



**UNIVERSIDADE FEDERAL DO CEARÁ**  
**FACULDADE DE ECONOMIA, ADMINISTRAÇÃO, ATUÁRIA E CONTABILIDADE**  
**PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO E CONTROLADORIA**  
**MESTRADO PROFISSIONAL EM ADMINISTRAÇÃO E CONTROLADORIA**  
**TURMA 2015-2017**

**MARIA DO SOCORRO MARTINS DOS SANTOS**

**SOCIALIZAÇÃO ORGANIZACIONAL DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA EM UMA**  
**INSTITUIÇÃO FEDERAL DE ENSINO SUPERIOR**

**FORTALEZA**

**2018**

MARIA DO SOCORRO MARTINS DOS SANTOS

SOCIALIZAÇÃO ORGANIZACIONAL DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA EM UMA  
INSTITUIÇÃO FEDERAL DE ENSINO SUPERIOR

Dissertação apresentada à Coordenação do Curso de Mestrado Profissional em Administração e Controladoria da Faculdade de Economia, Administração, Atuária e Contabilidade da Universidade Federal do Ceará, como requisito parcial à obtenção do grau de Mestre em Administração e Controladoria.

Orientadora: Profa. Dra. Tereza Cristina Batista de Lima.

FORTALEZA

2018

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

---

- S236s Santos, Maria do Socorro Martins dos.  
Socialização organizacional de pessoas com deficiência em uma Instituição Federal de Ensino Superior /  
Maria do Socorro Martins dos Santos. – 2018.  
145 f. : il. color.
- Dissertação (mestrado) – Universidade Federal do Ceará, Faculdade de Economia, Administração,  
Atuária e Contabilidade, Programa de Pós-Graduação em Administração e Controladoria, Fortaleza, 2018.  
Orientação: Profª. Dra. Tereza Cristina Batista de Lima.
1. Socialização. 2. Pessoas com deficiência. 3. Instituição Federal de Ensino Superior. I. Título.  
CDD 658
-

MARIA DO SOCORRO MARTINS DOS SANTOS

SOCIALIZAÇÃO ORGANIZACIONAL DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA EM UMA  
INSTITUIÇÃO FEDERAL DE ENSINO SUPERIOR

Dissertação apresentada à Coordenação do Curso de Mestrado Profissional em Administração e Controladoria da Faculdade de Economia, Administração, Atuária e Contabilidade da Universidade Federal do Ceará, como requisito parcial à obtenção do grau de Mestre em Administração e Controladoria.

Aprovada em: \_\_\_/\_\_\_/\_\_\_\_\_.

BANCA EXAMINADORA

---

Profa. Dra. Tereza Cristina Batista de Lima (Orientadora)

Universidade Federal do Ceará (UFC)

---

Prof. Dr. Serafim Firmo de Souza Ferraz

Universidade Federal do Ceará (UFC)

---

Profa. Dra. Vanda Magalhães Leitão

Universidade Federal do Ceará (UFC)

---

Profa. Dra. Mônica Mota Tassigny

Universidade de Fortaleza (UNIFOR)

A Deus, em primeiro lugar, por ser meu amparo.  
Aos meus pais, Francisco (*in memoriam*) e  
Margarida aos quais devo tudo que sou.

## AGRADECIMENTOS

Desde que entrei na Universidade Federal do Ceará em 1993, havia em mim o desejo de fazer um mestrado, sonho esse realizado só agora em 2017. Por isso, quero agradecer em primeiro lugar a Deus, que tornou esse meu sonho possível.

Ao meu marido Adriano, pela paciência, compreensão e presença nos momentos mais difíceis que vivi no processo de construir esta dissertação.

Às minhas filhas Stefanny e Sandy pela compreensão, vista nas diversas vezes em que deixei de dedicar tempo a elas para me voltar para esta pesquisa.

Aos meus pais Francisco (*in memoriam*) e Margarida que sempre fizeram tudo para que eu tivesse a melhor educação.

A Profa. Dra. Tereza Cristina Batista de Lima, pela excelente orientação, pela compreensão, pelo tempo disponibilizado para que eu obtivesse êxito nesta caminhada.

Aos professores participantes da banca examinadora Prof. Dr. Serafim Firmo de Souza Ferraz, Profa. Dra. Vanda Magalhães Leitão e Profa. Dra. Mônica Mota Tassigny pelo tempo e pelas valiosas colaborações e sugestões.

Aos profissionais que gentilmente cederam seu tempo e se disponibilizaram a participar desta pesquisa, meus sinceros agradecimentos.

Aos colegas da turma de mestrado, pelo apoio nos momentos de angústia e pelas reflexões, críticas e sugestões recebidas.

A Rafaela, Manu e Wagner pelas contribuições com relação ao manuseio do Atlas ti.

À Waleska, minha colega de turma, pela ajuda na reta final da minha dissertação contribuindo com seus conhecimentos de revisão e normatização acadêmica.

À Universidade Federal do Ceará, que me acolheu como servidora e deu sustentação ao meu conhecimento, aperfeiçoando meu desenvolvimento profissional e pessoal.

“Nós trabalhamos porque precisamos do dinheiro para sobreviver. Mas também trabalhamos porque isso contribui para a nossa dignidade, o nosso valor como pessoas. O trabalho nos dá mais controle sobre nossa vida e nos conecta com as outras pessoas.” – Robert White (SASSAKI, 2006).

## RESUMO

Ao longo da história, as pessoas com deficiência foram vítimas de preconceito. Hoje, o mercado de trabalho tem aberto portas para esse grupo. Tomando como pressuposto o aumento do ingresso de pessoas com deficiência nas organizações, a presente pesquisa tem como objetivo geral analisar as percepções das PCDs sobre o processo de socialização organizacional em uma Instituição Federal de Ensino Superior. O universo desta pesquisa é composto por 114 pessoas com deficiência, servidores da IFES investigada, dentre os quais 15 servidores foram selecionados pela condição de deficiência e, por conveniência, de acordo com a disponibilidade e aceitação desses servidores para participar do estudo. Para este trabalho foi adotado um formato qualitativo e realizado um estudo de caso, tomando-se como referencial o modelo teórico adaptado de Chao *et al.* (1994), Taormina (1997) e Borges *et al.* (2010) que culminou nos domínios de engajamento à instituição; integração às pessoas; domínio profissional e perspectivas futuras. Para a coleta de dados, utilizou-se um roteiro de entrevistas semiestruturadas e, no tratamento dos dados, foi realizada a análise de conteúdo através do software Atlas Ti, versão 8.0. Os resultados apontaram que houve um crescimento no número de pessoas com deficiência dentro da instituição, que as pessoas que estão ingressando têm uma qualificação elevada e pretendem continuar se aperfeiçoando, mas também mostraram que existem muitas dificuldades ainda relacionadas à acessibilidade nas suas mais diferentes formas: arquitetônica, tecnológica, atitudinal, informacional, comunicacional, linguística etc. No geral, percebeu-se que muitos avanços ocorreram, mas que pessoas com deficiência enfrentaram ainda muitas dificuldades relativas principalmente às condições de trabalho nas IFES.

**Palavras-chave:** Socialização. Pessoas com Deficiência. Instituição Federal de Ensino Superior.

## **ABSTRACT**

Throughout history, people with disabilities have been victims of prejudice. Today, the labor market has opened doors for this group. Taking as a presupposition the increase in the admission of people with disabilities within organizations, the present research has as general objective to analyze the perceptions of the PCDs on the process of organizational socialization in a Federal Institution of Higher Education. The universe of this research is composed of 114 people with disabilities, who work for the IFES under survey, from which a sample of 15 workers was selected for their disability condition and, for convenience, according to the availability and acceptance of those workers to participate in the study. For this work the qualitative format was adopted and a case study was carried out, taking as reference the theoretical model adapted from Chao et al. (1994), Taormina (1997) and Borges et al. (2010) that culminated in the areas: engagement with the institution; integration with people; and future perspectives. For the collection of data, a script of semi-structured interviews was used and the content analysis was performed through the software Atlas Ti, version 8.0. The results indicated that there was an increase in the number of people with disabilities within the institution, that the people who are entering have a high qualification and intend to continue to improve, but also showed that there are still many difficulties related to accessibility in its most different forms: architectural, technological, attitudinal, informational, communicational, linguistic, etc. Overall, it has been noted that many advances have occurred but that people with disabilities still encounter many difficulties relating mainly to the working conditions in the IFES.

