonância com a norma posterior que versa sobre a matéria, qual seja, a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (BRASIL, 2009a).

Demais atos normativos

Durante a busca no Portal da UFU (UFU, 2016b), duas Resoluções do Conselho Universitário (CONSUN) relacionadas com os servidores com deficiência me chamaram atenção pelo fato de preverem ações que deveriam ser realizadas nos últimos seis anos: Resoluções nºs 08/2014 e 22/2014 (UFU, 2014a, 2014b).

A primeira delas trata do Plano Institucional de Desenvolvimento e Expansão – PIDE (UFU, 2014a), em vigência na Instituição, no qual consta o planejamento que orienta as ações

em todas as áreas da Universidade. O referido documento traz ações relativas à educação especial, alunos com deficiência e ações para o público em geral, sendo essas últimas pertinentes para o objetivo deste trabalho. Nesse sentido, consta do documento que foram realizadas as seguintes ações, com o respectivo ano: instalação de pisos táteis nas calçadas, de corrimões e rampas nos blocos/2010; adesão ao “Programa Incluir” do MEC para recursos para adaptação dos banheiros e instalações às pessoas com deficiência/2010; adequação do Sistema de Bibliotecas para atendimento especializado às pessoas com deficiência visual/2011; instalação de travessias elevadas/*Campus* Santa Mônica/2011; e adequação das vagas de estacionamento para idosos e pessoas com deficiência/2011.

A Resolução nº 22/2014 contém as metas e propostas para o período de 2013 a 2016 (UFU, 2014b), dentre as quais também destaco as de interesse para esta pesquisa: melhoria nas condições de aplicação de provas dos processos seletivos de ingresso na UFU para atender aos candidatos com deficiência; fortalecimento e ampliação das ações relativas à acessibilidade e à permanência dos servidores com deficiência; oferta de ações de capacitação para a inclusão dos servidores com deficiência no ambiente universitário; criação de programas de acessibilidade à infraestrutura e aos equipamentos, destinada às PcD, em especial às pessoas com deficiência física; aprimoramento da mobilidade, da acessibilidade e do trânsito nos *campi* da UFU.

Sobre o item de ações de capacitação (UFU, 2014b), encontrei no Portal da UFU (UFU, 2016b) um curso oferecido aos servidores que, apesar de não tratar especificamente da pessoa com deficiência – mas questão da diversidade humana e das relações de trabalho – mostra que houve uma ação isolada nesse sentido. Quanto às demais metas e planos propostos nas duas Resoluções, serão tratadas na seção 4.3, em conjunto com as narrativas dos entrevistados.

Pela leitura das normas apresentadas nesta subseção, pude perceber um descompasso entre os aspectos legais e os procedimentos adotados em âmbito interno. Em primeiro lugar, pela ausência de registros claros sobre os servidores com deficiência, mostra que a Instituição ainda precisa avançar na forma de tratamento das pessoas com deficiência, pois, se a organização não os conhece, não é possível implementar as ações de valorização dos grupos de diversidade (COX JR., 1991), aqui representados pelas PcD. Ficam impedidos, também, o

desenvolvimento das potencialidades e o reconhecimento dos méritos e capacidades das PcD, bem como a criação de um ambiente inclusivo (BRASIL, 1999, 2009a, 2015).

O segundo ponto detectado é a omissão de uma informação, prevista em lei (BRASIL, 1999) nos editais de concurso público. A questão do encaminhamento dos servidores com deficiência à equipe multiprofissional, apesar de não ser uma prerrogativa legal, seria uma iniciativa interessante a ser mantida pela Instituição, conforme já mencionamos. Como me ative aos documentos disponíveis, não pude checar se esse procedimento é mantido, ainda que sem previsão no edital.

A terceira questão que destaco refere-se à desatualização, em âmbito nacional, do Manual de Perícia Oficial em Saúde do Servidor Público Federal (MPOG, 2010, 2014), que provavelmente é seguido por todas as instituições federais e não reflete a atual concepção da deficiência (BRASIL, 2009a).

Porém, o estabelecimento de metas de acessibilidade, de educação para a inclusão e de obediência à maior parte dos itens legalmente determinados sobre os procedimentos relativos à deficiência mostram que a Instituição tem atuado formalmente no sentido de promover essa inclusão. Resta-nos, então, analisar o que as experiências dos servidores com deficiência assinalam sobre todo o processo de inclusão.

4.2 *Cada pessoa é um mundo: análise da narrativa dos entrevistados*

Quando abandonei minha ideia inicial de criar um roteiro com perguntas fechadas e decidi me enveredar pela entrevista narrativa, a intenção foi permitir que os temas importantes para cada um dos entrevistados fluíssem de forma natural em suas falas. Minha proposta foi a forma que encontrei para respeitar as diferenças entre as trajetórias e as interpretações de cada uma das pessoas.

Claro que, muitas vezes, questionei se esse seria o caminho mais adequado a seguir, pois tentar reunir tantos mundos em uma história compartilhada, seria (e foi) uma tarefa árdua e arriscada para mim, como pesquisadora pouco experiente. Mas parto do princípio de Castro (1978), de que a pesquisa tem que envolver paixão. E me arrisco.

Antes de dar início à análise propriamente dita, reafirmo que os nomes designados a cada entrevistado são apenas códigos utilizados a fim de minimizar a possibilidade de

identificação dos participantes e não correspondem a seus nomes verdadeiros. Também foram suprimidos os nomes e setores citados na entrevista. Além disso, esclareço que utilizei o uso de recuo, fonte menor que o do texto e entrelinhas simples em todas as citações de trechos de entrevista, como recurso para destacá-los neste trabalho, ainda que, no caso das citações menores que três linhas, esse recurso estivesse em desacordo com a recomendação da Associação Brasileira de Normas Técnicas – ABNT NBR 10520 (SILVA; PINHEIRO; FRANÇA, 2006).

4.2.1 As trajetórias profissionais

Ao fazer a leitura aprofundada das entrevistas e comparar a cronologia de suas trajetórias profissionais na UFU, notei que as narrativas seguiam dois caminhos que conduziam à mesma circunstância e que, de forma simplificada, resumiam-se a:

Trajetória 1 (nove entrevistas): i) ingresso na UFU e ii) lotação e permanência em setor cuja acessibilidade atenda (ainda que minimamente) às necessidades do servidor;

Trajetória 2 (sete entrevistas): i) ingresso na UFU, ii) lotação em setor cuja acessibilidade não atende às necessidades do servidor, iii) mudança(s) de lotação, e iv) lotação e permanência em setor cuja acessibilidade atenda (ainda que minimamente) às necessidades do servidor.

É importante ressaltar que o que considerei como itens de acessibilidade nas narrativas foram as seis dimensões propostas por Sasaki (2009): arquitetônica, comunicacional, metodológica, instrumental, programática e atitudinal. Por atendimento às necessidades do servidor, tomo como base as considerações feitas durante as entrevistas, já que, apesar de a maior parte dos entrevistados ter apontado dificuldades com as diferentes dimensões da acessibilidade (SASSAKI, 2009), nenhum servidor alegou não ser possível exercer suas funções à época em que as entrevistas foram realizadas ou relatou desejo de se desvincular de sua lotação da época, a exemplo do excerto abaixo:

As dificuldades são cotidianas: eu chego, eu tenho que pedir a alguém. Não é privilégio, é necessidade. Eu tive muita dificuldade quando tiraram as portarias. Eu chego e não tem ninguém nas portarias. O que eu fiz? Peguei o telefone da central de vigilância, eu chegava e ligava: acabei de chegar, vocês podem me auxiliar aqui? Você tem que criar estratégias... Eu tenho que criar estratégias.(MARCO, 2016)

No entanto, na fala dos entrevistados fica evidente que, para garantir que suas

necessidades sejam atendidas e possibilitar o exercício de suas funções, os servidores têm que lançar mão de estratégias ou mesmo “gambiarrazinhas”, conforme dito pela Entrevistada Maria, para garantir a acessibilidade, em especial nas dimensões arquitetônica e instrumental:

O médico até desenhou um suporte para minha perna, mas foi feito igual ao nariz deles, a marcenaria daqui. Aí eu me virei. Como eu me virei: eu levanto bem a cadeira, né... porque essa cadeira que a gente tem é muito boa... pelo menos lá, porque estou dentro da [setor suprimido] hoje. Aí eu levanto bem a cadeira e trouxe de casa um banquinho, daqueles que tem pano, que abre... e fica debaixo da mesa e eu trabalho com os dois pés. (CELINA, 2016)

Eu já tive que entrar no meu carro pelo porta-malas, porque, assim, me bloquearam dos dois lados e não tinha ninguém para pedir ajuda... Então, enfim, a gente vai fazendo malabarismos. (ARTHUR, 2016, sobre a inadequação do tamanho das vagas reservadas para PCD nos estacionamentos)

Acabou que a gente solicitou algumas coisas, mas as coisas que a gente solicitou, quando eu entrei, não chegou nada ainda. Aí eu uso as coisas aqui. A gente pegou uma mesa improvisada de outro lugar. (ADRIANO, 2016, sobre os materiais necessários para o desenvolvimento de suas atividades)

Observações nesse sentido estiveram presentes na narrativa de 12 dos entrevistados, o que mostra que a Instituição ainda apresenta falhas no que se refere à garantia de oportunidades iguais às pessoas sem deficiência, em um ambiente de trabalho com acessibilidade, tecnologias assistivas e adaptação do ambiente de trabalho (BRASIL, 2009a; 2015; 2016). Isso reforça a ideia de que os grupos socialmente excluídos não possuem oportunidades iguais às dos grupos dominantes no mercado de trabalho (ALVES; GALEÃO-SILVA, 2004; LINNEHAN; KONRAD, 1999). Nesse caso, caberia ao gestor promover a adaptação do ambiente de trabalho para garantir que todos possam participar e crescer na organização (BRUNSTEIN; SERRANO, 2008).

Entretanto, é importante destacar também dois relatos de servidores que expuseram situações em que a chefia e os colegas de trabalho anteciparam-se na realização das adequações necessárias, sem que o servidor tivesse que fazer qualquer reivindicação. Esses excertos enfatizam o valor da liderança e da cultura inclusivista da organização para que todos seus membros envolvam-se nas questões relativas à diversidade (HOLANDA, ASHIKALI; GROENEVELD, 2015) e para a satisfação dos trabalhadores com deficiência (RONCON; BELTRAME; AZEVEDO, 2015):

Eu entrei, o pessoal correu atrás de material, de equipamentos de que eu precisava, então eu tenho equipamentos que me ajudam e maximizam o meu trabalho e preenchem um pouco dessa dificuldade aí da limitação da deficiência. (HENRIQUE, 2016)

O gestor da época, *[nome suprimido]*, me ligou antes, assim que saiu minha nomeação, antes de eu entrar em exercício, e eu fui até lá, mostrei o que seria essencial para que eu pudesse ter uma autonomia ok e ele providenciou o que foi do alcance dele. (ARTHUR, 2016, sobre seu primeiro ingresso na UFU, como servidor técnico-administrativo)

Aí, ele já pediu para eu entrar no catálogo da UFU, porque a UFU tem desse telefone. Ele tem um dispositivo que você aperta duas vezes e ele faz o viva-voz aqui. Aí, até para mim é muito alto, eu tenho até que afastar. Então aí resolveu o telefone para mim. Foi uma coisa, assim... quando você não tem nada e de repente você ganha um presente, é igual uma criança que fica feliz, alegre, quando ganha um presente. (LUIZ, 2016)

Esses trechos indicam que, apesar de a estrutura da Instituição ser falha no atendimento das condições para os servidores com deficiência, alguns setores da Universidade possuem uma cultura de inclusão (SASSAKI, 1997; ASSIS; CARVALHO-FREITAS, 2014), em virtude da cultura das pessoas que lá atuam.

Retomando as trajetórias identificadas, é visível que elas têm praticamente a mesma configuração, exceto por um fator determinante: a necessidade de mudança(s) de lotação dos servidores, a fim de poderem exercer plenamente suas atividades. A maior parte dos participantes que vivenciaram mudança(s) de lotação (trajetória 2), quatro deles, vincularam-na a atitudes e/ou iniciativa das chefias, que, na verdade, deveriam estar preparadas para o papel de incentivadores da mudança de cultura (HOLANDA, ASHIKALI; GROENEVELD, 2015):

Que, quando foi para eu voltar, ele não me quis lá, né. Mas não foi por causa da minha deficiência, foi porque ele não queria gente de 6 horas lá. (CELINA, 2016, que possui redução de carga horária)

Mas aí a chefe *[nome suprimido]* disse que não dava, porque o setor tinha menos pessoas e... como tem algumas coisas que eu não consigo fazer, ia acabar sobrecregendo as pessoas. E aí, assim, super tranquilo para mim. Desde o princípio eu deixei aberto para que, se tivesse alguma coisa errada, que ela me falasse. E assim ela fez. (MARIA, 2016)

A outra chefia que ficou que usou a minha deficiência [...] Assim, usou a minha deficiência para me prejudicar [...]. Mas aí, graças a Deus, minha chefe me liberou e estou aqui e não tenho problema nenhum com ninguém. (MÔNICA, 2016)

Os dois primeiros professores que chegaram aqui me descartaram, me jogaram de lado, me abandonaram porque eu era amputado, eu estava inválido. Aí me provaram que eu não estava inválido, eu tentei trabalhar lá e não consegui... [HÉLIO, 2016]

Também foram relatadas duas histórias de mudança de setor motivadas pela falta de estrutura física do local inicialmente designado para o servidor, o que revela que a UFU não se difere de uma empresa de grande porte no que concerne à falhas nos itens de acessibilidade (ASSIS; CARVALHO-FREITAS, 2014). Houve, ainda, uma situação em que as atividades a serem desempenhadas não eram adequadas à deficiência da servidora. Nesse último caso, a dificuldade de alocação da servidora pode ter sido causada pelo desconhecimento sobre a deficiência (CARVALHO-FREITAS; MARQUES, 2010b) no momento da admissão, a qual saliente que ocorreu antes da nomeação da equipe multiprofissional, em 2014:

Quer dizer, houve um transtorno que talvez, lá na entrevista com a psicóloga, assim que eu cheguei, deveria ter sido encaminhado assim, já avisando qual era a deficiência para o pessoal da [setor suprimido] já pensar no local onde poderiam me receber. Não precisaria eu ficar... e passando por constrangimento. [PAULA, 2016]

Sobre o ponto em comum entre todas as trajetórias (1 e 2) no momento da entrevista, qual seja, a lotação em setor cuja acessibilidade atenda (ainda que minimamente) a suas necessidades, é válido frisar que o fato de os servidores não terem relatado desejo de mudar de setor ou a inexistência total de condições para o exercício de suas funções, não quer dizer que suas rotinas estejam isentas de dificuldades:

Eu me sinto prejudicado porque eu não posso dirigir os carros da Universidade, porque, para eu dirigir um carro, ele tem que ser automático, e isso me... É uma questão em que sou prejudicado, porque qualquer colega... você, como técnica, pode credenciar na garagem e pegar um carro e sair. E eu uso demais, porque [...] minha área é campo mesmo. [ROBERTO, 2016, exemplo de falta de acessibilidade instrumental]

Outras pessoas apresentam e esses projetos são escolhidos, mas porque ela é ouvinte, porque ela escreve rápido, porque não precisa de intérprete... Mas, como assim? [LUCIANA, 2016, exemplo de falta de acessibilidade atitudinal]

Com relação às particularidades de cada história que conduziram a trajetória de permanência em único setor na Instituição (trajetória 1), ressalto que quatro dos cinco docentes entrevistados enquadram-se nesse grupo. Esse traço da trajetória dos docentes pode

ser, a meu ver, pela própria característica das vagas docentes, que são para áreas de atuação específicas e previstas em edital (UFU, 2015) ou pelo fato de que esses servidores têm mais liberdade para definir a forma como suas funções serão exercidas, ao contrário dos servidores técnico-administrativos, cujas funções são determinadas pelos setores onde atuam:

Como eu daria uma boa aula se eu teria que usar o quadro e os quadros não são adaptados. E, simplesmente, disse: mas nem toda aula precisa de quadro. Eu, na verdade, não uso quadro. Nunca usei. Não preciso da lousa. (MARCO, 2016, sobre o questionamento de membro de sua banca de concurso da viabilidade de dar uma boa aula, sendo cadeirante)

Quanto aos demais entrevistados, o aspecto que indica a motivação para a permanência em um único setor foi a existência de condições adequadas de trabalho decorrentes da: i) sensibilidade dos colegas de trabalho e/ou chefia, ii) lotação, após entrevista pela equipe multiprofissional, em setor adequado ao servidor ou iii) lotação em local adequado ao servidor, devido à desnecessidade de adaptações no local.

