

## **INCLUSÃO E INTEGRAÇÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA: UM ESTUDO EM UMA INSTITUIÇÃO DE ENSINO SUPERIOR**

**Danieli Gugel de Oliveira**  
MBA em Gestão de Pessoas  
Graduada em Administração  
Universidade de Passo Fundo  
dani.digo2010@hotmail.com

**Daniela Siqueira Colet**  
Mestre em Administração  
MBA em Gestão de Pessoas  
Graduada em Administração  
Universidade de Passo Fundo  
danicolet@hotmail.com

**Carmem Regina Poli Sayão Lobato**  
Mestre em Psicologia  
Especialização em Gestão de Pessoas  
Graduada em Psicologia  
Universidade de Passo Fundo  
lobatocarmem@gmail.com

### **RESUMO**

A contratação das pessoas com deficiência pode gerar desafios para as organizações quanto ao nível de aceitação, diminuição da distância social entre os demais trabalhadores, a quebra de julgamentos discriminatórios e o fornecimento de condições necessárias para possibilitar o trabalho e bem estar. Nesse sentido, o objetivo deste artigo consiste compreender a percepção dos trabalhadores com deficiência sobre as práticas de inclusão e integração adotadas em seu ambiente de trabalho. Para tanto, realizou-se uma pesquisa exploratória, do tipo estudo de caso e com abordagem qualitativa dos dados em uma Instituição de Ensino Superior, localizada no norte do Rio Grande do Sul. Os resultados revelam que há uma boa percepção por parte dos trabalhadores em relação as práticas de inclusão e integração. Por outro lado, ainda tem pontos que precisam ser trabalhados. Dentre as contribuições deste estudo, destaca-se as sugestões pontualmente direcionadas para o campo de pesquisa, bem como para com o avanço do conhecimento sobre a inserção das pessoas com deficiências no mercado de trabalho.

**Palavras-chave:** Pessoas com deficiência. Inclusão. Integração.

### **1 INTRODUÇÃO**

A força de trabalho nas organizações vem se diversificando cada vez mais no que se refere a questões de etnia, idade, orientação sexual, gênero, religião ou deficiência (ALVES; GALEÃO-SILVA, 2004). As organizações geram valor quando administram a diversidade,

pois há um redirecionamento das relações com os clientes internos, externos e com a sociedade, tendo em vista que a diversidade presente na comunidade está representada na empresa, com os mais diversos atores sociais (FLEURY, 2000).

Segundo o censo populacional feito em 2010 pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), apontou que 24% da população brasileira possuem algum tipo de deficiência, o que representa a mais de 45 milhões de pessoas. Nesse sentido, faz-se necessário incluir o universo das pessoas com deficiência (PcD) em um ambiente capaz de oferecer condições necessárias para o desempenho profissional, aproveitando as diferentes competências e habilidades das quais elas dispõem (SALGUEIRO et al., 2014).

A atitude de contratação das PcD pode gerar desafios para as organizações quanto ao nível de aceitação dessas pessoas, diminuindo a distância social entre elas e os demais trabalhadores que não têm deficiência, possibilitando a quebra de julgamentos discriminatórios tradicionalmente atribuídos as PcD e fornecendo ferramentas necessárias para possibilitar o trabalho eficiente, transformando deficiências em habilidades (MCLAUGHLI; BELL; STRINGER, 2004).

Em 1991 foi criada no Brasil a Lei nº 8.213, de 24 de julho que obriga as empresas com mais de 100 empregados a contratar PcD, sendo que o número de vagas varia de 2% a 5% do total de empregados. Apesar de a Lei de Cotas ter sido publicada há mais de 20 anos, ela não tem sido cumprida por todas as organizações (ASSIS, CARVALHO-FREITAS, 2014). A pesquisa realizada em 2010 pelo Instituto Ethos sobre perfil social, racial e de gênero das 500 maiores empresas do Brasil e suas ações afirmativas aponta que 81% das empresas da amostra encontram-se em desacordo com a Lei de Cotas.

As organizações alegam não ter medidas para incentivar a participação de PcD e consideram baixa a participação dos PcD, justificada pela falta de qualificação e inadequação aos perfis solicitados pelas empresas (INSTITUTO ETHOS, 2010). Ao estabelecerem padrões de normatividade, previsibilidade, processos homogeneizados, as organizações exigem que seus trabalhadores se adaptem à estrutura predefinida, ficando segregados aqueles impossibilitados disso, o que contribui para gerar uma diferenciação social e a legitimação de estereótipos e estigmas, que se interpõem na relação de um sujeito com outro, alvo de segregação (LIMA et al., 2013).

As pesquisas científicas podem auxiliar as organizações a compreenderem melhor a diversidade que envolve o universo das pessoas com deficiência, podem contribuir para a adoção de estratégias mais eficazes e humanizadas na gestão da diversidade e podem auxiliar a subsidiar a formulação de políticas organizacionais que ajudem as empresas a terem práticas

realmente inclusivas (ASSIS, CARVALHO-FREITAS, 2014). Ainda, na academia os estudos sobre a inserção, gestão do trabalho e manutenção dessas pessoas incluem-se no campo de investigações sobre a diversidade são relevantes e importantes para os estudos organizacionais (DUARTE et al., 2014), além de ser apontado como tema emergente (BARRETO et al., 2011; FREITAG; FISCHER; ALMEIDA, 2012) e com espaço para realização de estudos mais aprofundados sobre as histórias da inserção das pessoas com deficiências no mercado de trabalho (LIMA et al., 2013).