**Keywords:** Socialization, Disabled people, Federal Institution of Higher Education.

## LISTA DE FIGURAS

Figura 1. Modelo Teórico de Taormina (1997).....	30
Figura 2. Relação entre categorias e unidades de contexto e de registro. ....	68
Figura 3. Engajamento à instituição. ....	69
Figura 4. Conhecimento da instituição. ....	69
Figura 5. Entrada na instituição. ....	76
Figura 6. Condições de trabalho. ....	79
Figura 7. Dimensão Integração às Pessoas. ....	89
Figura 8. Chefia e colegas. ....	90
Figura 9. Aceitação e discriminação. ....	94
Figura 10. Domínio profissional.....	98
Figura 11. Competência.....	99
Figura 12. Qualificação. ....	102
Figura 13. Perspectivas futuras.....	107
Figura 14. Perspectivas internas. ....	108
Figura 15. Perspectivas externas. ....	112

## LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1. Tipos de deficiência.....	52
--------------------------------------	----

## LISTA DE QUADROS

Quadro 1. Estratégias de socialização utilizadas nas organizações .....	27
Quadro 2. Classificação das táticas de socialização .....	27
Quadro 3. Fases universais de desenvolvimento do processo de socialização nas organizações .....	28
Quadro 4. Domínios do conteúdo da socialização organizacional .....	29
Quadro 5. Modelo de socialização Borges et al. (2010).....	35
Quadro 6. Correlação dos modelos de socialização utilizados para elaboração do modelo deste estudo.....	36
Quadro 7. Modelo de socialização adaptado de Chao et al. (1994), Taormina (1997) e Borges et al. (2010).....	37
Quadro 8. Definição dos tipos de deficiência.....	40
Quadro 9. Relação Anual de Informações Sociais 2013. ....	47
Quadro 10. Relação Anual de Informações Sociais 2014. ....	47
Quadro 11. Relação Anual de Informações Sociais 2015.....	47
Quadro 12. Levantamento geral de servidores com deficiência da IFES.....	51
Quadro 13. Conceitos dos tipos de deficiência.....	51
Quadro 14. Quantitativo de PCDs por unidade de lotação:.....	53
Quadro 15. Grupo de perguntas da pesquisa .....	59
Quadro 16. Categorias de análise, unidades de contexto e unidades de registro .....	62
Quadro 17. Caracterização dos servidores com deficiência da IFES. ....	64
Quadro 18. Especificação dos tipos de deficiência. ....	65
Quadro 19. Especificações da Educação Formal.....	104

## LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

PCD	Pessoas com deficiência
IFES	Instituição Federal de Ensino Superior
REUNI	Programa de Reestruturação das Universidades Brasileiras
UFC	Universidade Federal do Ceará
IFRS	Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Sul
QVT	Qualidade de Vida no Trabalho
RH	Recursos Humanos
SPELL	<i>Scientific periodicals electronic library</i>
ONG	Organização Não-Governamental
PCO	Perfil de Cultura Organizacional
UFRN	Universidade Federal do Rio Grande do Norte
NTNU	Universidade Norueguesa de Ciência e Tecnologia
ISO	Inventário de Socialização Organizacional
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
CIF	Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde
OMS	Organização Mundial de Saúde
RSE	Responsabilidade Social Empresarial
ISO	<i>International Organization for Standardization</i>
SA	<i>Social Accountability</i>
DJSI	<i>Dow Jones Sustainability Index</i>
LOAS	Lei Orgânica da Assistência Social
BPC	Benefício de Prestação Continuada
RAIS	Relação Anual de Informações Sociais
MTE	Ministério do Trabalho e Emprego
ITRA	Inventário sobre Trabalho e Riscos de Adoecimento
PSD	Pessoas sem deficiência
TEA	Transtorno de Espectro Autista
TCLE	Termo de Consentimento Livre e Esclarecido
LIBRAS	Língua Brasileira de Sinais
PDI	Plano de desenvolvimento Institucional
RU	Restaurante Universitário

UFCA	Universidade Federal do Cariri
TAG	Transtorno de Ansiedade Generalizada
PNE	Pessoas com Necessidades Especiais
SEPROCE	Serviço de Processamento de Dados do Estado do Ceará
ICES	Instituto Cearense de Educação de Surdos
PROGEP	Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas
CODEC	Coordenadoria de Desenvolvimento e Capacitação
PDV	Plano de Demissão Voluntária
SIGPRH	Sistema Integrado de Gestão de Recursos Humanos
SIPAC	Sistema Integrado de Patrimônio, Administração e Contratos
SIAS	Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor

## SUMÁRIO

<b>1</b>	<b>INTRODUÇÃO .....</b>	<b>16</b>
<b>1.1</b>	<b>Problema de pesquisa.....</b>	<b>16</b>
<b>1.2</b>	<b>Justificativa .....</b>	<b>18</b>
<b>1.3</b>	<b>Objetivos da pesquisa.....</b>	<b>19</b>
<b>1.3.1</b>	<b><i>Objetivo geral.....</i></b>	<b><i>16</i></b>
<b>1.3.2</b>	<b><i>Objetivos específicos.....</i></b>	<b><i>16</i></b>
<b>1.4</b>	<b>Pressupostos.....</b>	<b>20</b>
<b>1.5</b>	<b>Organização do texto.....</b>	<b>20</b>
<b>2</b>	<b>O PROCESSO DE SOCIALIZAÇÃO NO CONTEXTO ORGANIZACIONAL.....</b>	<b>22</b>
<b>2.1</b>	<b>Socialização Organizacional.....</b>	<b>19</b>
<b>2.2</b>	<b>Enfoques do Processo de Socialização Organizacional.....</b>	<b>26</b>
<b>2.3</b>	<b>Modelo de Chao <i>et al.</i> (1994) .....</b>	<b>29</b>
<b>2.4</b>	<b>Modelo de Taormina (1997).....</b>	<b>29</b>
<b>2.5</b>	<b>Modelo de Borges e colaboradores (2010).....</b>	<b>34</b>
<b>2.6</b>	<b>Modelo adaptado de Chao <i>et al.</i>(1994), Taormina (1997) e Borges <i>et al.</i> (2010)...</b>	<b>35</b>
<b>3</b>	<b>PESSOAS COM DEFICIÊNCIA.....</b>	<b>38</b>
<b>3.1</b>	<b>Pessoas com deficiência, terminologia, conceitos e história.....</b>	<b>38</b>
<b>3.2</b>	<b>Políticas de responsabilidade social frente às novas demandas das organizações.....</b>	<b>42</b>
<b>3.3</b>	<b>Aspectos legais.....</b>	<b>40</b>
<b>3.4</b>	<b>Pessoas com deficiência em uma IFES .....</b>	<b>48</b>
<b>3.5</b>	<b>Secretaria de Acessibilidade: o modelo presente na IFES investigada.....</b>	<b>43</b>
<b>4</b>	<b>METODOLOGIA .....</b>	<b>56</b>
<b>4.1</b>	<b>Caracterização da Pesquisa .....</b>	<b>56</b>
<b>4.2</b>	<b>Universo e amostra .....</b>	<b>57</b>
<b>4.3</b>	<b>Instrumentos e procedimento de coleta de dados .....</b>	<b>58</b>
<b>4.4</b>	<b>Procedimento de análise de dados .....</b>	<b>60</b>
<b>5</b>	<b>RESULTADOS.....</b>	<b>63</b>
<b>5.1</b>	<b>Dados sociodemográficos .....</b>	<b>63</b>
<b>5.2</b>	<b>Análise e discussão dos resultados.....</b>	<b>67</b>
<b>5.2.1</b>	<b>Dimensão engajamento à instituição.....</b>	<b>68</b>
<b>5.2.2</b>	<b>Dimensão Integração às pessoas.....</b>	<b>86</b>
<b>5.2.3</b>	<b>Dimensão domínio profissional.....</b>	<b>93</b>