Sobre a sensibilidade das chefias e/ou colegas de trabalho, dos entrevistados que relataram o fato, evidencio a história de Débora, que atribui sua lotação em setor cujas funções não trouxessem dificuldades à sensibilidade do gerente da época, também com deficiência. Essa circunstância remete à defesa de Charlton (1998) e Sasaki (2011), de que a inclusão só acontece com a participação das pessoas com deficiência e de que o conhecimento sobre a deficiência é de extrema importância para a inclusão (CARVALHO-FREITAS; MARQUES, 2010b).

Acrescento que, se a falta de conhecimento sobre a deficiência pode dificultar a alocação dos trabalhadores e trazer dúvidas quanto às capacidades das pessoas com deficiência, (CARVALHO-FREITAS; MARQUES, 2010b), as trajetórias de avaliação prévia pela equipe multiprofissional mostram que o conhecimento, por outro lado, é um fator que estimula o processo de inclusão:

Então, eu tinha sugerido na comissão para não me colocar lá. Colocar em observação para não me colocar em atendimento direto e nem atendimento de telefone, para não causar constrangimento e não causar dificuldade de atendimento na Instituição. [...] Eles falaram... se tivesse alguma restrição. Eu falei: não é restrição, mas é uma coisa, assim, para me resguardar, para não ter constrangimento e para resguardar, também, a Instituição. Atendimento direto, atendimento de telefone, eu não gostaria. Então eles colocaram na observação no laudo. (ANAHI, 2016, explicando como foi seu processo de lotação)

Além do trabalho da equipe multiprofissional, sublinho que o processo de lotação desses servidores que tiveram suas necessidades atendidas após avaliação do grupo indica como procedente e válida a orientação prevista no Documento A (DIRPA, 2016), apresentada na subseção 4.1.2, de que o setor responsável pela lotação dos servidores deve utilizar-se do parecer da equipe multiprofissional, entre outros recursos.

O último aspecto que identifiquei como ponto-chave para a permanência em um único setor durante toda a trajetória na UFU, é a lotação em local adequado ao servidor, devido à desnecessidade de adaptações no local, conforme o seguinte fragmento:

E para trabalho também, nada que me impedissem. Assim, por exemplo, até quando eu vou atender aluno, eu até sento no chão porque tem livro embaixo. Nada me atrapalha. (MELISSA, 2016)

Em termos gerais, considerando as observações apontadas sobre as melhorias no local de trabalho como um todo, entendo que os servidores, no momento das entrevistas, sentiam que suas necessidades haviam sido satisfeitas ou parcialmente satisfeitas, de modo a não comprometer totalmente o exercício de suas funções. E essa afirmação é válida tanto para os profissionais que relataram mudanças de setor quanto os que não relataram.

Entretanto, para além do ponto final da trajetória, esta análise interessa-se, principalmente, pelo sentido (JOVCHELOVITCH; BAUER, 2002) que permeia as experiências relatadas, o que trago na próxima subseção.

4.2.2 As experiências profissionais

Com o intuito de seguir a proposta de Gibbs (2009) de realizar uma análise comparativa do modo como os entrevistados encaram fatos semelhantes, expresso por meio do material não indexado das narrativas (reflexões, conceitos, opiniões) (SCHÜTZE, 1977; 1983 apud JOVCHELOVITCH; BAUER, 2002), divido a análise que segue em quatro eixos temáticos, criados com o intuito de subsidiar os objetivos específicos deste trabalho e que contribuem para a articulação das experiências laborais de servidores com deficiência na UFU: entendimento de si, função do trabalho, cotidiano de trabalho e impressões sobre as cotas para ingresso de PCD no serviço público.

Entendimento de si: relação servidor x trabalho

Ao explorar as narrativas a fim de recriar um entendimento dos servidores sobre de si mesmos e a relação disso com seu trabalho, identifiquei três características : i)deficiência como lesão , ii) deficiência como desigualdade intrínseca e iii) atuação para mudança estrutural.

i) Deficiência como lesão

As entrevistas aqui categorizadas mostram falas em que os entrevistados parecem não ter experimentado – ou internalizado as eventuais experiências – a deficiência como opressão social (DINIZ; BARBOSA; SANTOS, 2009; PICCOLO; MENDES, 2013), mas como uma lesão que é parte de sua identidade (MOREIRA; CAPELLE; CARVALHO-FREITAS, 2015). Assim, reformulando o raciocínio de Piccolo e Mendes (2013), como não há uma percepção de que a sociedade os incapacita, esses servidores não sentiriam a necessidade de lutar contra o estado em se encontram:

Para falar a verdade, tem hora que eu nem me sinto deficiente. Quando eu era menina, mais nova, tinha, assim, muito *bullying*, né, com a gente... Então eu cresci nesse ambiente. Quando eu vim para Uberlândia, que eu comecei a trabalhar, isso já não me incomodava mais porque eu já trabalhei isso muito comigo, né. Então eu não tive muito esses problemas, assim... (DÉBORA, 2016)

Porque, assim, não é bem o meu caso, mas, naturalmente, as pessoas com deficiência, boa parte delas, têm uma condição financeira menor, né... Aí, rebate na questão educacional, né... E além de ter uma dificuldade maior inerente. Eu não digo que não tive. Talvez eu tive, sim, claro. Quando criança... principalmente na adolescência, que é uma época mais difícil, né. Mas, assim, eu superei bem. Mas eu não posso dizer que todo mundo vai... (ROBERTO, 2016)

Seguindo essa lógica, uma questão que marca essas narrativas são passagens que mostram atitudes de acomodação quanto à condição imposta (GARCIA, 2014) e de abandono de seus direitos de requerer modificações ou ajustes para que possam exercer seus direitos humanos e liberdades fundamentais (BRASIL, 2009a), conforme ilustrado nos trechos que seguem:

Eu sei que eu tenho a deficiência, mas eu vou procurar um lugar para andar, eu vou procurar um lugar mais fácil para eu ir, né. (DÉBORA, 2016)

Então ele tentou, mas não resolveu não. Mas eu não me queixei para o setor

não. A moça até me visitou algumas vezes, quando eu estava lá na [*setor suprimido*]... “Não, está tudo bem!” [CELINA, 2016]

Talvez eu tenha caído em uma zona de conforto e, talvez, ao mesmo tempo, eu estou reclamando e não podia reclamar, porque sempre eu tive apoio institucional, como qualquer professor, de pedir carro com motorista. (ROBERTO, 2016)

Essa postura com relação ao trabalho também pode estar relacionada com o fato de que esses servidores possuem um entendimento de que sua deficiência é “menos problemáticas, em termos de mobilidade, deslocamento”, nas palavras do entrevistado Roberto, comparadas a outras deficiências:

Eu não sou cadeirante. Eu manco da perna esquerda, pra mim, assim... É justamente isso... Porque eu não sou cadeirante. O acesso de cadeirante eu acho mais complicado mesmo, né. (DÉBORA, 2016)

É oportuno ressaltar que os servidores representados nesta categoria possuem deficiências que demandam menos adaptações no ambiente. Entendo que essa visão corrobora com a análise de Carvalho-Freitas et al. (2010) de que algumas pessoas com deficiência apresentam dificuldade em negociar atividades nas quais encontram barreiras para executar. Nos casos em questão, a dificuldade em exigir atitudes que tragam as modificações necessárias ao ambiente de trabalho, associada com a questão implícita na fala dos entrevistados de que suas deficiências seriam menos problemáticas, retoma, a meu ver, a existência velada de uma graduação entre as deficiências e as relações de superioridade ou de inferioridade entre as PCDs, proposta por Amaral e Coelho (2003). Assim, entendo que, por classificarem sua deficiência como um “mal menor” (AMARAL; COELHO, 2003, n/p), esses servidores podem não se sentirem confortáveis em reivindicar modificações no ambiente de trabalho.

Por fim, ainda sobre essas narrativas, identifiquei um caso em que a deficiência é vista de forma positiva pela entrevistada, que indica que a alteração de jornada decorrente da deficiência foi uma forma de amenizar sua jornada mais difícil, que são os problemas familiares:

Agora, assim, olhando do ponto de vista positivo, acho que essa deficiência adquirida até me ajudou, porque eu ganhei o negócio do deficiente, de parar o carro. Hoje eu sou flex, porque eu tenho do idoso também. Para eu sair da [*setor suprimido*], de certa forma isso me ajudou, porque eu convenci a chefe a me liberar lá, porque eu fazia só 6 horas e o setor precisava de gente para fazer 8, porque lá era apertado de serviço. [...] Então isso, para mim,

foi... acho que foi Deus preparando porque ia vir mais coisa aí para mim. Porque eu falo que, de tudo que eu já fiz na vida, acho que o mais difícil é olhar marido. (CELINA, 2016)

ii) Deficiência como desigualdade intrínseca

Nessa categoria, trago relatos de servidores que indicam que as diferenças entre as pessoas com e sem deficiência reforçam uma suposta relação de superioridade/inferioridade entre eles (PICCOLO; MENDES, 2013), e os excertos mostram tanto um sentimento de inferioridade com relação à natureza de sua deficiência, quanto de inferioridade no sentido de suas capacidades.

No que se refere aos excertos primeiro caso, percebi uma pressuposição, por parte do servidor, de que existe uma repulsa social ao corpo que se desvia do padrão de normalidade, nos moldes da proposta de Mello e Nuernberg (2013):

Que eu, por exemplo, sou um amputado. Um doutor tem vergonha de conversar comigo porque eu sou um amputado. Aí eu tenho certeza de que eles não me cumprimentam porque eu sou um aleijado. E eles ganham a vida tratando de gente desse jeito. Mas, quando você vê assim, você vê que eles não te tratam bem porque você é aleijado. Para eles, eu não sou deficiente físico, eu sou aleijado. (HÉLIO, 2016)

Também nessa fala é possível perceber uma relação de superioridade/inferioridade, além da questão da deficiência, mas relativa ao cargo ocupado. A fala indica que a discriminação contra servidores técnico-administrativos pode ser mais latente, se compararmos com as de docente - “doutor”, na fala de Hélio – sugerindo a existência de uma espécie de relação desigual de poder (KNIGHTS; OMANOVIC, 2015; LINNEHAN; KONRAD, 1999; ZANONI et al., 2010) entre os próprios servidores, que reflete na forma como a deficiência é tratada, não unicamente na relação técnico/docente, mas na visão da comunidade acadêmica em geral, conforme também é assinalado nas seguintes falas:

Pode ser que eu não sinta nenhuma diferença por parte dos outros, porque eu sou doutor, sou professor, tenho um nome pesado na universidade, as pessoas me respeitam. Talvez seja por isso. Talvez, se eu fosse técnico, estava chorando pelos cantos, porque as pessoas não me respeitam... Pode ser que sim. Minha questão. Pode ser que o outro me veja assim e então me respeita mais. Só por aí. Caso, contrário... [...] Eu, como professor, nunca tive nenhum tratamento diferente em hipótese alguma, por parte de quem quer que seja, por conta da minha deficiência. Nunca, nunca. Acredito que não seja assim também não. Se eu fosse um funcionário da limpeza, não sei se eu teria esse tratamento não. Não, não teria não. As pessoas olham diferente sim. (ANTÔNIO, 2016)

Algumas chefias na UFU tratam o técnico como ser inferior, né. (CELINA, 2016)

Ainda, a existência de uma escala de superioridade entre as deficiências (AMARAL; COELHO, 2003; MELLO; NUERNBERG, 2013) foi reforçada na fala do entrevistado Luiz, que indica apreensão de que sua deficiência seja confundida com deficiência intelectual, deixando implícito sua percepção de que a deficiência intelectual seria mais problemática:

Normalmente quando você não entende ou não ouve, a pessoa tende a achar que você é retardado mental. Você é burro. (LUIZ, 2016)

Aqui, seguindo a questão implícita do preconceito com a deficiência intelectual, é possível fazer um paralelo com o que Richarte-Martinez (2013), traz como diversidade primária (ou aparente) e diversidade secundária (ou não aparente). No caso das pessoas com deficiência, conforme o excerto acima, a diversidade não aparente seria passível de mais discriminação, por não ser uma característica visivelmente identificada.

No relato de Luiz pude perceber, também, uma vivência de discriminação por pertencer a mais de um grupo estigmatizado (IRIGARAY; FREITAS, 2011; JYRKINEN; MCKIE, 2012; MELLO; NUERNBERG, 2012, 2013):

Até então, eu era uma pessoa que merecia cuidado, por ser, talvez idoso, entre aspas, perto dos demais, e tinha a deficiência... E só era solicitado, assim, quando a minha colega não era... (LUIZ, 2016)

As narrativas permeadas pelo sentimento de inferioridade quanto às capacidades apontam para o entendimento de que as PCD são meros recursos técnicos a serem geridos de acordo com seu desempenho (CARVALHO-FREITAS; MARQUES, 2007; 2010a) e que é aceitável que sejam tratados como tal:

Mas aí a chefe [identificação suprimida] disse que não dava, porque o setor tinha menos pessoas e... como tem algumas coisas que eu não consigo fazer, ia acabar sobrecarregando as pessoas. E aí, assim, super tranquilo para mim. Desde o princípio eu deixei aberto para que, se tivesse alguma coisa errada, que ela me falasse. E assim ela fez. (MARIA, 2016)

Também notei que o tratamento dado às PCD no mercado de trabalho adquire cunho assistencialista para alguns entrevistados, como se as pessoas com deficiência não tivessem capacidade igual às pessoas sem deficiência:

Porque, que nem eu penso assim também, tem uns concursos mais fáceis para pessoal com cota entrar. É muito mais barato... É melhor até para o

Governo. É muito mais barato pagar um salário que, é mais alto que um salário mínimo, que o pessoal receber aposentadoria por invalidez lá e nem tentar trabalhar. Um salário para uma pessoa não fazer nada, no máximo pagar um remédio, uma coisa assim... E o Governo estava pagando. Agora, vamos supor que ele passa num concurso tão bom, ele vai receber uns três salários mínimos e o Governo vai pagar, mas ele está tendo retorno com trabalho. É muito melhor do que pagar para a pessoa ficar em casa, sem fazer nada o dia inteiro. (ADRIANO, 2016)

Essa visão de desigualdade intrínseca à deficiência reflete na forma como esses servidores encaram passivamente situações cotidianas de trabalho que lhe causam constrangimento ou desconforto:

Então eu não pude usar e ele me deu um atestado por um tempo, não sei se foi 10 dias... e depois a ferida cicatrizou, deu ponto e tal... Aí ele tirou o atestado e me fez trabalhar sem... E me fez trabalhar sem a perna. Não é que ele me tirou o atestado. Ele me deu o atestado por um tempo e disse: olha, agora você pode voltar ao trabalho, só que você não pode usar a prótese. [...] Não vou te dar atestado porque seu ambiente de trabalho tem que se adaptar a você. Se a gente fizer isso, se a gente ficar dando atestado para as pessoas sem necessidade, porque você está em condição de trabalhar – porque a única coisa que você não pode usar é a prótese – o país não conserta. As instituições têm que se adaptar, tem que se adequar, tem que ter uma cadeira de rodas para ir lá te buscar no carro... Aí eu falei: Tá, mas não tem. Então eu trabalhei... Eu não esqueço disso, porque foi muito difícil. [...] Mas passou, deu certo. (MELISSA, 2016)

Essa fala deixa implícita, ainda, a compreensão de que o servidor com deficiência deve ser visto somente com base em seu desempenho técnico, ou seja, a entrevistada parece entender que, como recurso a ser gerido (CARVALHO-FREITAS; MARQUES, 2007, 2010a), deve insistir no trabalho, mesmo confirmando que não existem as condições de inclusão que o médico indicou como ideais. Como se, ao serem submetidos à provação de seu desempenho, contribuíssem com a desmitificação de que as pessoas com deficiência sejam vulneráveis no ambiente de trabalho (GOODLEY, 2010): Esse entendimento é indicado em outra fala:

Com a chefia eu nunca tive problema, até porque eu não tenho necessidade de faltar por causa disso. É muito raro eu precisar de faltar. (MELISSA, 2016)

ii) Atuação para mudança estrutural

Incluo nessa categoria as pessoas que mostraram, na entrevista, uma compreensão da deficiência que se aproxima da matriz da inclusão social, na qual a sociedade deve passar por modificações para atender a todos seus cidadãos (SASSAKI, 1997).