Diante dessa realidade, o objetivo deste artigo consiste em compreender a percepção dos trabalhadores com deficiência sobre as práticas de inclusão e integração adotadas em seu ambiente de trabalho. Nesse lógica, o artigo visa contribuir para com o avanço do campo de conhecimento sobre PcD, bem como para o entendimento das práticas utilizadas para a inclusão e integração de PcD. Este estudo também se justifica pela contribuição prática e pontual que pode prestar, especialmente a Instituição, bem como apresentar sugestões que contribuam para com o campo de pesquisa.

Por fim, após esta introdução apresenta-se a segunda seção, com a fundamentação teórica que sustentou o estudo. Na seção seguinte, a metodologia que orientou a pesquisa. Em seguida são apresentados os resultados e por fim, as considerações finais.

## **2. REFERENCIAL TEÓRICO**

### **2.1 As garantias constitucionais e proteções legais**

A preocupação com a inclusão das pessoas com deficiência no mercado formal de trabalho teve início a partir de 1970, na qual a Organização das Nações Unidas (ONU) e outros órgãos internacionais começaram a dar andamento a pedidos para tratar dos direitos das pessoas com deficiência e, mais tarde os programas de ação (PASTORE, 2000).

A evolução histórica do movimento de inclusão de pessoas com deficiência, é percebido que a violência e a discriminação foram mais acentuadas no passado. A partir das últimas décadas do século XX, têm ocorrido um avanço na garantia dos direitos e maior inclusão dessas pessoas na sociedade (ASSIS, CARVALHO-FREITAS, 2014). Segundo Pastore (2000), diversas organizações não governamentais (ONGS) foram criadas em auxílio às PcD, além de normas legais que asseguram o pleno exercício de seus direitos. Elas agora são amparadas pela Constituição Federal, o que minimizou o problema e criou mais oportunidades de integração no mercado de trabalho. A Lei n.7.853/89 detalhou os direitos das pessoas portadoras de

deficiência e criou a Coordenadoria Nacional para Integração das Pessoas Portadoras de Deficiência (CORDE).

A Lei n. 8.112/90 no seu artigo 5º, parágrafo 2º, criou uma reserva de mercado específica para os órgãos civis da União, autarquias e fundações públicas federais, assegurando as pessoas com deficiência o direito de se inscrever em concursos públicos, onde 20% das vagas oferecidas são destinadas para tais.

Outra lei que vale destacar é a Lei n.8.213/91, conhecida como Lei das Cotas, que beneficia muitas PcD na integração ao mercado de trabalho. Esta lei estabeleceu, em seu artigo 93, que as empresas do setor privado com mais de 100 empregados precisam obedecer às cotas legais para contratar PcD habilitadas, sob pena de multa. As cotas foram estabelecidas de acordo com o seguinte critério: I- de 100 a 200 empregados, 2%; II- de 201 a 500 empregados, 3%; III- de 501 a 1000 empregados, 4%; IV- acima de 1000 empregados, 5%. Tais normas asseguram os princípios da dignidade e cidadania, do valor social do trabalho e da livre iniciativa e da igualdade real de todos perante a lei (MINISTÉRIO, 2007).

A força da lei que obriga as empresas a contratar as PcD segundo Lima et al. (2013) propiciou um cenário marcado pela coexistência de realidades diferentes, pois o acesso ao trabalho formal, antes reservado apenas para o trabalhador física e mentalmente “normal”, também é direito das PcD.

Portanto, no âmbito da legislação ordinária, o Brasil revela ao mundo o seu claro propósito de apoiar a inserção das PcD no mercado de trabalho. No que tange às garantias constitucionais, o Brasil possui uma aparelhagem legal das mais abrangentes no mundo; entretanto, os direitos definidos em lei não são suficientes. Ao estabelecer inúmeros direitos, ela cria evidentemente um grande número de obrigações que, se não forem obedecidas, inviabilizam os direitos (PASTORE, 200).

## **2.2 A inclusão e integração de pessoas com deficiência**

O trabalho é, e sempre foi, uma atividade humana que proporciona uma ligação social entre as pessoas e, ser excluído da possibilidade de trabalhar significa, em termos simples, ser deixado de fora da vida em sociedade (Pinsky, 2010). Para Pastore (2000), a sociedade que cria condições para os seus cidadãos fazerem crescer a sua dignidade é uma sociedade mais digna, no entanto, é preciso definir e praticar políticas adequadas e que levem em conta as necessidades das PcD e do mundo que os abrigará na hora de trabalhar.

Na literatura, encontra-se diversas definições para o conceito de deficiência. Neste estudo, segue-se a definição de Carvalho-Freitas (2009, p.124), na qual é compreendida como:

alteração completa ou parcial de um ou mais segmentos do corpo humano, acarretando o comprometimento das funções física, auditiva ou visual. Em função de contingências históricas, sociais e espaciais, essa alteração poderá resultar em perda da autonomia para a pessoa, trazer problemas de discriminação social e dificultar a inserção social das pessoas com deficiência.