<b>5.2.4</b>	<b>Dimensão Perspectivas Futuras.....</b>	<b>100</b>
<b>6</b>	<b>CONCLUSÃO.....</b>	<b>114</b>
	<b>REFERÊNCIAS .....</b>	<b>120</b>
	<b>APÊNDICE A - Roteiro de entrevista aplicada às PCDs.....</b>	<b>132</b>
	<b>APÊNDICE B - TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO.....</b>	<b>137</b>

## 1 INTRODUÇÃO

Nesta seção serão destacados o problema de pesquisa, a justificativa para a abordagem dessa temática, os objetivos gerais e específicos, os pressupostos do estudo e as etapas desta dissertação.

### 1.1 Problema de pesquisa

Pessoas com deficiência foram, ao longo da história, vítimas de preconceito e segregação social. Na Grécia Antiga a deficiência era vista como um obstáculo para a sobrevivência e subsistência do povo (SANTOS *et al.*, 2015). Muitos anos se passaram e as pessoas com deficiência passaram também por diversas fases até chegarem a ter maiores oportunidades de inclusão no seio da sociedade e nos ambientes organizacionais.

Atualmente, a sociedade está discutindo mais sobre o tema da diversidade, da inclusão e da acessibilidade das pessoas com deficiência e isto motiva uma mudança de mentalidade, de atitude e de uma nova visão de mundo.

O espaço que o tema da diversidade tem tido nas organizações vem crescendo. Esse interesse das organizações pela diversidade deve-se, sobretudo, ao estabelecimento legal de cotas para pessoas com deficiência nas empresas e a uma maior articulação política dos grupos de minorias. As empresas, então, começaram a tratar este tema como aspecto de responsabilidade social, uma vez que se torna uma prática que apoia e viabiliza a inserção profissional destes indivíduos (FLORES PEREIRA; ECCEL, 2010).

Moreira, Cappelle e Carvalho-Freitas (2015) afirmam que o comportamento do indivíduo frente ao diverso retrata não só o comportamento que a organização espera dele, mas também sua visão de mundo. Uma visão de mundo que pouco a pouco vem se modificando. O ingresso de pessoas com deficiência dentro das instituições oportuniza um convívio com o diferente e abre espaço para o aprendizado.

Já outros autores como Hoffmann, Traverso e Zanini (2014) afirmam que as medidas de inclusão como as ações afirmativas resultam da construção de uma sociedade mais justa e igualitária, que dignifica o excluído por meio da inserção no mercado de trabalho.

Em virtude disso, segundo Moreira, Cappelle e Carvalho-Freitas (2015), muitas organizações destacam a importância da diversidade e criam ações que incentivam essa prática. E, muitas organizações, mesmo existindo uma legislação que obriga a contratação de pessoas com deficiência, procuram incluir práticas de responsabilidade social como fator diferencial e que agrega valor à empresa.

A partir da Lei nº 8.213/91- Lei das Cotas (regulamentada pelo Decreto 3.298/99), o governo atribuiu às empresas parte da responsabilidade de incluir pessoas com deficiência na sociedade. Tendo em vista a baixa participação dessa população no mercado de trabalho, tornou-se obrigatório às empresas com mais de 100 funcionários reservarem porcentagens de seu quadro de empregados para essas pessoas, variando de 2% a 5%, conforme o número de empregados (PHILERENO *et al.*, 2015).

Da mesma forma que a Lei das Cotas ampliou o número de PCDs nas empresas privadas, no âmbito das Instituições Federais de Ensino Superior (IFES) a Lei 8.112 de 11 de dezembro de 1990 reserva 20% das vagas em concurso para pessoas com deficiência e o REUNI - Programa de Restrução das Universidades Brasileiras, que vigorou entre 2003 a 2012, ampliou o número de vagas de concursos, o que resultou também no aumento de vagas para pessoas com deficiências (PCDs), que passaram por processos de socialização para integração aos quadros de servidores das Instituições Federais de Ensino Superior. Dessa forma, emerge a necessidade de se pensar como está ocorrendo o processo de socialização de pessoas com deficiência nas mais diversas organizações e, de forma mais específica, neste estudo, como este processo ocorre numa Instituição Federal de Ensino Superior.

Berger e Luckmann (2013) afirmam que os processos de socialização pelos quais os indivíduos passam contribuem para que os mesmos se transformem. Seja na infância, na escola ou quando eles se inserem no mercado de trabalho, a socialização é um instrumento essencial na construção continuada da identidade dessas pessoas.

As instituições públicas também têm enfrentado desafios para atrair, desenvolver e reter seus profissionais. Neste contexto, destaca-se a importância da socialização organizacional, pois esta possibilita que o indivíduo se familiarize com a cultura da instituição, compreenda os valores e adquira conhecimentos e habilidades para que o mesmo assuma os papéis a ele designados (GENARI; IBRAHIM; IBRAHIM, 2017).

Esse cenário ensejou o surgimento de pesquisas acadêmicas que abordam o tema da socialização, da inserção e até da inclusão de pessoas com deficiência nas organizações.

Moreira, Cappelle e Carvalho-Freitas (2015) destacam os avanços no debate acerca da diversidade e da inclusão de pessoas com deficiência (PCDs), inclusive na legislação, mas ainda enfatizam a existência de lacunas quando se fala do trabalho para as pessoas com deficiência (PCDs), pois existem vários aspectos que devem ser levados em consideração. Não basta apenas abrir vagas para as pessoas com deficiência. Elas devem ser qualificadas, adaptações devem ser feitas dentro da instituição e os funcionários devem estar preparados para trabalhar com a PCD.

Partindo dessa visão, a pesquisa está sendo norteadada pelo seguinte problema central: como pessoas com deficiência (PCDs) percebem o processo de socialização

organizacional em uma Instituição Federal de Ensino Superior, tomando como referencial teórico o modelo composto pelos itens: engajamento à instituição, integração às pessoas, domínio profissional e perspectivas futuras?

## 1.2 Justificativa

A razão do estudo deste tema surgiu de questionamentos realizados ao longo do Curso de Mestrado em Administração e Controladoria envolvendo temas relacionados ao trabalho de pessoas com deficiência numa Instituição Federal de Ensino Superior, visto que nos últimos anos houve um aumento de PCDs ingressando por cotas nas IFES e não estava claro como estava ocorrendo essa adaptação nas Instituições Federais, quais as dificuldades encontradas, que avanços ocorreram e qual a visão das próprias pessoas com deficiência sobre esse processo. Salienta-se também que a aluna é servidora técnica-administrativa da instituição pesquisada e, dessa forma, optou-se por analisar a Socialização de Pessoas com Deficiência em uma Instituição Federal de Ensino Superior.

Buscou-se em vários bancos de dados temas relacionados à socialização e à pessoas com deficiência, bem como temas relacionados à inclusão destas no mercado de trabalho e verificou-se que as pesquisas possibilitaram vários enfoques relacionados à questão, no entanto, percebeu-se a oportunidade do aprofundamento de estudos referentes à socialização de pessoas com deficiência no ambiente das organizações públicas.