O que fica latente é o entendimento de si como cidadão, que deve ter as mesmas oportunidades que os demais membros da sociedade e que, se suas necessidades não forem atendidas, é sua função reivindicar os direitos que lhe foram furtados e, assim, promover uma mudança cultural na sociedade:

Põe isso na sua dissertação, documenta isso, que é uma forma para mudar, isso tem que ser mudado, ué (HENRIQUE, 2016)

Essa característica, presente na narrativa de oito dos dezesseis participantes, ainda evidencia a importância do acesso a informações sobre a deficiência e sobre os direitos das PCD como fonte modificadora da visão que os entrevistados têm de si, pois, somente podem reivindicar seus direitos de cidadãos (SANTOS, 2008), aqueles que têm conhecimento sobre eles. Nos relatos, fica claro que esse acesso dá-se, muitas vezes, pelos próprios colegas de trabalho ou por associações ligadas às PCD:

Olha, o que eu vejo trabalhando com [*nome suprimido*], que é uma pessoa muito ligada às leis... ela tem noção do que é direito do deficiente. Ela fala que é o setor que tem que ter esse olhar, se equipar, para que o deficiente chegue e tenha condições de trabalhar. Não o deficiente que tem que ficar falando: essa cadeira não é própria, esse computador não é próprio. A gente tem que ter esse cuidado. Vai receber um deficiente? Que tipo de deficiência? Como está o material aqui, o equipamento que ele vai utilizar? (PAULA, 2016)

“Como? Você não fez nada ainda? Vai dar um jeito, vai procurar alguém, vai procurar a lei. Tem auxílio. Que ninguém fique com dó de você não, vai à luta!”. Então eu agradeço muito à [*nome suprimido*], porque, através dela que eu fui atrás de direitos, vi que tinha concurso e ter cota de deficiente, fui atrás de aparelho e tudo... (MÔNICA, 2016)

Aí, quando eu tive contato com a associação, eu comecei então a me assumir como surda. Surda parcial, né. Então, quando eu tive contato com a associação, então foi ficando um pouco mais tranquilo e eles me explicaram também, na questão de alguns benefícios que a Lei dá para os surdos, a questão das cotas, do passe livre, que a lei dá também... Aí foi quando eu decidi a concorrer as cotas para deficiente aqui na UFU. (ANAHI, 2016)

Além disso, alguns entrevistados relataram situações de discriminação que os fizeram adotar uma visão diferente de si e de suas possibilidades de promover a mudança no ambiente de trabalho:

Então me punha para fazer esses serviços, o que pra mim é muito pesado. Aí, um dia, eu até chorei lá no meio das estantes e falei: eu ainda vou pegar essa chefia para ter essa visão! E fiquei com muita raiva da chefe na época. Falei: mas que coisa! Como não tem olhar para isso, não tem essa sensibilidade...

eu tenho que ficar falando... Então, foi uma coisa que... Eu até fui indicada para a chefia pelos colegas – mas não por isso – e aí eu lembrei e disso e pensei: acho que vou pegar o desafio, porque, pelo menos sou eu me dirigindo, me gerenciando. (PAULA, 2016)

Outra questão pontuada na fala dos entrevistados é necessidade de que as propostas do modelo inclusivista da sociedade (SASSAKI, 1997; CARVALHO-FREITAS; MARQUES, 2007; 2010a) sejam objeto de ações de âmbito institucional e nacional:

Então é uma situação em que a Universidade tem que parar e rever o que ela fez e, principalmente, o que ela deixou de fazer. Eu acho que esse é ponto. (MARCO, 2016)

Também existe uma visão clara entre o que é privilégio, assistencialismo e o que é direito dos cidadãos:

E, no meu caso, o único apoio que eu peço, é tirar a minha cadeira do carro e, na hora que eu for, colocar minha cadeira no carro. Quer dizer, isso é privilégio? Eu não vejo isso como privilégio. (MARCO, 2016)

Algumas pessoas – achei a palavra que eu queria falar – principalmente mais velhas de casa, de serviço público, talvez encarem isso como uma regalia. Então, como eu já imaginava que talvez eu poderia encarar essa dificuldade, tanto por parte dos médicos, quanto por parte... enfim, de todo mundo que iria participar desse processo. Eu fui me informar. Então eu li muito bem os decretos, os artigos que eram pertinentes para aquele momento que eu iria passar. Então eu fui me preparando, né. Eu via que se encaixava muito bem, conversei com outros servidores que já tinham esse horário concedido, fui ver como foi o processo deles. (HENRIQUE, 2016, sobre o processo para redução de carga horária)

Então, preciso agora usar o estacionamento que me é de direito. (ANTÔNIO, 2016)

Em geral, independentemente do entendimento que os servidores têm sobre de si mesmos e a relação disso com seu trabalho identificados nas entrevistas, notei que a aceitação da deficiência como parte constituinte da própria identidade (MOREIRA; CAPELLE; CARVALHO-FREITAS, 2015) fica evidente nas falas da maior parte dos entrevistados, em especial nas daqueles que têm deficiência congênita ou adquirida na infância:

Tudo bem, não tenho um braço... Até porque eu acostumei. Como eu nasci assim, você adapta. A deficiência adquirida é mais penosa, porque você tem a referência do que era e você passa a ser uma outra condição. (ROBERTO, 2016)

Porque, para mim, a cadeira de rodas é uma coisa tão natural. Porque eu

nunca andei. Então eu não tenho problema. A cadeira de rodas para mim é a mesma coisa de um sapato para você. Então não tenho dificuldade nenhuma. (MARCO, 2016)

Eu tive muito problema quando eu era criança. Eu acho que eu mesma trabalhei isso muito bem dentro de mim e hoje isso não me afeta não. (DÉBORA, 2016)

Em resumo, os trechos citados mostram que o entendimento que o servidor tem de si, e da deficiência, é fator que influencia a postura que ele assume perante o trabalho. Pelos depoimentos, o fato de o servidor não passar por grandes dificuldades em seu cotidiano, somada ao fato de relatar ter superado as dificuldades enfrentadas no passado, está relacionada com uma postura de não buscar mudanças no ambiente de trabalho, pois todos os servidores enquadrados na categoria de “deficiência como lesão” fizeram falas nesse sentido. Entretanto, há, nas outras categorias, servidores que também relataram não encontrar dificuldades no ambiente de trabalho.

Quanto à categoria que vincula a deficiência à desigualdade intrínseca saliento o fato de que as entrevistas apontam para diferentes matrizes de compreensão da deficiência (CARVALHO-FREITAS; MARQUES, 2007, 2010a), como a matriz espiritual (nas falas que entendiam a inclusão como uma forma de assistencialismo e, por extensão, de paternalismo e de compaixão), e a matriz técnica de desempenho (nas falas que apontavam a questão de que o servidor deveria ser visto como um recurso a ser gerenciado, independentemente das condições que lhe eram oferecidas).

Sobre a postura em prol da mudança estrutural, destaco a visão inclusivista sobre a deficiência, na qual há o entendimento de que as barreiras enfrentadas pelas PCD não são advindas da deficiência individual, mas da deficiência da sociedade, e as pessoas que compartilham dessa visão acreditam no empoderamento da pessoa com deficiência e em sua responsabilidade de contribuir com a sociedade (CARVALHO-FREITAS; MARQUES, 2007, 2010a; DINIZ; BARBOSA; SANTOS, 2009; SASSAKI, 1997, 2005, 2009, 2015).

É interessante observar que, apesar de notar um avanço no entendimento sobre a deficiência, já que a maior parte dos entrevistados mostraram uma postura de atuação para promover a mudança da sociedade, algumas situações relatadas mostram que a noção de estigma (GOFFMAN, 1988) ainda está presente na Instituição.

Função do trabalho

Nesse eixo temático, aponto as funções do trabalho detectadas nas narrativas, comparando-as com a literatura revisada sobre as visões das PCD a respeito do processo de inclusão no mercado de trabalho. Para facilitar a compreensão, esse eixo temático foi organizado no Quadro 13 a seguir:

Quadro 13: Função do trabalho e as visões sobre a inserção

Inclusão/literatura revisada	Função do trabalho para os entrevistados	Excertos ilustrativos
Aspectos financeiros Assis e Carvalho-Freitas (2014) Pereira, Del Prette e Del Prette (2008) Roncon, Beltrame e Azevedo (2015) Toledo e Blascovi-Assis (2007)	Fonte para realização de planos	<p>“Mas eu quero ver se eu consigo ficar mais um ano e tanto, pra eu chegar ao topo de carreira, que eu brinco que é dá para pagar um asilo com piscina.” (CELINA, 2016)</p> <p>“E o trabalho é o financeiro, para poder planejar, desenvolver assim, mas, também, ser produtivo.” (ADRIANO, 2016)</p>
Comprovar que têm capacidade laboral Abreu e Moraes(2012) Carvalho-Freitas (2009) Lima <i>et al</i> (2013) Brunstein e Serrano (2008) Assis e Carvalho-Freitas (2014)	Fonte de reconhecimento das capacidades	<p>“Eu comecei a brilhar, eu comecei a aparecer, né. Como uma pessoa capaz, uma pessoa inteligente... tão capaz quanto os outros.” (LUIZ, 2016)</p> <p>“Se eu me apresento aqui para trabalhar, é porque eu sei que eu tenho condições de fazer alguma atividade, eu não sou uma pessoa inválida.” (HENRIQUE, 2016)</p>
Conscientização/diminuição de práticas discriminatórias Assis e Carvalho-Freitas (2014)	Promotor da mudança	<p>“Eu até às vezes penso em sair da chefia, por problemas que a gestão nos traz, problemas que vêm com a gestão. Mas eu penso assim: será que se eu ficar à mercê de outro chefe, será que vai ter esse olhar?” (PAULA, 2016)</p> <p>“Por isso, mas principalmente, o que é importante, pensando no grupo de professores, é que acredito que, a partir desse momento, com muito trabalho, vamos promover uma mudança, que talvez demore um pouco, porque isso relaciona também com a questão do poder. Por exemplo, hoje, eu já sou doutora, então eu penso que esse título e todo esse conhecimento, é promotor também de mudança.” (LUCIANA, 2016)</p>
Igualdade (com relação às pessoas sem deficiência) Lima et al. (2013) Inserção na sociedade Assis e Carvalho-Freitas (2014) Lima et al. (2013) Pereira, Del Prette e Del Prette (2008) Toledo e Blascovi-Assis (2007)	Forma de possibilitar as mesmas experiências que as pessoas sem deficiência experenciam no trabalho	<p>“É pra você ser produtivo, isso de trabalhar ajuda na inclusão, você viver normal, né. Você tem limitações lá, mas você aprende a lidar.” (ADRIANO, 2016)</p>
Independência Carvalho-Freitas (2009) Lima et al. (2013)	Fonte de independência	<p>“E, assim, eu gosto muito de trabalhar e de ser independente” (MELISSA, 2016)</p>
Oportunidade de trabalho e de crescimento profissional Abreu e Moraes (2012) Assis e Carvalho-Freitas (2014)	Possibilidade de realizar outras atividades que tragam crescimento profissional	<p>“Eu penso, assim, em evoluir mais, né.” (ADRIANO, 2016)</p>

Continua

Quadro 13: Função do trabalho e as visões sobre a inserção

continuação

Inclusão/literatura revisada	Função do trabalho para os entrevistados	Excertos ilustrativos
Satisfação pessoal (autoestima, autorrealização, sentimento de ser útil, reconhecimento e valorização profissional e social) Brunstein e Serrano (2008) Assis e Carvalho-Freitas (2014) Carvalho-Freitas (2009) Moreira, Cappelle e Carvalho-Freitas (2015) Paiva et al. (2015) Pereira, Del Prette e Del Prette (2008) Roncon, Beltrame e Azevedo (2015) Toledo e Blascovi-Assis (2007)	Forma de ser útil para a comunidade e de alcançar bem-estar pessoal; Fonte de reconhecimento de sua produtividade; Forma de retribuir os benefícios que a Instituição proporcionou;	<p>“Eu não me vejo sem ser útil na sociedade, questão de ser útil. E, com o desenvolvimento desse trabalho para a sociedade, vem o resultado, que é minha manutenção econômica.” (MÔNICA, 2016)</p> <p>“Então, assim, isso aqui é minha vida. E é muito prazeroso trabalhar com pessoas, trabalhar com gente como a gente trabalha assim. Isso é muito bom. A gente sente que a gente pode ajudar e isso é muito prazeroso.” (DÉBORA, 2016)</p> <p>“É que, depois que meu marido adoeceu, eu estou fazendo das 10 às cinco, porque eu almoço por aqui e às vezes eu tiro uma hora. Mas às vezes é meia hora, é vinte minutos. Porque eu não vou em casa, porque senão meu marido me estressa muito.” (CELINA, 2016)</p> <p>“Não é só uma questão financeira, não é só uma questão de satisfação pessoal, não é só crescimento pessoal. Eu acho que é o conjunto de tudo. É um monte de coisas.” (MARIA, 2016)</p> <p>“Eu não vivo sem trabalho.” (MARCO, 2016) “É muito importante. Quando eu voltei a trabalhar depois do acidente, eu falei que foi o remédio que me faltava, assim...” (MELISSA, 2016)</p> <p>“É esse reconhecimento. E esse reconhecimento se estendeu naquilo que, bem ou mal, eu tenho feito em benefício da Universidade.” (MARCO, 2016)</p> <p>“A UFU é minha paixão, uma das minhas... porque eu gosto demais [setor suprimido] da Universidade. Por isso que a gente fica nessas lutas de política, que é uma coisa de que eu não gosto, mas tem hora que a gente tem que... porque é buscando o melhor.” (ROBERTO, 2016)</p> <p>“Então tudo que eu tenho eu devo ao meu trabalho realizado no âmbito da UFU. Por isso que eu quero essa Universidade melhor.” (MARCO, 2016)</p>

Fonte: elaborada pela autora, com base nas entrevistas e na revisão da literatura

Sobre os trechos das entrevistas que sugerem o pensamento dos servidores com relação ao trabalho, existe uma similaridade com as visões sobre a inserção, por parte das PCD, apresentadas no Capítulo 2. Entretanto, conforme aponta a literatura (CARVALHO-FREITAS et al., 2013; PEREIRA; DEL PRETTE; DEL PRETTE, 2008), sob as mesmas condições, as pessoas com e sem deficiência tendem a atribuir significado semelhante ao trabalho, indicando que a deficiência não parece ser um fator que determina esses significados. Por isso, é válido ressaltar que não é minha intenção defender que os dados encontrados sejam funções do trabalho exclusivamente características das pessoas com deficiência, mesmo porque, partindo do conceito de deficiência como manifestação da diversidade humana (DINIZ; BARBOSA; SANTOS, 2009; DINIZ, 2012; SANTOS, 2008), essas diferenciações não fariam sentido, desde que dadas as mesmas condições de trabalho.

O que ocorre é que, muitas vezes estigmatizados e discriminados por se desviarem do padrão dominante (KNIGHTS; OMANOVIĆ, 2015) ou desacreditados com relação a suas capacidades (CARVALHO-FREITAS; MARQUES, 2007), as pessoas com deficiência têm que travar uma batalha contra o preconceito da sociedade para vencer a discriminação e para provar que são capazes de realizar suas atividades (ABREU; MORAES, 2012; ASSIS; CARVALHO-FREITAS, 2014; BRUNSTEIN; SERRANO, 2008; CARVALHO-FREITAS, 2009; LIMA et al., 2013), conforme apontam os trechos em o que trabalho é visto como “fonte de reconhecimento das capacidades”, como “promotor da mudança” ou, ainda, como “forma de possibilitar as mesmas experiências que as pessoas sem deficiência experienciam no trabalho”. Para Manhães (2010), as dúvidas com relação à produtividade das PCD, implícita nas falas de alguns servidores, seria um dos entraves para a inclusão.