Pastore (2000) explicita que em todos os países o trabalho é mais restrito a PcD, e as causas são múltiplas. De um lado, há falta de qualificação e de outro, há falta de esclarecimento e, acima de tudo, há falta de estímulos que facilitem a sua contratação. Os profissionais que colocam PcD no mercado de trabalho e obtêm bons resultados dizem que é preciso três tipos de ações para que isso ocorra: preparação dos candidatos, esclarecimento dos tomadores de seus serviços e o ajuste da comunidade (PASTORE, 2000).

Os dados de um pesquisa realizada por Steiger (2006) revelam que não ocorrem alterações ou adaptações do espaço físico para o ingresso e ocupação de cargos pelas PcD, afirmando que ocorre apenas a procura pela mão de obra que se “encaixe” nos processos já estabelecidos de trabalho. Ademais, estudos mostram que os empregadores, de um modo geral, tendem a resistir ao ingresso e à manutenção das PcD no mercado de trabalho, pois inúmeros custos são levados em conta antes de incluir essas pessoas, tais como: prevenção de acidentes; equipamentos e materiais; interrupção da produção; retreinamento da mão-de-obra; etc (PASTORE, 2000).

Na percepção de Sasaki (2003), a sociedade é que precisa mudar e se adequar para que haja a inclusão:

Cabe, portanto, à sociedade eliminar todas as barreiras arquitetônicas, programáticas, metodológicas, instrumentais, comunicacionais e atitudinais para que as pessoas com deficiência possam ter acesso aos serviços, lugares, informações e bens necessários ao seu desenvolvimento pessoal, social, educacional e profissional (p. 45).

Destaca-se que o papel do empregador é muito importante para as PcD, pois as oportunidades de trabalho por eles oferecidas afetam a própria condição da deficiência e a resolução dos seus problemas. O relacionamento entre empregadores e as PcD é essencial, desenvolvendo atitudes positivas em relação ao trabalho, o espírito de equipe, além de fornecer condições de trabalho por meio da adaptação de seus espaços físicos (PASTORE, 2000).

Complementarmente, Fernandes e Silva (2008) argumentam que a adaptação do local de trabalho não deve ser somente na estrutura física, mas sim, esta deve sensibilizar seus empregados, procurando estabelecer uma integração por meio de conversas em grupo, palestras e depoimentos de pessoas que trabalham com as PcD e das próprias PcD. Essa atitude irá estimular o respeito à diferença, esclarecer as dúvidas quanto ao tratamento digno dessas pessoas, ajudando em seu processo de inclusão.

Nessa linha de análise, Steiger (2006) evidencia que os profissionais que trabalham com o acesso a direitos sociais precisam estar atentos às possibilidades desses espaços institucionais, de modo que os trabalhadores incluídos possam expressar suas vontades e dificuldades, possam gostar de trabalhar e façam o que mais gostam de fazer. A inserção das PcD no mercado de trabalho não deve ser vista apenas como um objetivo a ser alcançado a qualquer custo ou apenas para o cumprimento da lei; deve-se ir além na busca do resgate do direito a condições de trabalho, do estatuto de trabalhador que estes indivíduos perderam através da história (CARMO, 1991).

Pastore (2000) acredita que parte da redução das capacidades das PcD decorre das barreiras que lhes são impostas pelos meios sociais e, um grande número de pessoas deixa de ser deficiente no momento em que a sociedade proporciona condições adequadas para seu transporte e movimentação pública, por exemplo. Isso atenta para a importância do papel da sociedade, que pode promover mudanças e assim proporcionar as PcD condições para desempenhar suas atividades produtivas.

Todos os grupos sociais devem participar na busca de uma sociedade mais justa, lutando por suas reivindicações específicas e também gerais. Pensar numa sociedade em que as PcD vivam melhor é pensar não só na situação em que elas se encontram, mas também nos problemas e na vida cotidiana de todas as pessoas. Enfim, pensar numa sociedade melhor para as PcD é pensar também em uma sociedade melhor para todos (RIBAS, 1997).

### **3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS**

O delineamento da pesquisa realizou-se por meio de pesquisa exploratória e abordagem qualitativa (GRESWELL, 2007; FLICK, 2009) e, quanto ao procedimento técnico, constituiu-se em um estudo de caso, seguindo os procedimentos de Yin (2005).

O local empírico escolhido para este estudo foi uma Instituição de Ensino Superior (IES) localizada no norte do Rio Grande do Sul que possui 84 trabalhadores que possuem algum tipo de deficiência. Os critérios para a escolha desta IES deu-se em razão da acessibilidade ou conveniência. No período da realização da pesquisa vários trabalhadores estavam em férias, outros trabalham em outros campi da Instituição, dificultando o acesso, e vários não quiseram participar da pesquisa. Assim, a amostra do estudo foi composta por 25 participantes portadores de deficiência.