Para as PCDs, “a realização deste tipo de estudo faz-se relevante por incitar as discussões sobre a inclusão das mesmas no mercado de trabalho e considerar a importância desse grupo para a economia do país, já que este compõe, de acordo com o IBGE (2010), cerca de um quarto da população brasileira (24%)” (SANTOS *et al*, 2015). Além disso, mais especificamente, neste estudo, a relevância se configura por gerar contribuições efetivas na melhoria da qualidade de vida e de trabalho das pessoas com deficiência (PCDs) em uma Instituição Federal de Ensino Superior e servir de sugestão para outras instituições melhorarem seus processos de ingresso e adaptação de novos servidores com deficiência.

Além do enriquecimento teórico, essa pesquisa também pode servir de instrumento de análise por parte da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas de diversas universidades, objetivando verificar o processo de socialização das pessoas com deficiência, na visão das próprias PCDs, e, dessa forma, servir de base para a criação de estratégias e programas de socialização e de inclusão de pessoas com deficiência, pois, de acordo com Andrade & Ramos (2015), enquanto, nas empresas privadas têm-se por objetivo aumentar os

lucros, através da melhoria do desempenho e produtividade, na esfera pública busca-se o aumento dos percentuais de eficiência e a melhoria na prestação de serviços à sociedade.

Além disso, oportuniza, na esfera pública, o aprimoramento dos processos de gestão de recursos humanos, principalmente quando se considera os altos investimentos realizados no processo de recrutamento, promoção de concursos e seleção de profissionais, ao mesmo tempo em que se apresentam dificuldades em reter e obter o melhor desempenho dos servidores (BORGES *et al.*, 2010; GENARI; IBRAHIM; IBRAHIM, 2017)

### **1.3 Objetivos da Pesquisa**

Para a discussão da temática proposta foram definidos os objetivos a seguir.

#### **1.3.1 Objetivo Geral**

Esta pesquisa tem como objetivo geral analisar as percepções de pessoas com deficiência (PCDs) sobre o processo de socialização organizacional em uma Instituição Federal de Ensino Superior, tomando como referência o modelo elaborado constituído de quadro domínios: engajamento à instituição; integração as pessoas, domínio profissional; e, perspectivas futuras.

Para o alcance deste objetivo foram definidos os seguintes objetivos específicos.

#### **1.3.2 Objetivos Específicos**

- 1) Analisar, a partir da percepção das pessoas com deficiência (PCD), tópicos ligados à dimensão *engajamento à instituição* no processo de socialização organizacional em uma IFES;
- 2) Identificar aspectos relacionados à dimensão *integração às pessoas* nesse processo;
- 3) Caracterizar fatores relacionados à categoria *domínio profissional*;
- 4) Identificar os elementos centrais relativos à dimensão *perspectivas futuras* do PCD.

#### 1.4 Pressupostos:

1) na categoria *engajamento à instituição*, pressupõe-se que condições de trabalho, especificamente a acessibilidade, afetam o engajamento à instituição e isso fundamenta-se nos achados de Carvalho-Freitas (2010) que destaca que existem muitas barreiras funcionais e arquitetônicas nas condições de trabalho das PCDs.

2) no domínio *integração às pessoas*, pressupõe-se que a boa relação com colegas de trabalho, confiança, encontros sociais promovem a aceitação e o combate à discriminação corroborando os estudos de Marques (1999) citado por Suzano; Carvalho-Freitas (2011) de que a diminuição das barreiras sociais propicia às pessoas com deficiência maior integração física, bem como a ruptura do preconceito e da discriminação no contexto social.

3) na categoria *domínio profissional* pressupõe-se que contratar uma pessoa com deficiência apenas para cumprir a lei, sem retirar as barreiras que facilitem o acesso dessa pessoa, contribui para aumentar o preconceito de que ela não possui competência laboral. (TANAKA; MANZINI, 2005);

4) no domínio das *perspectivas futuras*, pressupõe-se que a motivação, o pensamento positivo e a autoconfiança se fazem presentes na caminhada de superação e na forma positiva como as pessoas com deficiência enxergam o futuro (SCHRÖDER *et al.*, 2015). Este fato gera a demanda por aperfeiçoamento e valorização nas perspectivas internas, mas também é gerador de busca por melhores condições de vida e de trabalho.

#### 1.5 Organização do texto

Este trabalho está dividido em seis etapas, incluindo a introdução, na qual se apresentam a problematização, sua justificativa, objetivos gerais e específicos, pressupostos, além da estrutura da dissertação.

Aborda-se na segunda etapa o processo de socialização e sua inserção no contexto organizacional. Primeiramente, faz-se uma introdução à socialização e socialização organizacional. Posteriormente, são apresentados os enfoques do processo de socialização, assim como os modelos de Chao *et al.* (1994), Taormina (1997), Borges e colaboradores (2010) e o modelo criado para este estudo adaptado dos modelos citados anteriormente.

A terceira etapa aborda as pessoas com deficiência, terminologia, conceito e história, destaca as políticas de responsabilidade social, aspectos legais, PCDs em uma IFES e Secretaria de Acessibilidade, o modelo adotado na IFES investigada.

Na quarta etapa deste trabalho, descreve-se a metodologia, incluindo a caracterização da pesquisa, universo e amostra do estudo, instrumentos e técnicas utilizadas para a coleta dos dados, e, em seguida, é descrita a estratégia para análise dos dados.

Posteriormente, na quinta etapa são expostos os resultados alcançados pelo estudo, justificados pelo referencial teórico.

Por fim, apresenta-se no sexto capítulo a conclusão deste estudo, seguida das referências e apêndices.

## 2 O PROCESSO DE SOCIALIZAÇÃO NO CONTEXTO ORGANIZACIONAL

Nesta seção, realizar-se-á, em primeiro lugar, uma breve introdução ao tema socialização organizacional. Posteriormente, serão expostos os enfoques do processo de socialização organizacional, a apresentação do modelo teórico de Chao *et al.* (1994), o modelo teórico de Taormina (1997), o modelo de Borges e colaboradores (2010), culminado com o modelo teórico utilizado nesta dissertação, que é uma adaptação dos modelos citados anteriormente.

### 2.1 Socialização Organizacional

Inicia-se esta sub-seção abordando dois autores clássicos da Sociologia que foram os precursores dos estudos sobre socialização e que até hoje são citados em artigos científicos sobre o tema. São eles: Levy Júnior (1980) e Berger e Luckman (2013).

Levy Júnior (1980) afirma que o termo socialização significa o ato de impor a estrutura de ação de uma sociedade ao indivíduo ou grupo. O mesmo autor (1980) ressalta que a socialização possui gradações, pois, o indivíduo pode ser mais ou menos socializado. Este autor enfatiza que “uma pessoa encontra-se *adequadamente socializada* (grifo do autor) se lhe foram inculcados elementos das estruturas de ação da sociedade, de modo a se lhe possibilitar o desempenho eficaz dos seus papéis” (LEVY JR, 1980, p. 60).

Levy Júnior (1980) argumenta que dentro da socialização tanto se inclui o desenvolvimento de novos membros adultos, a partir da infância, quanto o ajustamento de uma pessoa de qualquer idade em um papel social da sociedade ou nos subsistemas em que o aprendizado é realizado.

Outra característica da socialização apontada por Levy Júnior (1980) é o fato de a mesma não ser completamente eficiente. Ele afirma que em nenhuma sociedade os indivíduos são igualmente ou perfeitamente socializados.

Levy Júnior (1980) também declara que a socialização é um processo de ensino-aprendizagem. Então, o ato de ensinar e o de aprender são elementos essenciais no processo de socialização. O mesmo autor (1980) diz também que a socialização não é hereditária, em termos genéticos. E enfatiza que a falência da socialização implica a extinção da sociedade.