A possibilidade de realizar seus planos pessoais e profissionais também foram citadas como fatores que concedem importância ao trabalho, seja no sentido de possibilitar, financeiramente, os desejos dos entrevistados, seja como um fator estimulador para o crescimento profissional, conforme os excertos incluídos nas categorias “fonte para realização de planos” e “possibilidade de realizar outras atividades que tragam crescimento profissional”. Sobre as oportunidades de crescimento, Assis e Carvalho-Freitas (2014) identificaram que essa seria uma fonte de insatisfação dos participantes de sua pesquisa, que detectaram tratamento diferenciado com relação às demais pessoas. Durante as entrevistas, foi apontado um aspecto similar de falta de oportunidade de crescimento profissional (ou, ao menos, falta

de reflexão sobre a possibilidade de crescimento), qual seja, a inexistência de norma que possibilitasse o exercício de Função Gratificada – FG por servidor com deficiência que possuísse horário especial de trabalho:

Uma coisa que eu queria falar, que é uma coisa nova também, uma coisa que surgiu do questionamento da gente aqui. É a questão da função gratificada que existe dentro do setor público. Na legislação, fala-se que aquele servidor que tem a função gratificada, ele tem que exercer o período integral, de 40 horas. Mas, nesse caso, como a redução de carga horária para o servidor com deficiência é uma redução especial e não tem o prejuízo de nenhuma remuneração, automaticamente, se você for pensar numa lógica, não veria ter esse prejuízo da perda dessa função também. Mas, o comum, não sei se... por uma lacuna, na verdade, um buraco na lei, porque não tem nada falando que pode como que não pode. Então, na dúvida, você acaba perdendo essa função. A gente ainda está estudando. Foi até minha chefia que levantou, assim. Porque não tem documento legal falando sobre isso. O documento legal fala só que a pessoa que recebe a FG tem que exercer o período integral de 40 horas. Quer dizer, e aí existe uma discriminação. Quer dizer, o servidor deficiente não pode exercer uma função gratificada, ele não pode exercer um cargo de chefia, porque, se ele exerce 30 horas, ele automaticamente não pode exercer um cargo de chefia. (HENRIQUE, 2016)

Esse trecho indica que existe um paradoxo entre o que os servidores entendem como a função do trabalho – tentar crescer profissionalmente – e as possibilidades institucionais para esse crescimento. Ainda, existe um descompasso ou desinformação da Instituição com relação às normas federais, pois o impedimento do acesso a cargos ou empregos públicos, em virtude da deficiência, é ilegal e constitui crime (BRASIL, 1989)

Foram citadas, também, a função do trabalho como “fonte de independência”. O item trabalho como “forma de ser útil para a comunidade e de alcançar bem-estar pessoal”, foi depreendido em várias falas, conforme mostrado no Quadro 13. Esse item, em conjunto com os quadrantes de “fonte de reconhecimento da produtividade” e de “forma de retribuir os benefícios que a Instituição proporcionou”, mostra um sentimento de identificação dos servidores com a UFU, característica mais intensa nas organizações à medida que essas se aproximam do multiculturalismo, que seria uma forma de organização na qual todos seus membros, independentemente dos grupos aos quais pertencem, utilizam todo seu potencial e convivem em um ambiente isento de preconceito e de conflitos (COX JR., 1991). Em acréscimo, para Holanda, Ashikali e Groeneveld (2015), a identificação dos funcionários com uma organização está relacionada com uma bem-sucedida gestão da diversidade e com a cultura organizacional inclusivista.

Cotidiano de trabalho

Conforme visto anteriormente a eliminação da discriminação e a inclusão das PCD no trabalho e a eliminação das barreiras, inclusive as de acessibilidade atitudinal (SASSAKI, 2009) é de responsabilidade das autoridades governamentais e entidades privadas (BRASIL, 2001, 2015).

No que tange a esse item, em geral, os entrevistados relataram que o relacionamento com os colegas e chefia eram tranquilos, mostrando adequação à dimensão atitudinal da acessibilidade (SASSAKI, 2009). Entretanto, no desenrolar das narrativas, foram surgindo episódios de discriminação e de preconceito com base na deficiência, por parte de colegas de trabalho e chefias, o que corrobora com a percepção de Garcia (2014) sobre o paradoxo entre reconhecimento social do potencial das PCD e a realidade cotidiana:

E teve algumas piadinhas, que a pessoa falou sem lembrar que eu era deficiente auditiva, falando da questão da deficiência... Foi um fato até chato, que a pessoa falou justamente do lado do aparelho, que eu ouvi bem: “Como esse mundo está ruim agora, chatice desse povo cadeirante, tudo quanto é lugar que a gente vai tem que reformar. Vai no teatro, tá aquela bagunça, vai no cinema, tá aquela bagunça de rampa, era tão bom quando esse povo estava dentro dos porões, a gente nem via a cara desse povo.” (MÔNICA, 2016)

O [*nome suprimido*] disse: ainda bem, esse não precisa de intérprete [...]. Eu me senti ofendida, foi uma ofensa. Eu pensei: parece que não tem paciência com esse convívio do intérprete conosco. E eu percebi que existe de fato algo por trás. Eu sou surda, mas não sou boba. E eu percebo rápido. Até mesmo por pensamento lógico. E isso... Olha, eu ainda pensei... Olha, eu não aguentei isso e fui embora. Esse foi o momento que me marcou de maneira forte e muito triste. (LUCIANA, 2016)

Esse último episódio, partido de uma chefia, indica a ausência de uma postura pluralista, de reconhecimento das especificidades de cada trabalhador (SCHWELLA, 2014) e de inteligência emocional do gestor(ASHKANASY; HÄRTEL; DAU, 2002) para lidar com a diversidade. Além disso, corrobora a pesquisa de Fox e Stallworth (2005), sobre minorias étnicas, na qual foi constatado que os episódios de discriminação sofridos pelos participantes eram, em sua maior parte, protagonizados por chefias.

Duas narrativas também sugerem dificuldades interpessoais entre os servidores, o que, pode ser reforçado pela baixa autoestima do próprio trabalhador (PEREIRA, DEL PRETTE; DEL PRETTE; 2008) ou inexistência de ações planejadas que propiciem a socialização dos

servidores com deficiência (CARVALHO-FREITAS et al., 2010) e pontuam a carência de integração informal (COX JR., 1991) na Instituição:

Por exemplo, já tem, durante esse tempo em que eu trabalho na UFU, em específico na *[setor suprimido]*, poucas pessoas sabem meu nome e eu também, em relação a tantos outros professores. Porque falta contato. Só o contato mediado pela presença da intérprete. Pessoas que têm o contato diretamente comigo são poucas. Que tem intimidade de fato comigo são 3 ou 4 professores. Os outros não têm. Nunca estabeleceram contato comigo, eu nem sei o nome deles. (LUCIANA, 2016)

Essas próprias pessoas, assim, que me sacanearam na época, me cumprimentam sem nem perguntar: como você tá?... Passa pela gente assim e não me cumprimenta mesmo. Pessoal lá fora é mais fácil de relacionar que aqui. O pessoal aqui é super grosso mesmo. (HÉLIO, 2016)

As situações de discriminação e de inadequação dos itens de acessibilidade da Instituição apontam para a necessidade de mudança da cultura institucional, o que poderia ser iniciado por meio de ações de sensibilização da comunidade, conforme previsto em lei (BRASIL, 2009a) e abordado por entrevistados:

Agora, o que eu percebo, em termos da Administração, é uma inércia, no sentido de, até mesmo, fazer uma campanha de esclarecimento, uma campanha de valorização do espaço público, até como um vetor de mobilidade, para mostrar que, olha, não é porque não tem tal coisa ou porque não tem tal coisa que um espaço é acessível ou não é acessível. (ARTHUR, 2016)

Eu acho interessante pesquisa como a sua para tirar as pessoas da ignorância, porque às vezes erros são cometidos por ignorância, por falta de conhecimento. (PAULA, 2016)

Entretanto, é preciso ressaltar que as narrativas indicam que existe um processo de mudança cultural em curso, que, ainda que não esteja muito bem estruturado – o que entendo que só é possível com um posicionamento institucional da deficiência como barreira social (DINIZ; BARBOSA; SANTOS, 2009; BRASIL, 2009a; DINIZ, 2012) – já produziu efeitos na Universidade visíveis ao longo dos anos:

A partir de depois que eu terminei o doutorado, que eu voltei a trabalhar, porque eu estava de afastamento, eu me senti muito melhor. Porque, em relação ao próprio grupo de professores, as discussões, o grupo de professores surdos, participação em eventos, seminários específicos de língua de sinais. Então, comparando esse processo com o que eu já passei, é um outro momento no qual me encontro satisfeita. (LUCIANA, 2016)

E na época, no final dos anos 80, você não tinha uma estrutura de

acessibilidade. Não havia nem rampa – como não há rampa até hoje, pela estrutura do prédio – e não havia elevadores. [...] Então, eu só tinha uma opção: ou perderia todo o constrangimento de ser carregado todos os dias ou então eu não faria o curso. E aí você não tem outra alternativa. Então, fui carregado durante todo o curso. [...] Então é uma condição inicial muito difícil. E também não havia uma estrutura de acessibilidade. Quer dizer, se você pensar como era o Campus, era muito difícil. Não era uma situação precária. Precária é quando existe uma coisa que não atende, vamos dizer assim, da maneira mínima. Não havia nada. Não havia adaptações... (MARCO, 2016, ao relatar seu ingresso na UFU como aluno de graduação)

Por fim, cabe também destacar que vários entrevistados mostraram-se satisfeitos com o clima do ambiente de trabalho, acentuando ações inclusivistas de chefias e colegas, a exemplo do que mencionamos na subseção 4.2.1, sobre a realização das adequações físicas necessárias, sem que o servidor tivesse que demandar. Ressalto que o fato de uma ação básica da visão inclusivista (SASSAKI, 1997, 2009; ASSIS; CARVALHO-FREITAS, 2014; CARVALHO-FREITAS, 2012; CARVALHO-FREITAS; MARQUES, 2007, 2010a) merecer destaque neste trabalho, já é, em si, uma evidência de que essas atitudes não são o padrão institucional, mas se mesclam com posturas que pressupõem que as PCD é que devem adaptar-se ao trabalho (ASSIS; CARVALHO-FREITAS, 2014; CARVALHO-FREITAS et al., 2010; SASSAKI, 1997; TANAKA; MANZINI, 2005), na mesma proporção, a meu ver. A seguir, destaco alguns desses trechos:

Então, assim, é bem tranquilo, o pessoal é bem legal, eu me dou bem com todo mundo... A chefia é extremamente humana, muito gente boa. (MARIA, 2016)

Um chefe implicante, um cara que compete com você 24 horas por dia, querendo puxar seu tapete para conseguir promoção, para conseguir promoção, para conseguir isso... graças a deus em um ambiente como o nosso, isso não acontece. Não tem. Existe cooperação, existe amizade... principalmente da parte dos professores, que são extremamente compreensivos. Por exemplo, meu problema auditivo. São extremamente compreensivos talvez até mais do que deveria. A minha idade... Então há um ambiente maravilhoso de harmonia e de compreensão... (LUIZ, 2016)

Quanto à chefia eu tenho apoio total. Tanto de sair qualquer hora, se eu não estiver bem... Qualquer coisa. Tenho o apoio total, total mesmo. Das duas chefias. (HÉLIO, 2016)

Aqui no [*setor suprimido*], uma coisa que é característica do pessoal e que eu gostei muito, foi realmente a recepção. O pessoal aqui é muito receptivo. Quando eu cheguei aqui, a chefe do setor me apresentou em todos os setores. A gente foi passando, foi conhecendo as pessoas e as pessoas foram me recebendo, assim, com muito carinho. Então isso foi muito marcante. Então

a recepção aqui foi ótima. (ANAHI, 2016)

Aqui também, a chefia é tranquila, compreensiva. A gente conversando, o que tiver que fazer alguma coisa para ficar melhor, ele sempre aceita. Os colegas do campus também, todos ajudam, se eu precisar de alguma coisa. (ADRIANO, 2016)

Foi detectada, também, a satisfação dos servidores com as atividades exercidas atualmente na Instituição, resguardados os problemas de acessibilidade, que serão tratados na próxima seção. No entanto, a temática não foi suscitada naturalmente nas narrativas, somente quando os servidores passaram por situações de restrição ou de inadequação de suas atividades, cabendo a mim, como pesquisadora, colocar esse item em forma de questão ao final dos relatos:

Extremamente satisfeita. Eu sempre gostei de trabalhar com atendimento. (MARIA, 2016)

Eu tô. Problema a gente sempre tem, né. Quando a gente trabalha com idoso, problema sempre tem. Já tive problema com... Mas não foi só eu, foi o projeto inteiro. Mas problema sempre tem, porque quando você trabalha com a comunidade é muito difícil, né. Mas eu gosto porque, quando eu trabalhava na *[setor suprimido]*, eu já atendia esse projeto. (HÉLIO, 2016)

Por fim, destaco nesta subseção o fato de vários entrevistados terem mencionado que desconhecem registros sobre suas respectivas deficiências no banco de dados interno, o que, em alguns casos, gera uma sensação de que foram esquecidos pela Instituição na qual trabalham:

Até te perguntei. Você me adiantou que um professor que você conhece citou meu nome. Eu ia te perguntar como é que você sabe, porque eu gostaria que a Universidade soubesse disso. Que tem um professor no bloco tal, assim assim assado... Você ter isso. É uma coisa muito fácil de se consertar. E outra coisa também. Se não tem como retroagir, a partir de hoje, quem está entrando agora, tomando posse. Sabe, você que vai dar posse, por exemplo, tem que ter bom senso. Passa pelo médico também. Agora, a universidade não sabe quem a gente é. (ANTÔNIO, 2016)

Não. A única coisa que eu tive foi, na época que eu amputei, levar os documentos lá no NAAS, né? Aí, quando me deu alta, eu já voltei a trabalhar e ninguém sabe. Só quem sabe que eu sou amputado é a *[nome suprimido]*, que a *[nome suprimido]* é como se fosse uma madrinha minha. Então, a Universidade mesmo... (HÉLIO, 2016)

Quando eu entrei, não me solicitou isso, que foi em 78, não tinha isso. Agora, assim, no banco, que eu pus que eu sou deficiente, mas, na Universidade, só quem me conhece. Quase todo mundo me conhece. Eu coloco em alguns

papeis, sequela de polio, mas não é sempre, não é norma hoje na UFU, é só para quando você vai fazer o concurso agora, para as vagas, né. Que, na minha época, também não existia isso. Quando eu entrei, eu fiz concurso sim, mas era um concurso simplificado. Tinha muita gente, mas não era pedido isso. (DÉBORA, 2016)

Eu levei minhas coisas, mas não vi em lugar nenhum registrado. Não sei se eles registram. (ADRIANO, 2016)

Impressões sobre as cotas para ingresso de PCD no serviço público

Em geral, o posicionamento dos entrevistados à reserva de vagas, nos concursos, para pessoas com deficiência não foi colocado de forma objetivo e fechada pelos entrevistados, tendo sido detectados posicionamentos divergentes na opinião dos entrevistados, reformulações de pensamento e modulações, o que me pareceu, por muitas vezes, uma tentativa de “fugir do assunto”.

Penso que muitas dessas reformulações de pensamento podem ter sido desencadeadas pelas expectativas que os entrevistados criam do que possa ser a resposta almejada por mim, como pesquisadora (JOVCHELOVITCH; BAUER, 2002), principalmente porque a temática das cotas, embora tenha surgido naturalmente em algumas narrativas, em especial daqueles servidores que ingressaram por meio das vagas reservas a pessoas com deficiência, não pôde trazer um esclarecimento completo sobre a temática, em um primeiro momento. Dessa forma, em todos os casos, tive que abordar a questão das cotas na fase de questionamento, após a narração.

A existência de várias opiniões sobre esse eixo em uma mesma narrativa pode ser exemplificada pelos seguintes fragmentos, coletado da fala de uma mesma entrevistada:

Eu acho justo ter as cotas porque, antigamente, por exemplo, quem é surdo-mudo, fica à margem. Eu conheço. Tenho uma amiga que tem dois irmãos que nasceram surdos-mudos, que são inteligentes, mas são à margem da sociedade, mas nunca trabalhou.

Só que tem os sabidos.

Igual, desculpando a ausência desse colega que foi operar, ele entrou como deficiente... quer dizer, é um direito que ele tem de operar, de voltar o movimento... mas, para mim, ele usou de sabedoria. Principalmente se ele voltar o movimento todo do braço, né. Estranho, né?

[...]