Como técnica de coleta de dados foram realizadas entrevistas semi-estruturadas que foram gravadas, com a autorização dos respondentes da pesquisa. Por fim, a partir da abordagem teórica relativa ao tema, foi definida a categoria inclusão e integração. Visando manter a confiabilidade dos dados e a viabilidade da análise qualitativa, seguiu-se o rigor científico destacado por Mozzato e Grzyboviski (2011), culminando nos resultados aqui apresentados.

## **4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS**

### **4.1 Conhecendo os participantes**

De acordo os resultados da pesquisa, os participantes apresentam idade entre 18 a 25 anos (5), 26 a 31 anos (7), 32 a 38 anos (3), 39 a 45 anos (3), 46 a 50 anos (1) e, superior a 50 anos (6). Do total de entrevistados, 7 pessoas possuem deficiência auditiva, sendo 1 deles completamente surdo; 3 pessoas possuem deficiência visual e 15 pessoas tem deficiência física. O grau de escolaridade varia do ensino fundamental completo (1 participante), ensino médio completo(6), ensino superior completo (7), ensino superior incompleto (9) e 2 trabalhadores são pós-graduados.

Tais caracterizações dos entrevistados demonstram que os as faixas etárias predominantes estão entre 26 a 31 anos e acima de 50 anos, ou seja, tem-se trabalhadores jovens e mais antigos. Outro aspecto relevante observado refere-se a escolaridade, sendo que 7 trabalhadores já possuem superior completo e 9 incompleto, sendo 2 pós graduados. Evidenciando a busca pela qualificação. Pastore (2000) evidencia que a proporção das PDs que se educam adequadamente é pequena; porém, percebe-se que a preocupação dessas pessoas em estudar está aumentando, pois reconhecem que uma boa escolaridade facilita a readaptação da mão de obra às novas tecnologias e aos empregos, o que corrobora os achados da pesquisa.

Segundo Alves, Ribas e Santos (2010, p. 39), muitos portadores de deficiência frequentam escolas (regulares ou especiais), no entanto, o conhecimento técnico e comportamental exigido pelas empresas na atualidade dificilmente é adquirido. Além disso os autores mencionam que muitas vezes os familiares não incentivam à busca de colocação profissional, em razão do instinto de superproteção dos pais em relação aos filhos, ou também ao âmbito familiar, onde o receio de perder o benefício fornecido pela previdência social à família do deficiente é maior do que a busca de inserir-se num campo ainda inseguro (ambiente organizacional).

## 4.2 Práticas de Inclusão e Integração

Quando questionados sobre como consideram a Instituição em relação à integração de trabalhadores com deficiência, 22 participantes consideraram aspectos positivos, destacando a preocupação da IES para com as PcD, o processo de seleção contínuo de PcD, a oportunidade que a IES oferece de continuarem no mercado de trabalho e a preparação da IES para receber essas pessoas. Tais atitudes vão ao encontro do que referem Carmo (1991), Pastore (2000), Steiger (2006), Fernandes e Silva (2008) e Assis e Carvalho-Freitas (2014) quando tratam da integração das PcD.

Acho uma iniciativa ótima, que nem, eu volto a dizer, quase eu não saia de casa, não tinha contato com outras pessoas, e aqui me possibilitou, aqui eu tenho contato com alunos e empregados, por que eu volto a dizer, tu ficava no teu mundo, tinha só o mundinho, e pra fora do meu mundo tinha outras coisas que tu podia conhecer (Participante 25).

Já 3 participantes consideraram que nesta questão a IES tem pontos a serem melhorados, destacando que a contratação de PcD não deve seguir apenas uma imposição da lei, mas contratar para o trabalho efetivo, para terem um cargo, uma função, tornando-se parte da cultura da Instituição. Também foi citado sobre o investimento nesta área, considerando que poderia ser maior.

Eu acho que eles deveriam valorizar um pouquinho mais, por que como é uma lei que exige que você tenha um funcionário portador de deficiência, ele não deveria ser só contratado por ter que atingir uma cota, mas ser contratado para o trabalho efetivo, para ter um cargo, ter uma função, estar dentro do nível dos outros empregados, mas nem sempre é como a gente vê [...](Participante 11).

Tal relato vai ao encontro do que Carmo (1991) afirma sobre a inserção das PcD no mercado de trabalho não ser vista apenas como um objetivo a ser alcançado a qualquer custo ou apenas para o cumprimento da lei; deve-se ir além na busca do resgate do direito a condições de trabalho, do estatuto de trabalhador que estes indivíduos perderam através da história.

Quando questionados se consideram que a IES adota práticas de integração para as PcD, 20 pessoas consideram que sim, destacando a preparação da IES para receber essas pessoas, a questão da acessibilidade, do serviço de apoio ao estudante (SAES), que trata também de empregados, a abertura de portas para a entrada da PD no mercado de trabalho e a oportunidade de se formar profissionalmente.

Eu acho que sim. Eu acho que ela (instituição) ta sempre envolvida com a questão da inclusão das pessoas portadoras de deficiência. Por que nesta condição a gente também tem a oportunidade de se formar profissionalmente e de ir se desenvolvendo intelectualmente (Participante 19).

Houve 3 pessoas que consideram que a IES adota práticas de integração em decorrência de ‘órgãos’ (lei) que deram abertura, mas consideram que pode melhorar com a contratação de pessoas com graus mais elevados de deficiência e projetos específicos para inserir as pessoas com necessidades especiais, um incentivo maior.