Já autores como Berger e Luckman (2013) relatam que a sociedade é uma realidade ao mesmo tempo objetiva e subjetiva, então qualquer compreensão relativa à sociedade deve abranger os dois aspectos. Eles dizem que estes aspectos recebem o

reconhecimento se a sociedade for entendida como um processo dialético, composto de três momentos: exteriorização, objetivação e interiorização. Dizem que estar em sociedade significa participar dessa dialética. Ressaltam, também, que somente depois de ter realizado a interiorização é que o indivíduo se torna membro da sociedade e que o processo pelo qual isto ocorre é a socialização (BERGER; LUCKMAN, 2013).

O indivíduo não nasce membro da sociedade. É induzido a tomar parte na dialética da sociedade. O ponto inicial deste processo é a interiorização, a saber a apreensão ou interpretação imediata de um acontecimento objetivo como dotado de sentido (BERGER; LUCKMAN, 2013, p. 167).

Ao debaterem a sociedade como construção social da realidade, Berger e Luckmann (2013) esclarecem que há dois tipos de socialização: a primária e a secundária. A primeira acontece durante a infância e a segunda considera a entrada de indivíduos em partes do mundo objetivado, nos quais pode ocorrer a interiorização de saberes específicos e de papéis. Relata que a socialização que ocorre no mundo do trabalho pode ser considerada uma forma de socialização secundária. Seria a chamada “socialização organizacional”.

A socialização secundária é a interiorização de ‘submundos’ institucionais ou baseados em instituições. A extensão e o caráter destes são, portanto, determinados pela complexidade da divisão do trabalho e a concomitante distribuição social do conhecimento” (BERGER; LUCKMAN, 2013, p. 178).

Para Borges e Albuquerque (2014), o termo socialização organizacional pode ser confundido com socialização ocupacional e socialização profissional. A socialização profissional se refere à inclusão do indivíduo em categorias de profissões, como psicólogo e médico, por exemplo, e, a socialização ocupacional incide especificamente sobre as ocupações, como ser bancário, motorista etc. A socialização organizacional pode ser considerada, dessa forma, como aquela destinada a promover a integração dos indivíduos aos cargos, para que sejam efetivados como membros organizacionais.

Berger e Luckmann (2013) argumentam que a literatura identifica as posições de alguns autores que valorizam a socialização nas perspectivas processual, dinâmica e heterogênea. Nesta direção, socialização passa a ser entendida como contínua, em diversos ambientes e por toda a vida de um indivíduo, não sendo totalmente bem realizada, finalizada ou homogênea.

Os estudos sobre socialização iniciaram-se na década de 1960, segundo Schein (1988), motivados, entre outros fatores, pela necessidade de profissionalização da gestão de pessoas nas organizações, pela mobilidade de trabalhadores entre empresas, filiais e postos de

trabalho e pela necessidade de entender melhor aspectos facilitadores e entraves do processo de se inserir empregados em novos contextos.

Vários autores contribuíram para a construção do conceito de socialização organizacional.

A socialização é vista por Mota (1979) como um processo contínuo que se inicia antes mesmo da entrada do indivíduo na empresa e continua durante toda a sua permanência na organização.

Para Louis (1980), os novatos interpretam e aprendem durante o processo de socialização, por meio de interações com os colegas de trabalho. Schein (1988) considera a socialização um processo pelo qual um novo membro aprende e se adapta ao sistema de valores, às normas e ao padrão de comportamento requerido pela organização, sociedade ou grupo no qual ele está entrando.

Já Van Maanen (2007, p.3) ressalta que a Socialização Organizacional é “um processamento de pessoas no qual estas adquirem experiências para assumirem novos cargos, *status*, ou papéis nas organizações”.

A importância dos papéis também é destacada por Ostroff e Kozlowski (1992), autores que definem a socialização como a aprendizagem de conteúdos em múltiplas dimensões, envolvendo tarefas, papéis, processos grupais e atributos organizacionais.

O caráter processual da Socialização Organizacional está também presente no trabalho de Chao *et al.* (1994), na medida em que esses autores a consideram como o aprendizado do conteúdo e do processo, que permite ao indivíduo efetuar ajustes particulares, para executar papéis específicos na organização. Além do processo de aprendizado, Taormina (1997) apresenta a socialização organizacional como processo por meio do qual uma pessoa obtém competências profissionais relevantes, adquire um nível funcional de compreensão organizacional, alcança interações sociais de suporte com colegas de trabalho e, geralmente, aceita as formas estabelecidas da organização em particular.

Para Shinyashiki (2002), socialização é a maneira como a organização recebe os empregados e os integra a sua cultura, seu contexto e sistema, para que eles possam se comportar de maneira adequada às expectativas da organização, enquanto que para Antonacopoulou e Güttel (2010), a socialização é uma prática dentro da dinâmica das interações sociais nas organizações e Borges *et al.* (2014) conceituam socialização como o processo de se tornar membro de um grupo, organização ou sociedade. Estes autores (2014) relatam que a socialização organizacional, por sua vez, se desenvolve no âmbito limitado das organizações, nas quais o indivíduo está inserido no papel de empregado.

Recentemente, Carvalho, Marques e Brito (2016) afirmaram que em razão das mudanças de emprego e a maior mobilidade no mercado de trabalho, a permanência dos indivíduos nas organizações pode estimular o delineamento de processos de socialização e que a socialização organizacional se refere a um conhecimento científico e também a um campo da gestão. De um lado, direciona-se ao estudo do indivíduo, de grupos, de ações organizacionais e seus contextos, relacionando-se a passagens para novos ou alterados papéis, *status* e cargos. (...) De outro lado, pode configurar um conhecimento na área da gestão, em que indivíduos ou grupos se encarregam da preparação desse processo. Alvo de gerenciamento, pode retratar uma utilidade ao fazer parte das políticas e práticas de gestão de pessoas.

Carvalho, Marques e Brito (2016) enfatizam que “no Brasil, a pesquisa sobre socialização organizacional não tem sido amplamente evidenciada, comparativamente ao que pode ser constatado em periódicos e em outros tipos de produção científica de origem estrangeira”. Ao falar sobre a socialização nos dias de hoje, ainda nos reportamos a autores de origem estrangeira que iniciaram os estudos sobre socialização há décadas, muitos dos quais ainda estão publicando ativamente e que ainda são referência sobre a temática.

A socialização organizacional apresenta alguns marcos ao longo do tempo e muitos autores contribuíram para o crescimento das discussões acerca da socialização dentro das organizações. Dentre estes autores podemos citar Van Maanen e Schein que, a partir de 1979, começaram a compreender que eram necessárias ações voltadas às organizações para o entendimento do processo de socialização e, em 1980, começaram a pensar numa abordagem interacionista. Através desta, compreendeu-se que não apenas os novatos podem aprender, mas também os empregados que ingressaram a mais tempo na organização aprendem com os novatos. Há uma influência recíproca.

Jones (1996) propôs táticas institucionalizadas e individualizadas para o processo de socialização e, em 1997, Sacks e Ashforth apresentam uma proposta na direção das tendências integradoras. Tudo o que foi discutido e visto anteriormente não podia ser descartado. Todos os conhecimentos anteriores contribuiriam com o processo de socialização nas organizações.

Para Griffin, Colella e Goparaju (2000) as pesquisas em socialização organizacional podem ser reunidas em dois grupos principais: o primeiro baseado na forma como os recém-admitidos são socializados (táticas) e o segundo baseado na perspectiva interacionista como orientadora do estudo, enquanto que, Borges e Albuquerque (2014) indicam que a socialização organizacional vem sendo alvo de pesquisas elaboradas mais

próximas às abordagens interacionista e construtivista e tem se afastado das perspectivas estruturais e funcionalistas para as análises.

A atenção ao tema da socialização organizacional tem crescido entre pesquisadores, administradores e outros profissionais. A atual ênfase em produtividade tem ampliado a importância de todos os fenômenos que a ela podem estar relacionados, seja no setor privado, norteados pela competitividade mercadológica, seja no setor público, em que tal ênfase ganha uma conotação ética de preocupação com a aplicação de recursos públicos e a melhoria da prestação de serviços ao cidadão (OLIVEIRA *et al.*, 2008, p. 3).