Aí eu fui ler a lei e vi que fala até de problemas mentais. E eu acho assim... problemas mentais... na UFU tem muito doido... que não entrou pela cota. Agora, já pensou eles darem abertura para entrar pela cota? (CELINA, 2016)

Nesses trechos, é possível verificar a existência de diversas teorias e conceitos que os entrevistados têm sobre a deficiência. O primeiro deles é o fato de que a imposição de cota, assim como as ações afirmativas em geral, pode ser vista como uma ação reparatória de uma injustiça social cometida no passado, cuja eficácia é transitória (THOMAS JR., 1990; LORENZO, 2012):

Por um outro lado, é muito bom, porque, se a gente for pensar, você não tem muitas pessoas com deficiência trabalhando e, até meados do século passado, o deficiente era colocado à parte. [...] A quota não tem que existir. Por um outro lado, também, talvez por um tempo, né... Por uma geração de uns 20, trinta anos, talvez ela exista para mudar essa cultura. (HENRIQUE, 2016)

Eu não vejo como algo positivo para o país a médio e longo prazos. A curto prazo, dá uma sensação de alívio: ah, eles estão fazendo alguma coisa. Mas, em termos de médio e longo prazo, eu não vejo como isso pode estimular as pessoas a querer evoluir. Fica uma coisa muito refém de um Estado babá que... “olha, a gente merece isso porque a gente é aquilo. (ARTHUR, 2016)

Um segundo aspecto observado é entendimento da reserva de vagas como forma de igualdade de oportunidades e de combate à discriminação (HODGES □ AEBERHARD, 1999):

Eu acho. Eu acho que nós temos necessidades que as outras pessoas não têm. A gente leva mais tempo para fazer as coisas... Eu acho que veio só para melhorar a questão de cotas (MARIA, 2016)

Quando você garante a presença de um deficiente no ambiente de trabalho, você garante, também, uma diversidade, porque não é possível a pessoa compreender o diferente se não convive. Então, a política de ação afirmativa para as cotas de deficiente garante isso: para que o outro aprenda com o diferente. E aí a gente faz uma sociedade mais inclusiva, uma sociedade mais tolerante... Então, qualquer tipo de cota – até a para deficiente – eu sou a favor. É uma política que dá certo, que tem inserido muitos deficientes no setor público... Tem dado oportunidade para as pessoas conhecerem o outro lado, mostrando a diversidade do nosso país, a diversidade, assim, até mesmo como o deficiente compensa a sua deficiência com outras áreas do seu corpo, com outros sentidos. Então é uma política que dá certo, uma política que faz uma sociedade mais inclusiva, onde eu coloco pessoas diferentes no mesmo lugar. Então, sou super a favor. (ANAHÍ, 2016)

De maneira divergente, algumas narrativas mostraram que a reserva de vagas pode ser vista como forma de obtenção de ganhos por parte dos representantes dos grupos minoritários, assim como foi observado por Pereira e Hanashiro (2010), a respeito das políticas de diversidade. Nesse sentido, algumas pessoas com deficiência parecem ser menos merecedores das vagas, por não serem socialmente consideradas com deficiência – os “sabidos”, na fala de Celina – ou, de acordo com excerto abaixo, podem utilizar-se da deficiência como forma de

obter benefícios no trabalho:

O que eu acho complicado é a pessoa querer usar a deficiência dela para querer mais privilégio. Por exemplo, eu consegui a vaga, eu sou efetiva. Agora eu não posso utilizar a minha deficiência para ganhar vantagem em outras coisas: “Ah, eu não vou dar palestra porque eu não ouço, eu não vou fazer nada”. Ter uma resistência ao trabalho. (MÔNICA, 2016)

Outra característica da reserva de vagas, também observada no caso de políticas de diversidade, na esfera privada (PEREIRA; HANASHIRO, 2010), é o receio de que o ingressante seja segregado ou estigmatizado no ambiente de trabalho:

Eu acho que, às vezes, a pessoa fica um pouco marginalizada. Às vezes a pessoa não está tão preparada para aquela função – e ela entrou pela cota – e talvez ela possa ser um pouco marginalizada, assim. (MELISSA, 2016)

Essa preocupação foi confirmada em um relato, no qual a servidora apontou um episódio de discriminação por conta da origem de sua vaga:

Com exceção de pouquíssimas pessoas, que falaram “ah, você está aqui porque você está nos deficientes”. Só que eu imprimi na época, eu tenho o resultado até hoje, da segunda lista que é de candidatos normais, que eu também entrei. Então não justifica falar que eu estou aqui porque eu sou deficiente, pela capacidade. (MÔNICA, 2016)

Notei ainda um desconhecimento conceitual com relação às deficiências, que traz em seu bojo um preconceito com relação à deficiência do outro, em especial no caso da deficiência intelectual. Isso reforça a questão de que as deficiências tendem a ser mais aceitas e menos estigmatizadas à medida que elas são mais ocultas, por se aproximarem do padrão social estabelecido (MELLO; NUERNBERG, 2013). Segundo Goffman (1988), as pessoas pertencentes a grupos estigmatizados podem apresentar sentimentos oscilantes de associação com as demais pessoas do grupo, que levam a atitudes ora de pertencimento ora de separação, sendo, essas últimas, relacionadas com o processo de estratificação das pessoas daquele grupo, de acordo com a visibilidade e o grau de imposição do estigma:

Aí eu fui ler a lei e vi que fala até de problemas mentais. E eu acho assim... problemas mentais... na UFU tem muito doido... que não entrou pela cota. Agora, já pensou eles darem abertura para entrar pela cota? (CELINA, 2016)

Na verdade, é só essa questão mesmo de suporte, de adaptação no material. Porque a capacidade intelectual o deficiente tem que ter mesmo, porque ele vai trabalhar com aquilo. Então ele tem que ter condição de entender aquilo. Mas eu falo isso partindo do ponto de vista das deficiências físicas. Agora, a deficiência mental eu ainda não tem muita informação, nunca me intirei muito para saber como funciona. (HENRIQUE, 2016)

Na minha deficiência não procede porque... não tenho lesão nenhuma cerebral, de visão, nada... Então eu acho que não procede. Talvez para uma deficiência de perna, braço... como assim? Porque tem vários colegas aqui... às vezes é um problema de joelho, um braço só, uma perna só... eu acho que não afeta a inteligência. Então, não deveria ter. (PAULA, 2016, sobre a pertinência das cotas)

Nesse eixo temático, a análise das narrativas mostrou que a imposição de cotas para PCD no serviço público não influencia no entendimento de que os servidores têm da própria atividade laboral ou da sua inclusão na sociedade, haja vista que nenhum dos servidores relatou dificuldade em conseguir empregos anteriores, em função da deficiência. Esse resultado vai no sentido oposto do que foi verificado na pesquisa de Lima et al. (2013), na qual os trabalhadores entrevistados naquela ocasião indicaram que a imposição legal foi fator importante para a entrada no mercado de trabalho.

Nesta pesquisa, mesmo os servidores que ingressaram por meio das cotas indicaram em suas falas que a inscrição para as vagas reservadas às PCD foi um recurso para tentar facilitar o ingresso no serviço público, já que se trata de um benefício disponível:

Fui bem beneficiada, na época eu não tinha estudado... Por eu ter facilidade com língua portuguesa e interpretação, ser professora de português, foi o que me valeu. Mas, a minha pontuação, para vaga sem ser de deficiente, não daria. Então eu fui beneficiada. (Entrevistada Paula)

Aí vem uma contradição: se eu sou contra as cotas, por que eu me fui e inscrevi como cotista no concurso que eu passei? Justamente pelo fato de ser mais fácil. E eu tive até uma surpresa na época que minha pontuação era suficiente para eu ter ficado em quinto lugar geral, considerando cotista e não cotista. A facilidade é maior? Sim, é maior. Tem ponto positivo? A curto prazo, acho que sim. (Entrevistado Arthur)

É lógico que, agora que eu sei que eu tenho essa cota, eu vou querer me beneficiar dela. Mas, por quê? Porque está lá, é um direito. (Entrevistada Débora)

Em acréscimo, para além da análise sobre ser ou não favorável à cota para PCD no serviço público, sua imposição suscitou questões importantes, que são a visibilidade proporcionada às pessoas com deficiência (MELLO; NUERNBERG, 2013) e a construção de um hábito (FREITAS, 2015) inclusivista, as quais parecem ser fator importante para a valorização das capacidades e do potencial das PCD:

Eu não sei números assim, mas, com certeza, aumentou demais os deficientes trabalhando depois dessas cotas. (ADRIANO, 2016)

Até então, quando eu era criança, eu escutava assim: ah, a pessoa que tem deficiência ela aposenta, ela não precisa trabalhar. Mas, quer dizer, você é uma pessoa jovem, com energia, capaz de assimilar informação, capaz de trabalhar, você vai se limitar a um salário mínimo de benefício social? Quer dizer, você vai ser poupado de estudar, de ter uma vida profissional, uma carreira, até de conseguir um poder aquisitivo maior e mudar de situação social e econômica por causa de um benefício? Então realmente tem que ter essa abertura. E eu acho que as cotas também possibilitam essa mudança de cultura, de colocar mesmo, de dar uma condição maior para o servidor entrar, tanto no serviço público quanto no privado, e ir mudando essa cultura, tanto por parte das pessoas quanto das empresas, tanto públicas quanto privadas. (HENRIQUE, 2016)

Nota-se nesse eixo temático, também, a existência de um discurso de não reconhecimento das capacidades e potencialidades das demais PCD, especial quando se trata de pessoas com deficiência intelectual, como uma forma de distanciamento entre o “eu” e o “outro”, presente em algumas histórias, como visto anteriormente.

Para além das questões já apontadas nos excertos, esse distanciamento entre o “eu” e o “outro” indica uma diferenciação entre aqueles que entraram no serviço público, independentemente da natureza da vaga, e aqueles que ainda estão fora do serviço público, de forma semelhante ao que foi detectado por Lima et al. (2013), para a visão de PCD empregadas com relação às não empregadas.

4.3 As experiências laborais dos servidores e as normas de inclusão

Analizados os aspectos pessoais das entrevistas, passo agora à comparação das experiências vivenciadas pelos servidores e as normas nacionais e procedimentos institucionais sobre a inclusão.

Os eixos temáticos encontrados nessa subseção estão relacionados com os seguintes aspectos: i) processos de gestão de pessoas; e ii) acessibilidade.

4.3.1 Processos de gestão de pessoas

Trabalho da junta médica

Apesar de já ter registrado excertos das narrativas que apontam para o trabalho adequado da equipe multiprofissional, ressalto aqui o trabalho específico da junta médica, no

momento da avaliação do servidor para fins de concessão de horário especial (BRASIL, 1990). Apesar de ser um relato não comum a todos os servidores que passaram por esse processo, a narrativa que segue serve de alerta para que o procedimento seja revisto, a fim de evitar constrangimentos ao servidor:

Na verdade, o clima da... vou ser até um pouco pessoal agora. O clima da junta médica é um clima de interrogatório mesmo. Um clima de interrogatório. Porque eles te perguntam e depois eles falam o que você respondeu para eles, assim. Assim: olha, eu vou falar de novo o que você me disse e você vai me falar “sim” ou “não”. Por exemplo, você fala assim para eles: a laranja é amarela e azeda. Aí eles vão te repetir: então você disse para mim que a laranja é azeda e amarela. Sim ou não? É bem assim. Estou exagerando um pouquinho, mas é para você entender a atmosfera do negócio. É algo bem tenso. [...] Porque ela está correndo atrás de um direito dela, que é previsto. Um direito dela, que ela precisa daquilo, e você ainda coloca uma barreira dessa para essa pessoa vencer? Eu acho até que é um pouquinho desumano, assim. Fica pesado. Então acho que as coisas precisam ser tratadas... Eu acho que tem sim que ter uma fiscalização, mas acho que as coisas podem ser tratadas menos pessoais e mais imparciais, porque a gente está aqui é para trabalhar.(HENRIQUE, 2016)

O “clima” da junta médica no momento da admissão do servidor, para fins de constatação da deficiência (MPOG, 2010; 2014) também foi apontado como inadequado por uma servidora:

É terrível! Isso aí tem que ser visto... Eles colocam uma junta médica... muito constrangedor. As perguntas, assim, você está mentindo. Então eu passei por isso no município e passei aqui. É bem constrangedor. (PAULA, 2016)

Também foi apontado, por um servidor, uma inadequação do uso do CID como referência para os tipos de deficiência e a necessidade de utilização da Classificação Internacional de Funcionalidade, Deficiência e Saúde (CIF), por ser um documento mais abrangente, que vincula os domínios de corpo, indivíduo e sociedade, não focando somente na visão biomédica da deficiência (DINIZ, 2012):

Porque eu tinha um CID que, na verdade, fazia referência a dois CIDs. E minha acuidade visual não encaixava na legislação. Hoje acho que alguns setores estão adotando aquele CIF, que é um sistema que vê a questão da funcionalidade, não da anatomia. Porque é mais fácil na hora de você... da equidade, na hora de buscar os auxílios que vão ajudar a pessoa. (HENRIQUE, 2016)

Um ponto interessante da narrativa dos servidores é a suposta existência de setores acolhedores, no que diz respeito ao recebimento de pessoas com deficiência. Isso indica, além da necessidade de mudança de cultura da Instituição, para que haja uma integração estrutural (COX JR., 1991) de servidores com deficiência em todos os setores da Universidade, uma tendência de colocação seletiva não voltada para a vocação do ingressante de para as necessidades institucionais, mas realizada de acordo com a abertura das chefias em receber servidores com deficiência. Digo isso pois me pareceu um pouco curiosa coincidência de que as vagas e o perfil dos aprovados convirjam com tanta frequência para o mesmo setor:

Então eu vim para cá, pedi... apesar de ter sido alertada de que talvez não seria o melhor local. O que eu vejo é nós temos muitos colegas deficientes, então... vem muitos para cá também. É um lugar que acolhe. (PAULA, 2016)

Inclusive aqui onde eu estou agora, eu até brinco o Diretor que ele é um dos setores que mais aceitam aleijados. (CELINA, 2016)

Aqui na [setor suprimido] tem muitos deficientes. (MÔNICA, 2016)

Divulgação das informações

O último aspecto que aponto sobre os processos de gestão de pessoas é a falta de meios de divulgação dos direitos dos servidores com deficiência, em particular no que diz respeito à possibilidade de concessão de horário especial (BRASIL, 1990). Os servidores relataram que não receberam essa informação no momento da posse, o que poderia ser feito no próprio evento do Seminário de Integração, promovido aos servidores ingressantes, conforme apontamento de um entrevistado:

Então, assim, é um direito previsto em lei que talvez seria interessante, como existe todo aquele episódio do seminário de integração, de todo aquele evento da posse, que eles passam todas as informações, questões de salário, de progressão de carreira, tudo que a gente precisa saber... então eu acho que seria interessante ter um ponto para falar desse artigo 98, porque é direito do deficiente e até por questão de organização interna mesmo. Porque, por exemplo, negligenciou-se essa informação, eu não sabia, eu entrei cru de tudo, as pessoas que me recepcionaram não ficaram atentas a essa informação. (HENRIQUE, 2016)

4.3.2 Acessibilidade

Apesar de o direito de acessibilidade, inclusive ao local de trabalho, estar previsto na legislação brasileira (BRASIL, 1988; 2015) esse foi o ponto mais criticado pelos servidores, e, inclusive, motivou a pedidos de mudança de setor, como evidenciado na fase de análise das

narrativas. Esse fato apresenta-se de forma paradoxal às ações citadas como realizadas (UFU, 2014a) e as previstas para serem realizadas até o final de 2016 (UFU, 2014b), explicitadas na subseção 4.1.2.

Um dos itens apontados como meta interna à Instituição era a adequação dos processos seletivos para a participação das PCD. Esse assunto foi suscitado por um servidor, que elogiou a postura da UFU nesse sentido:

Então, desde a aplicação da prova do processo seletivo, como eu já tinha feito outros processos seletivos antes, tinha outras experiências profissionais, tanto na área privada, como na esfera pública do município e do estado, eu percebi que a UFU, não sei falar em nível federal das outras instituições federais, mas eu vi que a UFU tinha uma preocupação maior com essa questão do deficiente. Porque desde o processo de inscrição até o processo de aplicação, toda essa parte de acompanhamento, eu vi que era tudo muito bem feito, a gente tinha muita atenção. Então você podia solicitar sala... Eu tive dois ledores que revesaram, eu tive minha prova filmada... Quer dizer, se eu sentisse que tivesse algum tipo de incoerência, de diligência ali, eu sei que eu teria essa ferramenta para recorrer. E a UFU ela opta por fazer os processos seletivos dela por ela mesma, não faz nenhum tipo de contrato com essas empresas que aplicam provas. Porque eu vejo que, no geral, essas empresas que aplicam provas... Elas não têm tanto essa preocupação, com relação à UFU... Elas não têm tanto essa preocupação com o deficiente como eu vi aqui. Então desde aí eu senti um respaldo muito grande. Então eu acho que meu aproveitamento na prova foi muito maximizado por essa questão. (HENRIQUE, 2016)

Por outro lado, foram apontadas inadequações arquitetônicas, instrumentais e comunicacionais, e enfatizada a necessidade de maior planejamento das ações, que têm criados estruturas paliativas e que não atendem às necessidades dos servidores, apesar de completadas as ações de adequação previstas (UFU, 2014a):

Ali na entrada de baixo do Bloco B, eles fizeram um sistema de rampas ali, que eu falei: gente, será que eles acham que a gente vai jogar pebolim aqui? Ou jogar... Sabe, umas rampas com degrau em desnível, que a rampa termina em um degrau e, para você subir na rampa, você precisa passar pelo degrau... Não tem o menor sentido. É fácil para fazer... Faz lá, faz lá. É para fazer rampa? Faz rampa aí, onde cair, é isso mesmo. (ARTHUR, 2016)

A questão dos deficientes visuais está complicada. O piso tátil colocado não está correto. É só você perguntar para um deficiente visual como ele transita aqui pela universidade. Ele é todo irregular. Têm uns que terminam ou em lixeiras ou em árvores. O destino dela é a árvore. (MARCO, 2016)

Banheiro, eu não tenho dificuldade para ir ao banheiro aqui não. Ele não tem aquela trava de segurança, mas deveria ter, mas não tem. Isso aí eu já questionei porque, às vezes para eu me levantar, eu tenho um pouco de

dificuldade. (DÉBORA, 2016)