Em relação aos pontos negativos, 2 pessoas consideraram que a IES pode melhorar neste ponto, destacando a falta de algum curso, principalmente relacionado à motivação desses empregados. Também foi citada a necessidade de entrevistas de acompanhamento de pelo menos 1 vez por ano para os empregados com deficiência. Outra reivindicação foi em relação à carga horária, pois a maioria dos empregados com deficiência da IES começam seu trabalho com carga horária de apenas 20 horas.

Tu não sabe se tu vai ficar ali só por que eles estão precisando de um deficiente para cumprir a cota naquelas 20 horas ou se eles estão realmente incluindo para dar uma possibilidade de ascensão dentro da instituição, parece que tu não ta sendo tão importante como tu acha que deveria ser, parece que tu ta ali só pra cumprir cota (Participante 24).

Já na questão da eficácia das práticas de inclusão desses PcD, 21 pessoas consideram que as mesmas são eficazes e estão muito contentes com o papel da Instituição para com eles.

Algumas empresas ofereciam vagas para as pessoas portadoras de deficiência, eu enviava o currículo [...] mas diziam que não poderiam me colocar em determinado cargo pela qualificação [...] eu noto que para as pessoas portadoras de deficiência as vagas são inferiores [...] e aqui na Instituição não houve isso (Participante 23).

Um participante considerou a inclusão eficaz, entretanto, comentou sobre a carga horária reduzida, enquanto 3 pessoas consideram que poderia melhorar. Dentre o que foi mencionado, destacou-se que a Instituição tem estrutura física para acolher as PcD, mas peca na parte humana, conforme fala de um participante: “A pessoa se vê que não tem um cargo, se vê que não tem uma atividade, que o que sobrar é pra ele, perde a motivação e acaba trazendo o descontentamento da pessoa” (Participante 11).

Sobre as dificuldades no processo de adaptação, apenas um funcionário revelou ter passado por dificuldades em seu processo de adaptação, manifestando a necessidade de um apoio maior no momento de sua entrada no setor, através de um treinamento ou de conversas em conjunto com psicólogos e RH.

#### 4.2.1 Integração setorial

No que se refere a integração setorial os 24 participantes ressaltaram o empenho dos colegas e gestores em ajudá-los no processo de adaptação ao setor. Apenas 1 funcionário revelou problemas, decorrentes da falta de compreensão de sua limitação, pois em virtude

desta, o funcionário possui um ritmo menos acelerado dos demais colegas, mas segundo ele com o decorrer do tempo os colegas foram compreendendo-o e o ajudando nas tarefas.

O relacionamento entre equipe, desenvolver atitudes positivas em relação ao trabalho, integração por meio de conversas em grupo, conforme (PASTORE, 2000; FERNANDES; SILVA, 2008) são atitudes que estimularão o respeito à diferença, auxiliando em seu processo de inclusão. Ainda, Martinez (2008) aponta que a integração da PD no ambiente de trabalho e identificação com a organização depende de uma gestão estruturada da diversidade, de valores organizacionais de inclusão e da participação ativa dos líderes no apoio e promoção da diversidade.

#### 4.2.2 Ambiente de trabalho

No que refere-se ao ambiente de trabalho, todos os participantes estimam a Instituição, destacando que é um ótimo local para trabalhar. E quando questionados sobre como percebem o ambiente no setor em que estão lotados, 24 colaboradores concordaram em dizer que o ambiente de trabalho é bom, com destaque para a colaboração dos colegas e gestores, salientando o companheirismo e amizade entre eles. Nesse sentido, refere o participante 9: “bah! maravilhosos, eles são aqui, não dá pra dar 11 senão eu daria, meu Deus, me sinto maravilhoso(a) aqui.” Apenas 1 trabalhador mencionou sobre conflitos no setor, porém, de ordem de trabalho e que, com diálogo, sempre são resolvidos e tentam manter o ambiente o mais saudável possível.

Nesse sentido, percebe-se que para a contratação de um trabalhador portador de deficiência torna-se necessário modificar ou adequar o ambiente de acordo com suas necessidades. Para Pastore “longe de ser uma mera fase de adaptação, esse ajuste envolve uma atenção permanente às barreiras que bloqueiam a boa produtividade do novo profissional” (2001, p. 217). Ainda, Sasaki (2006) argumenta que é papel da sociedade eliminar todas as barreiras arquitetônicas, programáticas, metodológicas, instrumentais, comunicacionais e atitudinais e se adequar para que haja a inclusão de PcD.

#### 4.2.3 Adaptação e realização de atividade no trabalho

Sobre as dificuldades de adaptação às tarefas que lhes foram designadas, apenas 5 participantes evidenciaram dificuldades neste processo, sendo que 2 colocaram o computador como principal dificuldade para se adaptarem; 1 participante admitiu ter ficado com medo por

ter contato direto com os alunos; outro participante estranhou, pois em seu trabalho anterior tinha uma autonomia muito maior e, por último, um participante não tinha informações sobre as atividades que o setor realizava, mas aos poucos foi se adaptando à rotina.