A contribuição de Sacks e Gruman (2011) em relação aos autores já citados foi destacar duas abordagens para a socialização: as iniciadas pela organização e as iniciadas pelo recém-admitido.

Na subseção seguinte aborda-se os enfoques do processo de socialização organizacional que surgiram aos longo dos anos com base nos estudos sobre o tema.

## **2.2 Enfoques do Processo de Socialização Organizacional**

Borges (2014), Borges e Albuquerque (2014), em revisão bibliográfica, perceberam a evolução dos estudos sobre socialização a partir de quatro enfoques: o das táticas organizacionais, o do enfoque desenvolvimentista, o dos conteúdos e da informação e o das tendências integradoras.

No enfoque das táticas organizacionais, Borges *et al.* (2010) afirmam que a atenção se direciona para ações da organização que visam facilitar o processo de socialização das pessoas. Busca-se descobrir as dimensões segundo as quais as táticas se diferenciam ou podem ser classificadas, bem como a que objetivos cada tipo de tática pode servir.

Um dos representantes dessa corrente, segundo Andrade *et al.* (2012), é Van Maanen. O autor (2007) apresenta sete estratégias de socialização empregadas na organização: estratégias formais e informais; individuais e coletivas; sequenciais e não sequenciais; fixas e variáveis; por competição ou por concurso; em série e isoladas; e estratégias de socialização por meio de investidura e despojamento. Abaixo, expõe-se o quadro 1 com a descrição das estratégias de socialização utilizadas por Van Maanen.

Quadro 1. Estratégias de socialização utilizadas nas organizações

Estratégias	Descrição
Estratégias formais e informais	Indica se o grupo que está sendo socializado é segregado dos demais enquanto passa pelo processo de socialização, ou se estão inseridos dentre os demais, aprendendo por tentativa e erro.
Estratégias individuais e coletivas	Estabelece se o processo é realizado em grupo ou de forma isolada com cada membro, considerando que a visão das pessoas socializadas individualmente tende a ser menos homogênea, e que os processos de socialização individual têm mais probabilidade de estarem associados com papéis complexos.
Estratégias sequenciais e não sequenciais (randômicas)	Refere-se ao grau no qual a organização ou o cargo especifica uma dada sequência de passos discretos e identificáveis que conduzem ao objetivo do papel, ou se ocorre de forma esporádica.
Estratégias fixas e variáveis	Se relaciona ao conhecimento do tempo que o indivíduo levará para completar as etapas planejadas no processo de socialização;
Estratégias de socialização por competição ou por concurso	As estratégias de socialização por competição caracterizam-se pela separação dos novos integrantes em grupos ou diferentes programas de socialização, de acordo com as habilidades dos indivíduos. Por outro lado, as estratégias por concurso possibilitam certa participação e uma cooperação entre os indivíduos.
Estratégias de socialização em série ou isoladas (disjuntivas)	Aponta quanto os iniciantes devem ou não seguir os passos de seus antecessores na organização, salientando que os empregados experientes servem como modelo aos novatos; e quando os novatos não estão seguindo os passos de seus antecessores, ou quando não existem modelos disponíveis para informá-los sobre como agir diante do novo cargo, o processo de socialização é isolado.
Estratégias de investidura (investimento) ou por despojamento (desinvestimento)	Esta estratégia diz respeito ao grau pelo qual um processo de socialização é implantado, seja para confirmar ou para destruir a identidade de um novato que entra na organização.

Fonte: Adaptado Andrade *et al.* (2012), e Van Maanen (2007)

Jones (1996) acrescentou que cada uma das estratégias utilizadas por Van Maanen (2007) são contínuas, no qual um grupo representa as táticas institucionalizadas e outro grupo as táticas individualizadas. Além disso, constatou que as seis dimensões poderiam ser organizadas em três diferentes grupos, estabelecendo o sistema de classificação apresentado no Quadro 2.

Quadro 2. Classificação das táticas de socialização

Táticas	Institucionalizadas	Individualizadas
Contexto	Coletivas Formais	Individuais Informais
Conteúdo	Sequenciais Fixas	Randômicas Variáveis
Aspectos Sociais	Seriais De investimento	Disjuntivas De desinvestimento

Fonte: Jones (1996)

Essas estratégias, segundo Van Maanen (2007) são empregadas pelas organizações para controlar e dirigir o comportamento de seus membros.

No enfoque desenvolvimentista, segundo Borges *et al.* (2010), o foco mudou de atenção das ações organizacionais para os processos cognitivos que os indivíduos da socialização organizacional vivenciam. Para Andrade *et al.* (2012), o modelo descrito por Feldman (1976) é um exemplo dessa corrente denominado por Wanous (1992) como “modelo de três estágios de admissão”. Estágio 1 – Socialização Antecipatória, Estágio 2 – Acomodação e Estágio 3 – Administração do Papel. Este modelo está descrito no quadro 3.

Quadro 3. Fases universais de desenvolvimento do processo de socialização nas organizações

Fases	Descrição
Estágio 1 – Socialização emancipatória	É o aprendizado que ocorre antes do novato entrar na organização.
Estágio 2 – Acomodação	Caracteriza-se pela percepção do indivíduo quanto ao que a organização realmente representa e como ele pode tornar-se um membro dela.
Estágio 3 – Administração do Papel	Nessa etapa, os novatos necessitam mediar os conflitos entre seu trabalho no grupo e seu trabalho em outros grupos.

Fonte: adaptado Andrade *et al.* (2012)

No enfoque dos conteúdos e da informação, de acordo com Oliveira *et al.* (2008), as pesquisas consideram a proatividade dos indivíduos, entendendo que os novatos em uma empresa são agentes ativos que buscam as pessoas e os locais de aprendizado para facilitar a própria adaptação, sendo capazes de influenciar as normas do grupo e os resultados de desempenho. As autoras afirmam, ainda, que, de acordo com Ashforth, Sluss e Saks (2007), este enfoque consiste em um conjunto de aspectos relacionados ao trabalho, os quais são considerados essenciais ao aprendizado de um indivíduo, para esse se tornar um empregado competente e se sentir confortável na empresa.

Já a corrente das tendências integradoras, como o próprio nome explica, segundo Andrade *et al.* (2012), integra as anteriores de forma tal a complementá-las, uma vez que estudos mais aprofundados não indicam que elas sejam excludentes umas às outras.

Há vários modelos construídos nesse sentido. Podemos citar como exemplo de um deles o de Saks e Ashforth (1997) que propuseram o Modelo do Processo Multinível de Socialização Organizacional. Eles acreditam que uma diversidade de variáveis contextuais (extra-organizacionais, organizacionais, grupais e do posto de trabalho) pode influenciar os fatores da socialização, que formam três grandes grupos. São eles: organizacionais (táticas de socialização, programas de orientação, treinamento e tutoria), grupais (táticas de socialização,

suporte social e aprendizagem social) e individuais (táticas e comportamentos proativos dos iniciantes).

### 2.3 Modelo de Chao *et al.* (1994)

O modelo de Chao *et al.* (1994) está dentro do enfoque dos conteúdos e da informação, que de acordo com Borges *et al.* (2010), segundo esta corrente, a atenção enfatiza os processos cognitivos do indivíduo, relacionando-os aos conteúdos do processo de socialização e ao papel da busca proativa de informações, abandonando a suposição de estágios sequenciais.

Chao e colaboradores (1994), pesquisadores da Universidade de Michigan, nos Estados Unidos, realizaram uma pesquisa com 1.038 participantes de uma universidade pública americana e uma faculdade (*college*) e agruparam diversos conteúdos do processo de socialização do ponto de vista de seus pesquisados em seis fatores (BORGES *et al.*, 2010).