Que nem o banheiro aqui. Tem lá o masculino e o feminino e tem um banheiro para deficiente lá dentro desses. Aí, por exemplo, eu, como não passo a sonda sozinho, tem vezes que minha noiva vem, aí tem que entrar no banheiro das mulheres para ver se tem alguém, que aí eu entro, fecho a porta e barra todo mundo. O ideal seria ter um exclusivo para deficiente e deficiente unissex, né. (ADRIANO, 2061)

Você não quer que a Universidade, numa varinha de Harry Potter, se transforme em uma universidade acessível da noite para o dia, mas você um planejamento para que isso seja implementado de maneira correta, paulatinamente. Eu não vejo isso. Não vejo essa viabilidade. (MARCO, 2016)

Várias passagens indicaram problemas arquitetônicos, contraditoriamente ao fato de que obras de acessibilidade arquitetônica foram recorrentes na fala dos servidores. As falhas de acessibilidade, porém, não são exclusivamente arquitetônicas, conforme os trechos que seguem:

Um bloco que não tem elevador. Olha a concepção de quem construiu um prédio para uma universidade, que é um bloco só de sala de aula. Ah, mas fizeram rampa. Ok, fizeram rampa. Vai lá ver as rampas como são. São rampas longas pra caramba. Queria ver um cadeirante subir aquilo lá. Umas rampas longas, muito inclinadas. E outra coisa: ser deficiente não é ser cadeirante. Têm pessoas que não usam cadeira de rodas, mas têm dificuldade de subir escada. Meu caso. Então eu faço a opção de subir escada, que é penoso, do que subir aquelas rampas terrivelmente inclinadas e infinitas. (ANTÔNIO)

Quando eles estavam fazendo aquelas calçadas, tinha uma rampa que dava na árvore. Aí, eu ainda brinquei com o pedreiro: nossa, ainda bem que é pé de manga, né? O cadeirante pode chegar e pegar manga, pode subir no pé da árvore. Aí ele ficou assim, sorriu... Aí o encarregado estava perto. Aí depois eu vi que eles pelo menos tiraram debaixo da árvore. (ARTHUR, 2016)

Os intérpretes, o grupo de intérpretes, são para a UFU em geral. Os intérpretes não são lotados para o atendimento da [*setor suprimido*], são para a UFU como um todo. Isso é um pouco complicado. Nossa grupo precisa ter mais convívio e algo mais com o grupo de intérprete, com relação a orientações éticas para melhorar o grupo de intérpretes, mas, infelizmente, nós não temos essa coesão porque o grupo trabalha para a UFU em geral. Então, nós estamos em processo de luta para intérpretes da e para a [*setor suprimido*]. Mas a luta continua. (LUCIANA, 2016)

Os entrevistados também relataram uma certa estranheza – e mesmo contradição – com o fato de que uma Universidade que forma profissionais em várias áreas produza obras de acessibilidade tão inadequadas:

O que mais me causa estranheza e indignação é que é uma Universidade. A Universidade tem curso de Arquitetura, curso de Engenharia, tem o CEPAE... das duas uma: ou essa comissão faz do jeito que eles acham que têm que fazer, não ouvem ninguém, ou estão falhando em demasiado. (MARCO, 2016)

Um dos questionamentos dos servidores foi o fato de que as obras dão a entender que foram planejadas por pessoas que não tem deficiência ou que não convivem com pessoas com deficiência, o que mostra, também, a pertinência do envolvimento das PCD nas questões relativas à temática (CHARLTON, 1998; BRASIL, 1999; SASSAKI, 2011):

Quem elaborou, quem mandou fazer, o arquiteto que montou, não conhecem o que é ser deficiente, não têm ninguém de seu relacionamento que é deficiente. Desconhecem essa necessidade. Ah, é lei? Tem que ter acesso? Vamos colocar uma rampa aqui. Mas quê rampa é essa? Que dificulta o acesso? Para facilitar? É um descaso do começo ao fim. (ANTÔNIO, 2016)

Eu nunca fui chamado para discutir nada em termos de mudança estrutural visando à adaptações para cadeirantes aqui na Universidade. Nunca fui chamado. (MARCO, 2016)

A questão da acessibilidade, principalmente a arquitetônica, na Instituição retoma a influência do planejamento estratégico e do comprometimento dos altos gestores (BRUNSTEIN; SERRANO, 2008; FREITAS, 2015; SCHWELLA, 2014; KREITZ, 2008) para o processo de mudança relativa a todas as iniciativas de diversidade, o que, pela fala dos entrevistados, têm sido falhas institucionais. Em acréscimo, o fato de terem sido feitas diversas obras de acessibilidade arquitetônica, pode estar relacionada com o fato observado por Carvalho-Freitas e Marques (2010), de que as organizações tendem a realizar obras mais aparentes de inclusão, como resultado de pressões externas, em vez de trabalhar em reformas estruturais que promovam uma mudança de cultura sobre a inclusão. Feitas todas as reflexões a respeito das normas nacionais e institucionais sobre as PCD e das narrativas dos servidores, passo, na sequência, para minhas considerações finais sobre esta pesquisa.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Por meio das evidências contidas nesta pesquisa, foi possível compreender que a relevância da temática da deficiência no serviço público é ainda mais latente que eu imaginava quando iniciei com este estudo. Isso porque o trato da deficiência ainda parece ser motivado por imposições legais e não pela existência de uma cultura inclusivista na Instituição, nos moldes do que acontece em empresas privadas (ARAÚJO; SCHMIDT, 2006; RIBEIRO; CARNEIRO, 2009; SILVA; HELAL, 2015; TANAKA; MANZINI, 2005).

Ainda, notamos a existência de rótulos, estigmas e preconceito que deveriam ser inexistentes em um órgão da Administração Pública, haja vista que o bem-estar pessoal, social e econômico é um direito das pessoas com deficiência e deve ser garantido pelo Poder Público e seus órgãos (BRASIL, 1999) e o extermínio da discriminação é um dever das autoridades públicas e privadas (BRASIL, 2001).

O processo de levantamento do número de servidores com deficiência na UFU, somado às informações colhidas durante as entrevistas, indica que o número de pessoas que tinham alguma deficiência quando ingressaram na Instituição é baixo, quando comparado com o número de servidores que adquiriram alguma deficiência após seu vínculo institucional, ou que esse dado não é registrado internamente. Além disso, fica evidente que a UFU carece de um registro dos servidores com deficiência atualizado e único para todos os setores.

Com relação aos objetivos específicos sobre quais nos debruçamos, sob o ponto de vista dos servidores, nossa análise indica que os servidores estão satisfeitos com as atividades que exercem no trabalho. Porém, quanto ao ambiente de trabalho e à estrutura das instalações institucionais, foram levantadas uma série de inadequações comportamentais, especialmente partindo de chefias, e de infraestrutura dos *campi* que mostram que a UFU tem ainda muito a avançar nesse sentido.

O trabalho adquire funções variadas para os servidores. Entretanto, o fato de ainda haver pontos das narrativas em que o entendimento pressupunha o reconhecimento de suas capacidades, a vivência das mesmas experiências de pessoas sem deficiência e a necessidade de promover uma mudança cultural indicam que a Instituição ainda está defasada no que se relaciona com a inclusão.

Sobre a imposição de cotas, as narrativas mostraram que esse fator não tem influência

nem sobre o entendimento em relação ao seu trabalho nem para sua inclusão na sociedade, pois nenhum deles relatou não ter tido oportunidades de trabalho pela inexistência ou não utilização do direito à reserva de vagas. Quando esse direito foi utilizado como recurso para ingresso, os servidores relataram que foi devido à facilidade adicional para ingressarem no serviço público, o que pode indicar um preconceito velado quanto à própria deficiência.

Em acréscimo, a análise da legislação nacional e institucional vigentes descrevem que as normas que tratam do trabalho para pessoas com deficiência têm incorporado a mudança conceitual da deficiência, que passou do modelo médico ao modelo social (DINIZ; BARBOSA; SANTOS, 2009; DINIZ, 2012). Quanto aos atos normativos, em especial a partir de meados dos anos 2000, adquiriram um caráter de transformacional, propondo mudanças para eliminar o preconceito e a discriminação e para incluir as PCD no mercado de trabalho, por meio da eliminação de barreiras de acessibilidade, proporcionando condições de qualificação e capacitação profissional e de acesso a cargos e empregos de sua livre escolha e aptidão. Do mesmo modo, a Universidade Federal de Uberlândia tem reproduzido, em suas normas internas, orientações e metas para a inclusão de servidores com deficiência.

Entretanto, com base no ponto de vista dos servidores entrevistados, percebemos que existe uma divergência entre o discurso da Instituição, que são suas normas, e a realidade do ambiente de trabalho (SARAIVA; IRIGARAY, 2009), pois, conforme apontam as narrativas, a UFU ainda se encontra numa fase de integração do servidor com deficiência e em processo lento rumo à inclusão e a todos as modificações organizacionais que ela pressupõe (ASSIS; CARVALHO-FREITAS, 2014; SASSAKI, 1997). Para se tornar uma organização que dá oportunidades iguais a todos os seus trabalhadores é necessário transformar a cultura da inclusão aparente, (CARVALHO-FREITAS; MARQUES, 2010b) em organização multicultural, nos termos de Cox Jr. (1991), na qual todos os grupos são valorizados – nos quais incluo as PCD – e seus potenciais são aproveitados pela Instituição.

5.1 Contribuições e sugestões para a Universidade Federal de Uberlândia

Conforme mencionado por Zanoni et al. (2010), os estudos sobre a diversidade devem trazer mudanças para a realidade e não apenas estudá-la. Nesse sentido, trago, entre minhas contribuições, alguns pontos fracos da UFU, que detectei durante esta análise, a fim de trazer reflexões e algumas propostas de mudança na realidade institucional, com vistas à inclusão:

Pontos a serem melhorados no processo de gestão de pessoas:

- Os procedimentos para a lotação dos servidores com deficiência devem ser feitos com base em estudos não só com relação às funções a serem exercidas no local de trabalho designado, mas com relação à chefia e a própria equipe de trabalho que receberá esse servidor, realizando ações de conscientização sobre as capacidades e potencialidades das PCD, se necessário;
- Divulgação dos direitos legais do servidor com deficiência, a exemplo do que é feito com os demais direitos dos servidores (licenças maternidade, capacitação, etc);
- Ações de conscientização sobre as capacidades e potencialidades da pessoa com deficiência nos órgãos e unidades da UFU, como forma de promover uma visão inclusivista entre docentes e técnicos e extinguir quaisquer preconceitos que possam existir pela falta de informação conceitual sobre a deficiência.

Pontos a serem melhorados na Universidade como um todo:

- Melhoria no processo de planejamento das obras de acessibilidade, o que inclui definir os locais prioritários à adequação e realizar obras que atendam às reais necessidades das pessoas com deficiência;
- Inclusão de representantes dos servidores com deficiência nas ações de planejamento e de adequação dos espaços institucionais;
- Estímulo a ações de conscientização da comunidade acadêmica como um todo, a fim de promover o reconhecimento de habilidades, méritos e capacidades das PCD e de sua contribuição ao local de trabalho e ao mercado laboral, conforme recomenda a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (BRASIL, 2009a).

5.2 Limitação da pesquisa e sugestão para pesquisas futuras

Talvez motivada pela escassez de trabalhos sob a ótica de servidores públicos com deficiência, o estabelecimento de diversos temas a serem observados durante a pesquisa consistiu em uma de suas limitações. Isso porque não foi possível chegar a um aprofundamento de cada uma das questões que me propus a analisar.

Outra limitação foi a realização da pesquisa no meu local de trabalho. Apesar de ter facilitado minha compreensão do tema, o fato de eu já conhecer pessoalmente alguns dos

entrevistados pode ter criado um viés não intencional nos rumos das narrativas, ainda que não tenha percebido essa situação no momento das entrevistas.

Uma terceira limitação, de ordem pessoal, é que, em algumas situações, eu me senti constrangida de fazer perguntas aos entrevistados por puro anseio de ofendê-los ou intimidá-los a narrar os fatos de forma livre. Esses episódios, mais comuns no início da pesquisa, foram cruciais para o entendimento de minhas próprias restrições para tratar da temática, talvez por desconhecimento da realidade que permeia o cotidiano dessas pessoas e por preconceber a existência de um estigma social que muitas vezes não era percebido pelos próprios servidores, pois, conforme as palavras de uma das entrevistadas, as pessoas não são a deficiência, as pessoas simplesmente são¹¹.

Como sugestões, trago alguns aspectos foram observados nas narrativas e que podem subsidiar pesquisas futuras, em especial no serviço público. O primeiro aspecto é a investigação sobre as questões de discriminação por idade e por pertencimento a mais de um grupo minoritário, que foi indicado nas narrativas, e abre um caminho para pesquisas de outras dimensões da diversidade em instituições públicas.

Outro tema que emergiu dos relatos, mas não constou da análise, por não estar relacionado com os objetivos, foi o fato de haver preconceito com relação ao tempo de serviço e, também, os conflitos entre as gerações de servidores.

Como terceira sugestão, indico a realização de pesquisas nesse sentido em empresas privadas, a fim de verificar se existem diferenças com relação ao serviço público, ou ainda, a produção de pesquisas que englobem a visão dos estudantes com deficiência em universidades públicas, uma vez que esse segmento não foi abordado no presente estudo.

Por fim, encerro esta pesquisa com o trecho de uma narrativa que me marcou e me trouxe motivação durante todo o processo de leituras exaustivas do *corpus* – e de horas a menos de sono, e que explica todo o sentido que este trabalho tem para mim: que chegue logo o dia em que minha tarefa não faça mais sentido.

Se a Universidade cuidasse, sua pesquisa não teria sentido. Sua pesquisa só tem sentido em razão da deficiência no trato da deficiência. É uma Universidade que promove uma inclusão excludente, para usar uma expressão bem forte. (MARCO, 2016).

REFERÊNCIAS

- ABREU, M. V.; MORAES, L. F. R. A qualidade de vida no trabalho de pessoas com deficiência: um estudo de caso em uma grande empresa do setor metalúrgico. **GESTÃO. Org.**, v. 10, n. 1, p. 84-104, 2012.
- ACKER, J. Inequality Regimes: Gender, Class, and Race in Organizations. **Gender&Society** 20, p.441-464, 2006.
- ALVES, M. A.; GALEÃO-SILVA, L. G. A crítica da gestão da diversidade nas organizações. **RAE - Revista de Administração de Empresas**, v. 44, n. 3, p. 20-29, 2004.
- AMARAL, R.; COELHO, A. C. **Nem santos nem demônios: considerações sobre a imagem social e a auto-imagem das pessoas ditas “deficientes”**. 12/01/2002. Disponível em: <<http://www.bengalalegal.com/nem>> Acessado em 04/12/2016
- ANDRADE, M. M. **Como preparar trabalhos para cursos de pós-graduação:** noções práticas. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2004.
- ANDREWS, R.; ASHWORTH, Ra. Representation and Inclusion in Public Organizations: Evidence from the UK Civil Service. **Public Administration Review**, v. 75, n. 2, p. 279-288, 2015.
- ASHKANASY, Neal M.; HÄRTEL, Charmine EJ; DAUS, Catherine S. Diversity and emotion: The new frontiers in organizational behavior research. **Journal of Management**, v. 28, n. 3, p. 307-338, 2002.
- ASHIKALI, T.; GROENEVELD, S. Diversity Management in Public Organizations and Its Effect on Employees' Affective Commitment The Role of Transformational Leadership and the Inclusiveness of the Organizational Culture. **Review of Public Personnel Administration**, v. 35, n. 2, p. 146-168, 2015.
- ASSIS, A. M.; CARVALHO-FREITAS, M. N. Estudo de caso sobre a inserção de pessoas com deficiência numa organização de grande porte. **Revista Eletrônica de Administração**, v. 20, n. 2, p. 496-528, 2014.
- AVILA-VITOR, M. R. C.; CARVALHO-FREITAS, M. N. Valores organizacionais e concepções de deficiência: a percepção de pessoas incluídas. **Psicol. cienc. prof.**, Brasília, v. 32, n. 4, p. 792-807, 2012. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1414-98932012000400003&lng=en&nrm=iso> Acessado em 11/02/2016.
- BAUER, M. W.; GASKELL, G. **Pesquisa qualitativa com texto, imagem e som:** um manual prático. 2. ed. Petrópolis: Ed. Vozes Ltda, 2002, 516 p.
- BARDIN. L. **Análise de conteúdo.** Lisboa: Editora Edições 70, 1977.
- BELTRÃO, D. C.; BRUNSTEIN, J. Reconhecimento e construção da competência da pessoa com deficiência na organização em debate. **Revista de Administração**, v. 47, n. 1, p. 07-21, 2012.

BLUMER, H. **Symbolic interactionism: Perspective and method.** Berkeley: University of California Press, 1986.