Todos os 5 trabalhadores que encontraram dificuldades comunicaram isso aos gestores e obtiveram assistência e apoio dos mesmos para desenvolver suas atividades.

Olha, a dificuldade na verdade foi da minha parte por que como na verdade eu tenho essa deficiência no braço, eu não trabalhava com computador né, então a minha dificuldade foi isso, foi aprender, então eu tive bastante dificuldade e ainda tenho, mas assim, no dia a dia eu to conseguindo aprender algumas coisas diferentes. (Contou para o gestor?) Sim. Conteí . Falei para meus gestores e todos eles estiveram prontos sempre me ajudando, se eu tenho qualquer dificuldade eu chamo, eu peço ajuda e eles me ajudam (Participante 7).

O restante dos 20 trabalhadores não relataram nenhuma dificuldade. Esse relato pode ser relacionado com a ideia de Fernandes e Silva (2008) no sentido de adaptação física, mas também apoio dos colegas e gestores.

A maioria das PcD podem realizar suas atividades de forma normal. A limitação não lhes permite fazer algo específico, de acordo com cada deficiência. No caso das PcD física, por exemplo, erguer peso e subir e descer escadas foram as atividades mais citadas que geram dificuldades. Já no caso das PcD visual, eles precisam ficar em locais com maior luminosidade, sendo que tarefas que exijam uma minúcia maior são restritivas, devido a sua capacidade visual restrita. Os participantes com deficiência auditiva têm dificuldades para ouvir sons mais baixos e, em alguns casos, falar ao telefone; porém, com o auxílio da prótese auditiva, essas dificuldades são amenizadas. No caso do participante que apresenta surdez, há uma intérprete de libras a sua disposição, durante a realização de suas atividades, o que auxilia e melhora o desempenho do mesmo.

Quando questionados se as atividades que eles realizam estão de acordo com o que podem realizar ou abaixo disso, 23 participantes consideram suas atividades de acordo, sendo que muitos deles citaram que dentro do seu setor ficaram à vontade para decidir e falar as atividades que conseguiam realizar melhor. A grande maioria dos entrevistados afirma ter capacidade de fazer mais pela Instituição, além do desejo de crescer como profissionais dentro da mesma, afirmando que desejam desafios maiores, se isso lhes for possibilitado. “Com certeza posso fazer mais pela Instituição, isso sempre” (PARTICIPANTE 23).

Houve 2 participantes que consideram suas atividades abaixo do que podem realizar, considerando que sua inteligência poderia ser melhor utilizada.

Estão abaixo. Estão de acordo e abaixo. Eu acho que [...] a partir do momento em que tu tem um grau de capacidade pra desenvolver certas atividades, entendeu, eu acho que poderia ser explorado isso de ti se tu quisesse né, e se tivesse a possibilidade né,

mas devido talvez a tua vaga ou a tua posição dentro da universidade não te permite (Participante 08).

Nesse sentido, segundo a FEBRABAN (2006, p. 26) “é possível verificar que ainda existem poucos deficientes ocupando cargos de liderança nas corporações e que grande contingente destes trabalhadores ocupa a base da pirâmide das empresas” e a presença de uma deficiência é mais aparente que as demais limitações que um indivíduo pode apresentar. Nessa linha de análise, Sasaki (2003) argumenta que a promoção ou mérito não depende apenas do desempenho da pessoa com deficiência, existe também certo preconceito em não alocar a pessoa com deficiência em um cargo mais estratégico, no entanto, vale destacar que a força trabalhadora composta por pessoas com deficiência contribui eficientemente para o atingimento dos objetivos, contribuindo para o desempenho organizacional.

Diante das análises realizadas neste estudo, apresentam-se algumas sugestões pontuais para a IES: formação de um Comitê de Inclusão, a fim de promover o debate de questões relacionadas à atuação das PcD na Instituição, assumindo como tarefa principal o estímulo à busca de interesses comuns e coletivos, estabelecendo mecanismos de cobrança e amparo as PcD que se encontram trabalhando na Instituição. Este comitê seria composto por empregados com deficiência e com outros empregados funcionários das áreas de Recursos Humanos, medicina do trabalho e demais áreas afins que possam colaborar com a questão da inclusão, integração e demais questões pertinentes.

Recomenda-se, também, manter uma continuidade no acompanhamento após o contrato de experiência, através de entrevistas e visitas mais frequentes, pois, sem fazer diferenciação, não se deve esquecer que estas pessoas têm necessidades especiais e este acompanhamento pode revelá-las. Além disso, considera-se necessário uma análise mais profunda sobre a questão das 20 horas semanais, que foi uma das críticas mais citadas por parte dos funcionários, colocando-os de maneira que não se sintam minimizados, criando oportunidades para essas pessoas crescerem e se desenvolverem no âmbito pessoal e profissional.

## **5 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Chegando ao final desta pesquisa, percebe-se que a IES trabalha no sentido de incluir e integrar pessoas com deficiência e estas na sua grande maioria encontram-se satisfeitas, no entanto, pontos precisam ser trabalhados. A pesquisa apresenta um cenário em que as pessoas com deficiência buscam por crescimento profissional e possuem o anseio de ocupar posições mais elevadas na Instituição, realizando outras atividades.