Estes fatores são:

Quadro 4. Domínios do conteúdo da socialização organizacional

Domínios	Descrição
Proficiência de desempenho	Avalia em que medida os indivíduos dominam suas tarefas.
Pessoas	Relaciona-se à existência de boas relações com outros membros da organização.
Políticas	Abrange o quanto o indivíduo percebe as relações de poder e obtém sucesso com relação a informações dentro da organização.
História	O quanto o indivíduo conhece a história, tradições e cultura da sua organização.
Linguagem	Relaciona-se ao conhecimento do linguajar técnico e informal dentro da organização.
Objetivos e valores organizacionais	Diz respeito a quanto o indivíduo conhece a organização, sabendo identificar papéis, objetivos, valores e o quanto interiorizou em relação a estes princípios.

Fonte: adaptado de Chao *et al.* (1994)

Andrade *et al.* (2012) afirmam que no Brasil a corrente dos conteúdos e da informação é a predominante nos estudos sobre socialização organizacional, sendo o estudo e a escala de Chao *et al.* (1994) o que mais influenciou os pesquisadores brasileiros.

### 2.4 Modelo de Taormina (1997)

A perspectiva das tendências integradoras, na qual Taormina (1997) faz parte,

“compreende que os enfoques antecedentes não são excludentes, prevendo que as ações das organizações não eliminam necessariamente a proatividade dos indivíduos e vice-versa” (BORGES *et al.*, 2010, p. 14)

Apoiando-se na revisão de literatura, Taormina (1997), compreendeu que grande parte das variáveis pesquisadas nos estudos sobre socialização em organizações poderia ser agrupada em uma quantidade menor de classes. Dessa forma, o autor se dedicou à construção de um modelo que retrata a socialização organizacional como um processo contínuo composto por quatro domínios. São eles: (1) formação recebida; (2) compreensão (com relação à organização) (3) suporte de colegas de trabalho; e (4) perspectivas futuras (dentro da organização).

Para definir sua perspectiva de domínio, Taormina (1997) o descreve como uma esfera conceitual, na qual se encaixam as dimensões de socialização organizacional anteriormente pesquisadas. O domínio de formação refere-se à transferência de conhecimentos relacionados ao trabalho de um membro veterano a um empregado novato. O domínio compreensão trata da percepção do empregado acerca do seu papel na organização, segundo seu funcionamento e objetivos. O terceiro domínio que é o suporte de colegas de trabalho trata das atitudes dos veteranos diante do processo de socialização do novato e o último, perspectivas futuras, relaciona-se com a visão de futuro que o indivíduo possui dentro do novo contexto organizacional. O modelo de Taormina está representado na figura 1.

Figura 1. Modelo Teórico de Taormina (1997)



Fonte: Taormina (1977)

Taormina (1997) relata que definições anteriores de Van Maanen e Schein (1977) afirmam que a socialização é o processo pelo qual um indivíduo adquire o conhecimento social e habilidades para assumir um papel; mas que essas definições não especificam nada com relação ao conteúdo, especialmente relacionado ao trabalho.

Ele afirma que a definição de socialização organizacional deveria incluir uma perspectiva sócio-psicológica focada também no conteúdo e, posteriormente, ele enriquece esta definição acrescentando o conceito de processamento de pessoas proposto por Van Maanen (2007). Em outras palavras, a socialização organizacional é vista por este como um processo no qual a organização pode admitir ou despedir um empregado, mas que também o empregado pode se adaptar à cultura organizacional ou optar por não se socializar, ou seja, optar por sair da organização. Dessa forma, a socialização é vista, por Van Maanen (2007), como um processo bidirecional.

Taormina (1997) sugere uma definição mais abrangente de socialização organizacional. Ele diz que a socialização organizacional é o processo através do qual uma pessoa obtém competências profissionais relevantes, adquire um nível funcional de compreensão organizacional, alcança interações sociais de suporte com colegas de trabalho, e, geralmente, aceita as formas estabelecidas pela organização em particular.

Em outra pesquisa, Taormina (2008) procurou abordar a questão da liderança, cultura organizacional e socialização organizacional como fatores que se influenciavam mutuamente. Nesse estudo correlações revelaram que comportamentos de líder estão mais em cultura burocrática orientada para o controle; e mais flexível em uma cultura inovadora; mas, ao contrário das expectativas, mais controle foi encontrado na cultura solidária. Regressões confirmaram esses resultados e revelaram que tanto liderança quanto socialização explicam a variação significativa em todas as culturas. Os comportamentos de liderança também foram diferencialmente associados com os domínios de conteúdo da socialização, apoiando a maioria, mas refutando alguns aspectos da teoria da organização.

O mesmo autor (2009) publicou estudo que tinha por objetivo abordar as duas lacunas de pesquisa na literatura entre as necessidades dos empregados e socialização organizacional; e entre socialização organizacional e cultura organizacional, examinando as relações entre as necessidades motivacionais dos empregados (para a realização, afiliação, autonomia e poder), em quatro áreas de conteúdo da socialização organizacional (formação recebida, compreensão, apoio do colega de trabalho, e as perspectivas futuras), e três facetas da cultura organizacional (burocrática, inovadora, e de suporte). Os resultados indicaram que necessidades motivacionais do empregado explicam a variação significativa para todos os

domínios de socialização. Considerando que a socialização explica a variação significativa para todas as culturas organizacionais (enquanto as necessidades explicam pouca ou nenhuma variação para a cultura). Regressão e Modelagem de Equação Estrutural analisados estabelecem que a socialização organizacional une as necessidades dos empregados à cultura organizacional.

Wei Wei e Taormina (2011) também realizaram pesquisa comparando as influências relativas de socialização organizacional e variáveis demográficas na satisfação no trabalho e comprometimento organizacional. Variáveis organizacionais foram avaliadas ao se pedir a 193 empregados chineses em Hong Kong para avaliar a socialização dentro de suas empresas, tomando como critérios: (1) formação recebida; (2) a compreensão da organização; (3) suporte do colega de trabalho; e (4) perspectivas futuras dentro de suas empresas. As variáveis dependentes foram medidas-padrão dos comprometimentos (afetivo, de continuidade e normativo) e de satisfação (com colegas de trabalho, remuneração, promoção, supervisores e o trabalho). Os resultados revelaram maiores correlações entre as medidas de socialização e satisfação no trabalho e comprometimento do que entre as medidas demográficas e as variáveis dependentes. Embora algumas medidas demográficas tivessem algum poder de previsão, as análises de regressão confirmaram que as variáveis de socialização foram elementos preditivos consistentemente fortes de satisfação e compromisso e implicações estratégicas para gestão de recursos humanos são discutidos.

Embora esforços direcionados ao debate das questões que envolvem os processos de socialização organizacional tenham recebido considerável atenção na literatura internacional, relativamente poucas incursões sobre o tema são verificadas nas publicações nacionais.

Das pesquisas que foram feitas no Brasil sobre socialização, encontramos autores, tais como: Moraes *et al.* (2014), Andrade; Ramos; Oliveira (2015), Andrade; Ramos (2015), Carvalho *et al.* (2015), Silva; Faia; Vieira (2016), Genari; Ibrahim e Ibrahim (2017) e Santos *et al.* (2017)

Destes, cita-se Moraes *et al.* (2014) que pesquisou sobre o conhecimento e socialização organizacional: processo sociocultural para a inovação na indústria de eletroeletrônicos de Garça/SP. Os autores (2014) discutiram o papel da socialização organizacional nos processos de criação inovadora de conhecimentos nas indústrias do setor de eletroeletrônicos da cidade de Garça, São Paulo. Utilizou-se uma metodologia qualitativa, baseada na aplicação *in loco* de questionários com escalas de Likert a gestores e a utilização estatística para identificar correlações entre as variáveis. Os resultados confirmam a

contribuição dos processos de socialização na construção de conhecimento para a inovação nas indústrias de eletroeletrônicos.