BRASIL. **Constituição** (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília: Senado, 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm> Acessado em: 25/6/2015

BRASIL. **Lei nº 7.853**, de 24/10/1989. Dispõe sobre o apoio às pessoas portadoras de deficiência, sua integração social, sobre a Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência - Corde, institui a tutela jurisdicional de interesses coletivos ou difusos dessas pessoas, disciplina a atuação do Ministério Público, define crimes, e dá outras providências. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7853.htm> Acessado em 18/11/2016.

BRASIL. **Lei nº 8.112**, de 11/12/1990. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/CCIVIL_03/leis/L8112cons.htm – Acessado em: 25/6/2015

BRASIL. **Lei nº 8.213**, de 24/7/1991. 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> Acessado em 28/6/2015

BRASIL. **Lei nº 9.394**, de 20/12/1996. Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L9394.htm#art92> Acessado em 15/11/2016

BRASIL. **Decreto nº 3.298**, de 20/12/1999. Regulamenta a Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989, dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção, e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm> Acessado em 01/07/2015

BRASIL. **Decreto nº 3.956**, de 08/10/2001. Promulga a Convenção Interamericana para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Pessoas Portadoras de Deficiência. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2001/D3956.htm> Acessado em 28/6/2015

BRASIL. **Decreto nº 5.296**, de 02/12/2004. Regulamenta as Leis nºs 10.048, de 8 de novembro de 2000, que dá prioridade de atendimento às pessoas que especifica, e 10.098, de 19 de dezembro de 2000, que 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: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2004-2006/2004/Decreto/D5296.htm> Acessado em 19/11/2016

BRASIL. **Decreto Legislativo nº 186**, de 09/07/2008. Aprova o texto da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e de seu Protocolo Facultativo, assinados em Nova Iorque, em 30 de março de 2007. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/congresso/DLG/DLG-186-2008.htm> Acessado em 19/11/2016

BRASIL. **Decreto nº 6.949**, de 25/08/2009a. Promulga a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, assinados em Nova York, em 30 de março de 2007. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm> Acessado em 16/03/2016

BRASIL. **Decreto nº 7.037**, de 21/12/2009b. Aprova o Programa Nacional de Direitos Humanos - PNDH-3 e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2009/Decreto/D7037.htm> Acessado em 28/06/2015

BRASIL. **Decreto nº 7.612**, de 17/11/2011. Institui o Plano Nacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência – Plano Viver sem Limite. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/CCIVIL_03/_Ato2011-2014/Decreto/D7612.htm> Acessado em 28/6/2015

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Características do emprego formal - Relação Anual De Informações Sociais – 2014**. Brasília, 2014, 24 p.

BRASIL. **Lei nº 12.990**, de 09/6/2014. Reserva aos negros 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos e empregos públicos no âmbito da administração pública federal, das autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas e das sociedades de economia mista controladas pela União. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2014/Lei/L12990.htm> Acessado em 03/02/2016

BRASIL. **Lei nº 13.146**, de 06/12/15. 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> Acessado em 19/11/2016

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil [recurso eletrônico]**: texto constitucional promulgado em 5 de outubro de 1988, com as alterações adotadas pelas Emendas constitucionais nos 1/1992 a 93/2016, pelo Decreto legislativo nº 186/2008 e pelas Emendas constitucionais de revisão nos 1 a 6/1994. – 50. ed. – Brasília: Câmara dos Deputados, Edições Câmara, 2016a.

BRASIL. **Decreto nº 8.725**, de 27/04/2016b. Institui a Rede Intersetorial de Reabilitação Integral e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2016/Decreto/D8725.htm> Acessado em 19/11/2016

BRASIL. Secretaria Nacional de Promoção dos Direitos da Pessoa com Deficiência. **Relação Anual de Informação Social | RAIS 2011**: V. Pessoas com Deficiência (Emprego). Brasília, 2011. Disponível em <<http://www.pessoacomdeficiencia.gov.br/app/indicadores/rais-2011>> Acessado em: 29/05/2016.

BRUNSTEIN, J.; SERRANO, C. A. Vozes da diversidade: um estudo sobre as experiências de inclusão de gestores e PCD em cinco empresas paulistas. **Cadernos EBAPE. BR**, v. 6, n. 3, p. 01-27, 2008.

- BURREL, G.; MORGAN, G. **Sociological paradigms and organizational analysis**. Farnham, England/Burlington, USA: Ashgate Publishing Limited, 2011.
- CABO, R. M.; GIMENO, R.; NIETO, M. J. Gender diversity on European banks' boards of directors. **Journal of Business Ethics**, v. 109, n. 2, p. 145-162, 2012.
- CACCIAMALI, M. C.; TATEI, F. Género y salarios de la fuerza de trabajo calificada en Brasil y México. **Problemas del desarrollo**, v. 44, n. 172, p. 53-79, 2013.
- CARVALHO-FREITAS, M. N. Análise da inserção e gestão do trabalho de pessoas com deficiência: um estudo de caso. **Anais eletrônicos do XXXI Encontro Anual da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração [CDROM]**, 2007.
- CARVALHO-FREITAS, M. N.. Inserção e gestão do trabalho de pessoas com deficiência: um estudo de caso. **Rev. adm. contemp.**, vol. 13, no. spe, p.121-138, jun/2009.
- CARVALHO-FREITAS, M. N. Validação do inventário de concepções de deficiência em situações de trabalho (Icd-St). **Psico USF**, v. 17, n. 1, p. 33-42, 2012.
- CARVALHO-FREITAS, M. N. et al. Socialização organizacional de pessoas com deficiência. **Rev. adm.empres.**, São Paulo, v. 50, n. 3, p. 264-275, Sept. 2010. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-75902010000300003&lng=en&nrm=iso> Acessado em 04/02/2016
- CARVALHO-FREITAS, M. N. de et al. Comprometimento organizacional e qualidade de vida no trabalho para pessoas com e sem deficiência. **Psico USF**, v. 18, n. 1, p. 109-120, 2013.
- CARVALHO-FREITAS, M. N.; MARQUES, A. L. A diversidade através da história: a inserção no trabalho de pessoas com deficiência. **Organizações e Sociedade**, 14, n.41, 2007.
- CARVALHO-FREITAS, M.N.; MARQUES, A. L. Formas de ver as pessoas com deficiência: um estudo empírico do construto de concepções de deficiência em situações de trabalho. **Revista de Administração Mackenzie (RAM)**, São Paulo, v.11, n.3, p.100-129, maio/jun. 2010a.
- CARVALHO-FREITAS, M. N.; MARQUES, A. L. Inserção de pessoas com deficiência em organizações brasileiras: Um estudo com empresas socialmente responsáveis. **Gestão Organizacional**, v. 8, n. 3, p. 483-502, 2010b.
- CASTRO, C. M. A. **A prática da pesquisa**. São Paulo: McGraw-Hill do Brasil, 1978.
- CHARLTON, J. I. **Nothing about us without us: Disability oppression and empowerment**. Berkeley: University of California Press, 1998.
- CHOI, S.; RAINY, H. G. Managing diversity in US federal agencies: Effects of diversity and diversity management on employee perceptions of organizational performance. **Public Administration Review**, v. 70, n. 1, p. 109-121, 2010.
- COX JR., T. H. The multicultural organization. **The Academy of Management Executive**, vol. 5, n. 2, 1991.
- COX JR, T. **Cultural diversity in organizations: Theory, research and practice**. São

Francisco: Berrett-Koehler Publishers, 1994.

DINIZ, D. **O que é deficiência.** São Paulo: Brasiliense, 2012. 79 p. 2^areimpressão.

DINIZ, D.; BARBOSA, L.; SANTOS, W. R. Deficiência, direitos humanos e justiça. **Sur, Rev. int. direitos human.**, São Paulo, v. 6, n. 11, p. 64-77, Dec. 2009. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1806-64452009000200004&lng=en&nrm=iso> Acessado em: 16/03/2016.

DIVISÃO DE SUPORTE AO SISTEMA SIAPE, 2016a. Atendendo o item 1 do Pedido de 21 de março de 2016 - aluna Fabiane de Deus Teixeira-FAGEN [mensagem pessoal] Recebida por <fabiane@ufu.br> em 06/04/2016

DIVISÃO DE SUPORTE AO SISTEMA SIAPE, 2016b. Re: RES: Atendendo o item 1 do Pedido de 21 de março de 2016 - aluna Fabiane de Deus Teixeira-FAGEN [mensagem pessoal]. Recebida por <fabiane@ufu.br> em 07/04/2016

DIVISÃO DE SUPORTE AO SISTEMA SIAPE, 2016c. Planilha dos servidores [mensagem pessoal]. Recebida por <fabiane@ufu.br> em 08/04/2016

DIRETORIA DE PROVIMENTO, ACOMPANHAMENTO E ADMINISTRAÇÃO DE CARREIRA – DIRPA, 2016. Solicitação informações para dissertação mestrado [mensagem pessoal]. Recebida por <fabiane@ufu.br> em 13/04/2016

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.

FERNANDES, F. R. et al. Atitudes de Aceitação e Rejeição de Indivíduos às Ações Organizacionais em prol da Diversidade da força de trabalho. **Revista Gestão Organizacional**, v. 7, n. 1, 2014.

FLEURY, M. T. L. Gerenciando a Diversidade Cultural: Experiência de Empresas Brasileiras. **Revista de Administração de Empresas**, v. 40, n. 3, p. 18-25, 2000.

FLICK, U. **Introdução à pesquisa qualitativa**, 3. ed. Porto Alegre: Artmed, Bookman, 2009.

FREITAS, M. E. Contexto, Políticas Públicas e Práticas Empresariais no tratamento da diversidade no Brasil. **Revista Interdisciplinar de Gestão Social - RIGS**, v. 4, n. 3, p. 87-135, 2016. Disponível em: <<https://portalseer.ufba.br/index.php/rigs/article/view/13362/11560>> Acessado em 28/11/2016

GARCIA, V. G. Panorama da inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho no Brasil. **Trab. educ. saúde**, v. 12, n. 1, p. 165-187, 2014.

GASKELL, G. Entrevistas individuais e grupais. In: BAUER, M. W.; GASKELL, G. **Pesquisa qualitativa com texto, imagem e som: um manual prático**. 2. ed. Petrópolis: Ed. Vozes Ltda, p. 64-89, 2002.

GIBBS, G. **Análise de dados qualitativos**. Porto Alegre: Artmed, 2009.

- GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**, 6 ed. São Paulo: Atlas, 2008.
- GOFFMAN, E. **Estigma: notas sobre a manipulação da identidade deteriorada**. 4. ed. Rio de Janeiro: Guanabara, 1988.
- GOODLEY, D. **Disability studies: An interdisciplinary introduction**. Londres: Sage, 2010.
- HANASHIRO, D. M. M.; CARVALHO, S. G. Diversidade cultural: panorama atual e reflexões para a realidade brasileira. **Revista Eletrônica de Administração**, v. 11, n. 5, 2005.
- HANASHIRO, D. M. M.; QUEIROZ, R. C. O efeito da diversidade no desempenho dos times de trabalho: um trade-off entre homogeneidade e heterogeneidade. **Anais do XXIX Encontro Anual da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração**, 2005.
- HODGES □ AEBERHARD, J. Affirmative action in employment: recent court approaches to a difficult concept. **International Labour Review**, v. 138, n. 3, p. 247-272, 1999.
- HOFFMANN, C.; TRAVERSO, L. D.; ZANINI, R. R. Contexto de trabalho das pessoas com deficiência no serviço público federal: contribuições do inventário sobre trabalho e riscos de adoecimento. **Gest. Prod.** [online]. 2014, vol.21, n.4, pp. 707-718. Epub Nov 07, 2014. ISSN 0104-530X. <http://dx.doi.org/10.1590/0104-530X379> – acessado em 30/6/2015
- IRIGARAY, H. A. R. ; FREITAS, M. E. de . Sexualidade e Organizações: estudo sobre lésbicas no ambiente de trabalho. **Organizações & Sociedade** (Impresso), v. 18, p. 605-621, 2011.
- IRIGARAY, H. A. R.; FREITAS, M. E. Estratégia de sobrevivência dos gays no ambiente de trabalho. **Revista Psicologia Política**, v. 13, n. 26, p. 75-92, 2013.
- IRIGARAY, H. A.; SARAIVA, L. A.; CARRIERI, A. P. Humor e Discriminação por Orientação Sexual no Ambiente Organizacional **Revista de Administração Contemporânea - RAC**, Curitiba, v. 14, n. 5, art. 7, pp. 890-906, Set./Out. 2010.
- IRIGARAY, H. A. R.; VERGARA, S. C. O tempo como dimensão de pesquisa sobre uma política de diversidade e relações de trabalho. **Cadernos EBAPE. BR**, n. 4, p. 1085-1098, 2011.
- JOVCHELOVITCH, S.; BAUER, M. W. Entrevista narrativa. In: BAUER, M. W.; GASKELL, G. **Pesquisa qualitativa com texto, imagem e som: um manual prático**. 2. ed. Petrópolis: Ed. Vozes Ltda, p. 90-113, 2002.
- JYRKINEN, M.; MCKIE, L. Gender, age and ageism: experiences of women managers in Finland and Scotland. **Work, Employment & Society**, v. 26, n. 1, p. 61-77, 2012.
- KIRTON, G.; GREENE, A. **The dynamics of managing diversity: A critical approach**. Routledge, 2015.
- KNIGHTS, D.; OMANOVIĆ, V. Rethinking Diversity in Organizations and Society. In:

- BENDL, R. et al. **The Oxford Handbook of Diversity in Organizations**. Oxford: Oxford University Press, p. 83-108, 2015.
- KREITZ, P. A. Best practices for managing organizational diversity. **The Journal of Academic Librarianship**, v. 34, n. 2, p. 101-120, 2008.
- LEVAY, C. Obesity in organizational context. **Human relations**. V. 5, 2013.
- LIMA, M. P. et al. O sentido do trabalho para pessoas com deficiência. **RAM - Revista de Administração Mackenzie**, v. 14, n. 2, p. 42-68, 2013.
- LINNEHAN, Frank; KONRAD, Alison M. Diluting diversity: Implications for intergroup inequality in organizations. **Journal of management inquiry**, v. 8, n. 4, p. 399, 1999.
- LORENZO, R. A. As ações afirmativas para afrodescendentes articuladas a partir de parcerias intersetoriais: uma análise argumentativa do caso Geração XXI. **Organ. Soc.**, Salvador, v. 19, n. 63, p. 697-713, Dezembro/2012. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-92302012000400008&lng=en&nrm=iso> Acessado em 04/02/2016
- LOTH, G. B.; SILVEIRA, N. Etarismo nas organizações: um estudo dos estereótipos em trabalhadores envelhecentes. **Revista de Ciências da Administração**, v. 16, n. 39, p. 65, 2014.
- MANHÃES, V. S. Breve análise da legislação das políticas públicas de empregabilidade para pessoas com deficiência. **Cadernos Gestão Pública e Cidadania**, v. 15, n. 57, 2010.
- MARCONI, M. A.; LAKATOS, E. M. **Fundamentos de metodologia científica**. 5. ed. São Paulo: Atlas 2003.
- MELLO, A. G.; NUERNBERG, A. H. Gênero e deficiência: interseções e perspectivas. **Rev. Estud. Fem.**, Florianópolis, v. 20, n. 3, p. 635-655, dezembro, 2012. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104026X2012000300003&lng=en&nrm=iso> Acessado em 10/11/2016
- MELLO, A. G.; NUERNBERG, A. Corpo, Gênero e Sexualidade na Experiência da Deficiência: Algumas Notas de Campo. **Anais do III Seminário Internacional Enlaçando Sexualidades**. p. 1-13, 2013. Disponível em: <<http://www.uneb.br/enlacandosexualidades/files/2013/06/Corpo-G%C3%A3nero-e-Sexualidade-na-Experi%C3%A3o-da-Defici%C3%A3o-algumas-notas-de-campo.pdf>> Acessado em 10/11/2016
- MERILÄINEN, S.; TIENARI, J.; VALTONEN, A. Headhunters and the ‘ideal’ executive body. **Organization**, p. 1350508413496578, 2013.
- MINAYO, M. C. S.; SANCHES, O. Quantitativo-Qualitativo: Oposição ou Complementaridade? **Cad. Saúde Públ.**, Rio de Janeiro, 9 (3): 239-262, jul/sep, 1993.
- MINISTÉRIO DA TRANSPARÊNCIA, FISCALIZAÇÃO E CONTROLADORIA-GERAL DA UNIÃO – CGU, 2016. Apresenta informações sobre o Poder Executivo Federal. Disponível em <<http://www.portaldatransparencia.gov.br/servidores>> Acessado em 19/11/2016.

MINISTÉRIO DO PLANEJAMENTO, ORÇAMENTO E GESTÃO - MPOG. **Manual de Perícia Oficial em Saúde do Servidor Público Federal**. Brasília,2010. Disponível em <<https://www.ouvidoriadoservidor.gov.br/Portal.do?method=mostraLegislacao>> Acessado em 19/11/2016.