De acordo com os relatos, percebe-se que os gestores e os colegas ajudam na adaptação e ocorre interação com os colegas de trabalho, refletindo positivamente no bom ambiente de trabalho e, conseqüentemente no clima organizacional. Ficou evidente que as pessoas com deficiência contribuem para a instituição, e que apresentam força de vontade e comprometimento para que os objetivos sejam alcançados.

Assim, acredita-se que apenas a lei não é suficiente para integrar as PcD nas organizações, mas sim ações, atitudes e práticas de apoio e respeito às diferenças de toda a organização e seus trabalhadores, facilitando a inserção das PcD no mercado de trabalho e desempenhando um importante papel na sociedade, o que contribui com o progresso de membros de uma minoria que não pode ser discriminada.

Nessa lógica, acredita-se que este artigo possibilitou a melhor compreensão das percepções das pessoas com deficiência com relação às práticas adotadas para a inclusão e integração em seu ambiente de trabalho. Assim, entende-se que, com esta pesquisa se está contribuindo para com o avanço do conhecimento existente a respeito desta temática, bem como para o entendimento tanto no campo teórico como empírico. Finalmente, espera-se que as sugestões pontualmente direcionadas para o campo de pesquisa, tenham validade e profícua aplicabilidade. Para pesquisas futuras, sugere-se o desenvolvimento mais aprofundado sobre a percepção dos gestores quanto as atividades realizadas pelas pessoas com deficiência, identificando as dificuldades e potencialidades destas no ambiente de trabalho.

## REFERÊNCIAS

ALVES, J. N.; RIBAS, F. T. T.; SANTOS, C. E. C. Os desafios na inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho: estudo de caso em uma multinacional. **Inc. Soc.**, Brasília, DF, v. 4 n. 1, p.28-40, jul./dez. 2010.

ALVES, M.A.; GALEÃO-SILVA, L.G. A crítica da gestão da diversidade nas organizações. **Revista de Administração de Empresas**. v. 44, n. 3, p. 20-29, 2004.

ASSIS, A. M.; CARVALHO-FREITAS, M. N. Estudo de caso sobre a inserção de pessoas com deficiência numa organização de grande porte. **REAd**. Porto Alegre, n.2, p. 496-528, 2014.

BARRETO, L. M. T. S.; SILVA, M. P.; FISCHER, A. L.; ALBUQUERQUE, L; G.; AMORIM, W. A. C. de. Temas emergentes em gestão de pessoas: uma análise da produção acadêmica. **Rev. Adm. UFSM**, Santa Maria, v. 4, n.1, p. 215-232, mai./ago. 2011

BRASIL. **CLT Saraiva acadêmica e Constituição Federal**, 8 ed. São Paulo: Saraiva, 2010.

CARMO, Apolônio Abadio do. **Deficiência Física: A sociedade Brasileira cria, “recupera” e discrimina.** Brasília: Secretaria dos Desportos/PR, 1991.

CARVALHO-FREITAS, M.N. Inserção e Gestão do Trabalho de Pessoas com Deficiência: um Estudo de Caso. **RAC**, Curitiba, v. 13, Edição Especial, art. 8, p. 121-138, 2009.

CRESWELL, J. W. **Qualitative inquiry and research design: choosing among five approaches.** 2 ed. Califórnia: Sage, 2007.

DUARTE, D.C.; BORDA, G.Z.; MOURA, D.G.; SPEZIA, D.S. Turismo Acessível no Brasil: um Estudo Exploratório sobre as Políticas Públicas e o Processo de Inclusão das Pessoas com Deficiência. **Revista Brasileira de Pesquisa em Turismo.** São Paulo, v.9, n.3, p. 537-553, set./dez. 2015.

FEBRABAN - FEDERAÇÃO BRASILEIRA DE BANCOS. A ação de recursos humanos e a inclusão de pessoas com deficiência. Agosto/2006. Disponível em: <[http://www.febraban.org.br/arquivo/cartilha/cartilha\\_recursos\\_humanos.pdf](http://www.febraban.org.br/arquivo/cartilha/cartilha_recursos_humanos.pdf)>. Acesso em: 16 set. 2015.

FERNANDES, Adriana Lopes; SILVA, Sandro Márcio da. Recrutamento e Seleção do profissional portador de deficiência nas organizações: Integração ou Inclusão?. **Revista Facef Pesquisa**, Franca. v. 11, n. 2, 2008.

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

FLICK, U. **Introdução à pesquisa qualitativa.** Trad. Joice Elias Costa. 3. ed. São Paulo: Artmed, 2009.

FREITAG, B. B.; FISCHER, A. L.; ALMEIDA, K. N. T. Há Produção de Temas Emergentes em Gestão de Pessoas? In: Encontro Nacional da ANPAD - EnANPAD. **Anais...**Rio de Janeiro, 2012.

GUGEL, M. A.; CASAGRANDE, C. L.; ANDRADE, D. L. P. A.; COLLO, J. G. L.; LORENTZ, L. N.; FONSECA, R. T. M.; CESAR, J. B. B. **A Inserção da pessoa portadora de deficiência e do beneficiário reabilitado no mercado de trabalho.** Manual Elaborado pela Comissão de estudos para inserção da pessoa Portadora de deficiência no Mercado de Trabalho. Disponível em: <<http://www.mp.rs.gov.br/dirhum/doutrina/id250.htm>> Acesso em: 08 dezembro 2015.

INSTITUTO DE TECNOLOGIA SOCIAL DO BRASIL. Disponível em: <<http://www.itsbrasil.org.br/noticia/0080/portadores-de-deficiencia-ongs-do-brasil-e-dos-eua-iniciam-cooperacao>> Acesso em: 10 set. 2015

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. Censo Demográfico 2000. Disponível em: <<http://www.ibge.gov.br/home/presidencia/noticias/27062003censo.shtm>> Acesso em 06 set. 2015.

INSTITUTO ETHOS DE EMPRESAS E RESPONSABILIDADE SOCIAL. Perfil Social, Racial e de Gênero das 500 Maiores Empresas do Brasil e Suas Ações Afirmativas – Pesquisa 2010. São Paulo: Ibope Inteligência, 2010.

LEGISLAÇÃO BRASILEIRA SOBRE PESSOAS PORTADORAS DE DEFICIÊNCIA. 7. ed. Brasília: Edições Câmara, 2011. Disponível em: [http://bd.camara.gov.br/bd/bitstream/handle/bdcamara/2521/legislacao\\_portadores\\_deficiencia\\_7ed.pdf?sequence=9](http://bd.camara.gov.br/bd/bitstream/handle/bdcamara/2521/legislacao_portadores_deficiencia_7ed.pdf?sequence=9) Acesso em: 05 set. 2015

LIMA, M. P.; TAVARES, N. V.; BRITO, M. J.; CAPPELLE, M. C. A. O sentido do trabalho para pessoas com deficiência. **Revista de Administração Mackenzie**, v. 14, n. 2, p. 42-68, 2013.

MARTINEZ, V. L. P. R. Gestão da diversidade e pessoas com deficiência: percepção dos gestores e empregadores sobre os impactos da lei de cotas. **Dissertação (Mestrado)** Universidade de São Paulo, 2008.

MINISTÉRIO do Trabalho e Emprego (MTE). **A inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho**. 2. ed. Brasília: MTE, SIT, 2007. Disponível em: < [http://www.mte.gov.br/fisca\\_trab/inclusao\\_pessoas\\_defi12\\_07.pdf](http://www.mte.gov.br/fisca_trab/inclusao_pessoas_defi12_07.pdf) > Acesso em: 04 set. 2015.

MOZZATO, A. R.; GRZYBOVISKI, D. Análise de conteúdo como Técnica De Análise de dados qualitativos no campo da administração: Potencial e Desafios. **Revista RAC, Curitiba**, V. 15, n.4, p. 731-747, jul/ago. 2011.

MCLAUGHLIN, M. E.; BELL, M. P.; STRINGER, D. Y. Stigma and acceptance of persons with disabilities: understudied aspects of workforce diversity. **Group & Organization Management**, v. 29, n. 3, p. 302-333, 2004.

PASTORE, José. **Oportunidades de trabalho para portadores de deficiência**. São Paulo: LTr, 2000.

PINSKY, Jaime. **12 faces do preconceito**. 10 ed. São Paulo: Contexto, 2010.

RIBAS, João Baptista Cintra. **O que são pessoas deficientes**. 6 ed. Brasília: Brasiliense, 1994. \_\_\_\_\_ . **As pessoas portadoras de deficiência na sociedade brasileira**. Brasília: CORDE, 1997.

SALGUEIRO, M. A. T.; LEITE, N. R. P.; PEREIRA, R. L.; VIEGAZ, O. E.; SANTANA, K. O papel da gestão de pessoas na inserção e na manutenção de pessoas com deficiência nas organizações, à luz da análise fílmica. **Revista de Administração UFSM**, Santa Maria, v. 7, n. 4, p. 549-569, 2014

SASSAKI, R. K. **Inclusão./Construindo uma sociedade para todos**. Rio de Janeiro: WVA, 2003.

STEIGER, L. Narrativas sobre o processo de inclusão de pessoas portadoras de deficiência mental no mercado de trabalho. **Dissertação (Mestrado em Educação)**. Faculdade de Educação, Universidade de Passo Fundo, Passo Fundo, 2006.

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

### **ABSTRACT**

The hiring of people with disabilities can create challenges for organizations regarding the level of acceptance, reduction of social distance among other workers, breaking discriminatory judgments and providing the necessary conditions to enable work and well-being. In this sense, the objective of this article is to understand the perception of workers with disabilities about the inclusion and integration practices adopted in their work environment. In order to do so, an exploratory research, of the case study type and with qualitative approach of the data was carried out in a Higher Education Institution, located in the north of Rio Grande do Sul. The results show that there is a good perception on the part of the workers in Inclusion and integration practices. On the other hand, there are still points that need to be worked on. Among the contributions of this study, we highlight the suggestions directed specifically to the field of research, as well as to the advancement of knowledge about the insertion of people with disabilities in the labor market.

**KEYWORDS:** People with disabilities. Inclusion. Integration.