MINISTÉRIO DO PLANEJAMENTO, ORÇAMENTO E GESTÃO - MPOG. **Manual de Perícia Oficial em Saúde do Servidor Público Federal**. 2 ed. Brasília,2014. Disponível em <<https://www2.siapenet.gov.br/saude/portal/public/index.xhtml>> Acessado em 19/11/2016.

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> Acessado em: 04/02/2016

MYERS, A. O valor da diversidade racial nas empresas. **Estudos afro-asiáticos**, v. 25, n. 3, p. 483-515, 2003.

NKOMO, S. M.; STEWART, M. M. Diverse identities in organizations. In: CLEGG, S. R.; HARDY, C.; NORD, W. R. **The SAGE Handbook of Organization Studies**. 2 ed. Londres: Sage, 2006, p. 520-540.

NKOMO, S. T.; COX JR., T. Diversidade e identidade nas organizações. In: CLEGG, S. R.; HARDY, C.; NORD, W. R. **Handbook de estudos organizacionais**. Vol. 1, São Paulo: Atlas, 1998, p. 334-360.

NÓBREGA, B. A.; SANTOS, J. N.; JESUS, G. A. Um estudo da relação entre diversidade, criatividade e competitividade em organizações brasileiras. **Revista de Ciências da Administração**, v. 16, n. 39, p. 194-209, 2014.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Gestão de questões relativas à deficiência no trabalho**. Brasília: OIT, 2006.

OLIVEIRA, L. M. B. **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): Brasília, SDH-PR/SNPD, 2012. Disponível em <<http://www.pessoacomdeficiencia.gov.br/app/sites/default/files/publicacoes/cartilha-censo-2010-pessoas-com-deficienciareduzido.pdf>> Acessado em 29/05/2016.

PAIVA, L. E. B. et al. Percepção de Sucesso na Carreira de Pessoas com Deficiência – Um Estudo em Organizações Cearenses. **Anais do V Encontro de Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho**. p. 1-17, 2015.

PALÁCIO DO PLANALTO. Portal da Legislação. 2016. Disponível em: <<http://www4.planalto.gov.br/legislacao>> Acessado em novembro/2016

PEREIRA, C. S.; DEL PRETTE, A.; DEL PRETTE, Z. A. P. Qual o significado do trabalho para as pessoas com e sem deficiência física?. **PsicoUSF**, v. 13, n. 1, p. 105-114, 2008.

PEREIRA, A. C. C.; PASSERINO, L. M. Um estudo sobre o perfil dos empregados com deficiência em uma organização. **Revista brasileira de educação especial**. Piracicaba, SP.

Vol. 18, n. 2 (abr./jun. 2012), p. 245-264, 2012.

PEREIRA, J. B. C.; HANASHIRO, D. M. M. Ser ou não ser favorável às práticas de diversidade? eis a questão. **Rev. adm. contemp.**, Curitiba, v. 14, n. 4, p. 670-683, 2010. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1415-65552010000400007&lng=en&nrm=iso>. Acessado em: 04/02/16

PEREIRA, C.; TORRES, A. R. R.; ALMEIDA, S. T. Um estudo do preconceito na perspectiva das representações sociais: análise da influência de um discurso justificador da discriminação no preconceito racial. **Psicologia: reflexão e crítica**, v. 16, n. 1, p. 95-107, 2003.

PICCOLO, Gustavo Martins; MENDES, Enicéia Gonçalves. Contribuições a um pensar sociológico sobre a deficiência. **Educ. Soc.**, Campinas, v. 34, n. 123, p. 459-475, Junho/2013. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0101-73302013000200008&lng=en&nrm=iso> Acessado em 24/1/2017PITTS, David W.; WISE, Lois Recascino. Workforce diversity in the new millennium: Prospects for research. **Review of Public Personnel Administration**, v. 30, n. 1, p. 44-69, 2010.

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

RICHARTE-MARTINEZ, V. L. P. **Diversidade, voz e escuta nas organizações:** estudos de casos em empresas brasileiras e espanholas. 2013. 438 f. Tese (Doutorado em Administração). Universidade de São Paulo, São Paulo.

RONCON, A.; BELTRAME, I.; AZEVEDO, H. Inclusão social em uma empresa de transportes coletivos na perspectiva de colaboradores com necessidades especiais. **Revista FaaTual**, v. 1, n. 2, p. 177-193, 2015.

SANTOS, A. R. dos. **Metodologia científica:** a construção do conhecimento. 5. ed. Rio de Janeiro: DP&AB, 2002.

SANTOS, W. R. Pessoas com deficiência: nossa maior minoria. **Physis (Rio J.)**, v. 18, n. 3, p. 501-519, 2008.

SARAIVA, L. A. S.; IRIGARAY, H. A. R.. Políticas de diversidade nas organizações: uma questão de discurso?. **Revista de Administração de Empresas – RAE**, v. 49, n. 3, p. 337-348, 2009.

SASSAKI, R. K. **Inclusão:** construindo uma sociedade para todos. 4^a Ed. Rio de Janeiro: WVA, 1997.

SASSAKI, R. K. Como chamar as pessoas que têm deficiência? In: **Vida independente:** história, movimento, liderança, conceito, filosofia e fundamentos; reabilitação, emprego e terminologia. São Paulo: RNR, p. 12-16, 2003.

SASSAKI, R. K. Atualizações semânticas na inclusão de pessoas: Deficiência mental ou intelectual? Doença ou Transtorno Mental? **Revista Nacional de Reabilitação**, ano IX, n. 43, p.9-10, mar./abr. 2005. Disponível em:

<<http://www.planetaeducacao.com.br/portal/artigo.asp?artigo=1321>> Acessado em 19/11/2016

SASSAKI, R. K. Inclusão: acessibilidade no lazer, trabalho e educação. **Revista Nacional de Reabilitação (Reação)**, São Paulo, Ano XIII, p. 10-16, 2009.

SASSAKI, R. K. Nada sobre nós, sem nós: Da integração à inclusão – Parte 1. **Revista Nacional de Reabilitação**, ano X, n. 57, p. 8-16, jul./ago. 2007. Disponível em: <<http://www.planetaeducacao.com.br/portal/artigo.asp?artigo=2072>> Acessado em 19/11/2016

SCHWELLA, E. Inovação no governo e no setor público: desafios e implicações para a liderança. **Revista do Serviço Público**, v. 56, n. 3, p. 259-276, 2014.

SILVA, A. M.; PINHEIRO, M. S. F.; FRANÇA, M. N. **Guia para normalização de trabalhos técnico-científicos**: projetos de pesquisa, trabalhos acadêmicos, dissertações e teses. Uberlândia: EDUFU, 2013, 286 p. Disponível em <<http://pt.calameo.com/read/00279161577462923e26b>> Acessado em 28/11/2016

SILVA, A. G. C. ; HELAL, D. H. Políticas e Práticas de Gestão de Pessoas e a Inclusão de Pessoas com Deficiência nas Organizações de João Pessoa-PB. **Anais do V Encontro de Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho - EnGPR**, 2015.

SHORE, L. M. et al. Diversity in organizations: Where are we now and where are we going?. **Human Resource Management Review**, v. 19, n. 2, p. 117-133, 2009.

SICHEROLLI, M. B.; MEDEIROS, C. R. O.; VALADAO JR., V. M. Gestão da Diversidade nas Organizações: uma Análise das Práticas das Melhores Empresas para Trabalhar no Brasil. In: **Encontro de Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho**, 2011, João Pessoa. EnGPR, 2011. v. 3.

SOUZA, M. J. A.; MOLEIRO, C. M. M. Homens gays com deficiência congénita e/ou adquirida, física e/ou sensorial: duplo-fardo social. **Sex., Salud Soc. (Rio J.)**, Rio de Janeiro, n. 20, p. 72-90, Agosto/2015. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S198464872015000200072&lng=en&nrm=iso> Acessado em 15/11/2016.

SOUZA, E. M.; SILVA, A. R. L.; CARRIERI, A. P. Uma análise sobre as políticas de diversidade promovidas por bancos. **Psicol. Soc.**, Belo Horizonte, v. 24, n. 2, p. 315-326, 2012. Disponível em <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-71822012000200009&lng=en&nrm=iso> Acessado em 04/02/2016.

TANAKA, E. D. O.; MANZINI, E. J. O que os empregadores pensam sobre o trabalho da pessoa com deficiência?. **Rev. bras. educ. espec.**, v. 11, n. 2, p. 273-294, 2005.

THOMAS, C. **Female forms**: Experiencing and understanding disability. McGraw-Hill Education (UK), 1999.

THOMAS, C. How is disability understood? An examination of sociological approaches. **Disability & society**, v. 19, n. 6, p. 569-583, 2004.

THOMAS JR, R. R. From affirmative action to affirming diversity. **Harvard business review**, v. 68, n. 2, p. 107-117, 1990.

THOMAS JR, R. R. **Beyond race and gender:** Unleashing the power of your total workforce by managing diversity. Nova York: AMACOM, 1992.

THOMAS, R. et al. What's age got to do with it? On the critical analysis of age and organizations. **Organizations Studies**, 2014, Vol. 35(11) 1569–1584.

TOLEDO, A. P. L.; BLASCOVI-ASSIS, S. M. Trabalho e deficiência: significado da inclusão no mercado formal para um grupo de jovens com síndrome de down. **Cadernos de Pós-Graduação em Distúrbios do Desenvolvimento**, v. 7, n. 1, p. 83-96, 2007.

SELDEN, S. C.; SELDEN, F. Rethinking diversity in public organizations for the 21st century moving toward a multicultural model. **Administration & Society**, v. 33, n. 3, p. 303-329, 2001.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE UBERLÂNDIA. **Estatuto da Universidade Federal de Uberlândia.** Uberlândia, 2000. Disponível em: <http://www.transparencia.ufu.br/sites/transparencia.ufu.br/files/Estatuto_UFU.pdf> Acessado em 15/11/2016

UNIVERSIDADE FEDERAL DE UBERLÂNDIA. **Aprovação do Estatuto e do Regimento Geral.** Uberlândia, 201? Disponível em: <http://www.transparencia.ufu.br/sites/transparencia.ufu.br/files/Aprovacao_Estatuto_e_Regimento_Geral.pdf> Acessado em 15/11/2016

UNIVERSIDADE FEDERAL DE UBERLÂNDIA. **Resolução nº 08**, de 21/02/2014a, do Conselho Universitário. Procede à revisão do Plano Institucional de Desenvolvimento e Expansão (PIDE) da Universidade Federal de Uberlândia, e dá outras providências. Disponível em: <<http://www.reitoria.ufu.br/Resolucoes/resolucaoCONSUN-2014-8.pdf>> Acessado em 26/11/2016.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE UBERLÂNDIA. **Resolução nº 22**, de 28/11/2014b, do Conselho Universitário. Aprova o Plano de Gestão 2013 Federal de Uberlândia. Disponível em: <<http://www.reitoria.ufu.br/Resolucoes/resolucaoCONSUN-2014-22.pdf>> Acessado em 26/11/2016.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE UBERLÂNDIA. **Resolução nº 03**, de 04/09/2015, do Conselho Diretor. Estabelece as normas e os procedimentos gerais destinados à realização de concurso público de provas e títulos para o ingresso na carreira e cargos do magistério federal, e à realização de processo seletivo simplificado para a contratação de professor substituto na Universidade Federal de Uberlândia, e dá outras providências. Disponível em: <<http://www.reitoria.ufu.br/Resolucoes/resolucaoCONDIR-2015-3.pdf>> Acessado em 19/11/2016

UNIVERSIDADE FEDERAL DE UBERLÂNDIA. Pró-Reitoria de Graduação. **Guia Acadêmico 2016-2.** Uberlândia, 2016a. Disponível em: <http://www.prograd.ufu.br/sites/prograd.ufu.br/files/media/arquivo/administracao_guia_academico_2016_2_0.pdf> – Acessado em 15/11/2016

UNIVERSIDADE FEDERAL DE UBERLÂNDIA. 2016b. Disponível em: <<http://www.ufu.br/>> Acessado em 28/11/2016

YIN, R. K. **Estudo de caso**: planejamento e métodos. 2 ed. Porto Alegre: Bookman, 2001.

YOUNG, I. M. **Justice and the Politics of Difference**. Princeton: Princeton University Press, 1990.

ZANONI, P. et al. Unpacking diversity, grasping inequality: Rethinking difference through critical perspectives. **Organization**, v. 17, n. 1, p. 9-29, 2010.

ANEXO I

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Você está sendo convidado (a) para participar da pesquisa intitulada “**O trabalho sob a ótica de servidores públicos com deficiência: Universidade Federal de Uberlândia em foco**”, sob a responsabilidade da pesquisadora **Fabiane de Deus Teixeira** e orientação do **Prof. Dr. Valdir Machado Valadão Júnior**.

Nesta pesquisa nós estamos buscando **analisar as experiências laborais de servidores com deficiência da Universidade Federal de Uberlândia e a relação dessas experiências com as orientações institucionais sobre a deficiência**.

O Termo de Consentimento Livre e Esclarecido será obtido pela pesquisadora **Fabiane de Deus Teixeira**, no momento da entrevista, a ser realizada na Universidade Federal de Uberlândia.

Na sua participação, você deverá informar dados demográficos (código com o qual gostaria de ser identificado, idade, sexo, escolaridade, estado civil, tipo de deficiência, cargo/função exercidos, quantidades de anos em que atuou no mercado de trabalho informal, quantidade de anos trabalhados na esfera privada, quantidade de anos trabalhados na esfera pública e quantidade de anos de serviço na UFU), **bem como participar de uma entrevista gravada, na qual deverá falar sobre sua experiência na UFU, relacionando o trabalho com a deficiência**.

É importante destacar que as entrevistas serão gravadas e transcritas. No entanto, em nenhum momento você será identificado. Para reduzir as possibilidades de que você seja identificado, os dados relativos a idade, sexo, escolaridade e estado civil serão mascarados individualmente e somente a pesquisadora terá acesso a esses dados individualizados. Também serão criados códigos para cada tipo de deficiência, aos quais somente a pesquisadora terá acesso. Os resultados da pesquisa serão publicados e ainda assim a sua identidade será preservada. Além disso, as entrevistas serão desgravadas após a transcrição das gravações para a pesquisa.

Você não terá nenhum gasto e ganho financeiro por participar na pesquisa.

Os riscos consistem em expor sua privacidade e a do setor onde você atua. Por outro lado, **a pesquisa trará benefícios, haja vista que possibilitará mais visibilidade às pessoas com deficiência, além de mobilização social frente às dificuldades e aos preconceitos.**

Você é livre para deixar de participar da pesquisa a qualquer momento sem nenhum prejuízo ou coação.

Uma via original deste Termo de Consentimento Livre e Esclarecido ficará com você.

Qualquer dúvida a respeito da pesquisa, você poderá entrar em contato com **Fabiane de Deus Teixeira, pelo telefone: 3239-4801, ou no endereço: Universidade Federal de Uberlândia, Av. João Naves de Ávila, 2121, Reitoria/3º andar, Campus Santa Mônica, Uberlândia-MG, CEP: 38408-144**.

Poderá também entrar em contato com o Comitê de Ética na Pesquisa com Seres-Humanos – Universidade Federal de Uberlândia: Av. João Naves de Ávila, nº 2121, bloco A, sala 224, Campus Santa Mônica – Uberlândia –MG, CEP: 38408-100; fone: 34-32394131

Uberlândia, ____ de _____ de 2016.

Assinatura da pesquisadora

Eu aceito participar do projeto citado acima, voluntariamente, após ter sido devidamente esclarecido.

Participante da pesquisa

ANEXO II
Roteiro para a entrevista narrativa

1) Dados dos entrevistados:

- a) Código com o qual gostaria de ser identificado
- b) Idade
- c) Sexo
- d) Escolaridade
- e) Estado conjugal
- f) Tipo de deficiência (tipo de lesão e forma de aquisição)
- g) Função (docente ou técnico-administrativo)
- h) Quantidades de anos em que atuou no mercado de trabalho informal
- i) Quantidade de anos trabalhados na esfera privada
- j) Quantidade de anos trabalhados na esfera pública
- k) Quantidade de anos de serviço na UFU

2) Pergunta gerativa de narrativa:

Quero que você me conte a sua história com a UFU, relacionando o trabalho com a deficiência. Quero que você me conte como entrou na Instituição e como tem sido sua experiência aqui, desde o momento em que foi empossado, com relação às atividades, ao setor que você atua ou aos setores que já atuou e aos colegas e gestores, relatando desde seu ingresso no serviço público até os dias atuais. Você pode levar o tempo que achar necessário e também destacar acontecimentos específicos de forma detalhada, se tiverem sido importantes para você.