Andrade, Ramos e Oliveira (2015) elaboraram estudo cujo objetivo era realizar uma nova verificação exploratória do Inventário de Socialização Organizacional (ISSO) de 45 itens, para reafirmar sua validade e consistência como ferramenta auxiliar na Gestão de Pessoas, uma vez que vem sendo adotado em diversas pesquisas, sobretudo no setor público. O inventário foi aplicado em uma Instituição Federal de Ensino Superior (IFES), com um total de 297 respondentes, observando-se os parâmetros metodológicos sugeridos por Borges *et al.* (2010). Os resultados mostraram solução fatorial distinta, com uma perda de 24,44% das 45 variáveis originais. Dois destes autores, Andrade e Ramos (2015) também realizaram pesquisa sobre a comparação entre grupos ocupacionais e lotação setorial/departamental de uma IFES sob a ótica da socialização organizacional. O estudo foi realizado com servidores técnico-administrativos e docentes de uma IFES, e buscou avaliar se havia entre os grupos ocupacionais diferença no nível de socialização organizacional e observar se o nível de socialização organizacional varia quanto à lotação setorial/departamental. A fundamentação baseou-se no enfoque dos Conteúdos e da Informação. Com relação à comparação dos grupos ocupacionais docentes e técnico-administrativos, não se observou diferenças significativas nos fatores hipotéticos, à exceção do fator Linguagem e Tradição. Com relação à variação quanto à lotação setorial/departamental, não foi possível inferir uma conclusão devido à heterogeneidade dos resultados do dendrograma.

Genari, Ibrahim e Ibrahim (2017) procuraram identificar a percepção dos servidores públicos do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Sul (IFRS) sobre o processo de socialização organizacional praticado na instituição. Para isso, realizou-se uma pesquisa quantitativa e descritiva, no ano de 2015, que contou com uma amostra de 101 servidores da instituição. Obteve-se como resultado a oportunidade de desenvolvimento de um programa de socialização mais abrangente, aprofundando o treinamento introdutório nas tarefas e o maior envolvimento das chefias. Foram identificadas variáveis relacionadas ao acesso às informações, à integração às pessoas e ao conhecimento da linguagem e tradições da instituição que apresentaram menores índices quando relacionadas ao processo de socialização. Em contrapartida, a qualificação dos profissionais se evidenciou como um dos fatores favoráveis à socialização na organização.

## 2.5 Modelo de Borges e colaboradores (2010)

Socialização, na perspectiva do interacionismo simbólico e do construtivismo social é um processo de desenvolvimento do indivíduo no qual ele constrói uma identidade diferenciada e, ao mesmo tempo, sua inclusão sócio-histórica ao meio onde este se inseriu, assemelhando-se ao grupo no qual está entrando e identificando-se com ele (BORGES *et al.*, 2010).

Borges *et al.* (2010) mencionam um modelo de socialização que teve como primeiro guia uma adaptação do questionário em inglês de autoria de Chao e colaboradores (1994). Este primeiro modelo (Borges, Ros-Garcia; Tamayo, 2001) foi construído e, em seguida, aplicado a uma amostra composta por operários da construção civil e trabalhadores de redes de supermercados da cidade de Brasília. Os resultados consideraram três fatores: qualificação/inclusão; competência e objetivos; e tradições organizacionais. Os autores (2001) preferiram utilizar somente três dimensões devido às condições de trabalho, à diferença da composição da amostra, em especial relativamente à escolarização, e às diferenças culturais.

Borges *et al.* (2010, p. 269) ressalta que, do dia em que foi feita a pesquisa até hoje, a literatura sobre socialização organizacional evoluiu muito, enfatizando principalmente o aspecto proativo dos indivíduos e demandando entender-se o novo questionário a aspectos antes não abordados.

Dessa forma, foi criado o Inventário de Socialização Organizacional contemplando os aspectos descritos no quadro 5.

Quadro 5. Modelo de socialização Borges *et al.* (2010)

Domínios	Descrição
Competência	Relaciona-se percepção do funcionário quanto ao cumprimento de suas atribuições, domínio dessas atribuições e qualidade no cumprimento das tarefas.
Proatividade	Reporta-se a quanto o indivíduo percebe suas próprias ações, suas iniciativas e esforços para se integrar à organização.
Qualificação	Correspondem ao conhecimento, informações e experiência necessárias ao exercício do cargo que ocupa.
Domínio da linguagem	Percepção da compreensão de termos técnicos da sua profissão ou relativos à cultura organizacional.
Integração com as pessoas	Percepção do quanto o indivíduo se sente integrado em relação aos demais funcionários da organização, incluído nos grupos, aceito e apoiado.
Objetivos e valores da organização	Relaciona-se a quanto o indivíduo conhece a organização na qual está inserido, sabendo identificar papel, objetivos, metas e principais valores e o quanto ele incorporou os valores organizacionais e o quanto se identifica com a instituição.
Políticas	Refere-se a quanto o indivíduo percebe as relações de poder, os meios disponíveis de informações e a possibilidade de participar do processo decisório.
Condições materiais de trabalho	Tem a ver com quanto o indivíduo se sente apoiado pela organização por meio da oferta da infraestrutura adequada para o desempenho de suas atividades.
História da Organização	Identificação da identidade organizacional a partir do conhecimento da história, tradições e cultura organizacionais.

Fonte: Borges *et al.* (2010)

O Inventário de Socialização Organizacional (ISO), cujos aspectos estão detalhados no quadro acima, foi aplicado a uma amostra de 903 participantes, sendo 623 servidores de uma instituição de ensino superior e 280 de uma empresa pública.

## 2.6 Modelo adaptado de Chao *et al.* (1994), Taormina (1997) e Borges *et al.* (2010)

Com base nos modelos elaborados por Chao *et al.* (1994), Taormina (1997) e Borges *et al.* (2010) construiu-se um novo modelo a ser utilizado neste estudo. O quadro 6 apresenta a correlação dos modelos de socialização utilizados.

Quadro 6. Correlação dos modelos de socialização utilizados para elaboração do modelo deste estudo

Categorias de análise	CHAO <i>et al.</i> (1994)	TAORMINA (1997)	BORGES <i>et al.</i> (2010)
<ul style="list-style-type: none"> <li>Engajamento à instituição</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Objetivos e valores organizacionais</li> <li>Políticas</li> <li>História</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Compreensão</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Objetivos e valores da organização</li> <li>Acesso a informações (Políticas)</li> <li>Condições materiais de trabalho</li> <li>História</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Integração às pessoas</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Integração às pessoas</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Suporte de colegas</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Integração às pessoas</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Domínio profissional</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Proficiência de desempenho</li> <li>Domínio da linguagem</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Formação</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Competência</li> <li>Proatividade</li> <li>Qualificação profissional</li> <li>Domínio da linguagem</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Perspectivas futuras</li> </ul>	-	<ul style="list-style-type: none"> <li>Perspectivas futuras</li> </ul>	-

Fonte: Adaptado pela autora (2017).

Por meio do quadro 6, podemos verificar que Chao *et al.* (1994) apresentaram seu modelo de socialização organizacional destacando seis domínios, dentre os quais podemos citar: objetivos e valores; políticas; história; integração às pessoas, proficiência de desempenho e domínio da linguagem. Chao e seus colaboradores (1994), como já mencionado, eram parte do enfoque do conteúdo e da informação que focaliza processos cognitivos da pessoa relacionados ao conteúdo dos processos de socialização e ao papel da busca proativa de informações.

Taormina (1997) já faz parte do enfoque das tendências integradoras e achou que poderia agrupar os domínios em quatro grandes grupos. São eles: compreensão, suporte de colegas, formação e perspectivas futuras. Este último domínio não existia no modelo de Chao *et al.* (1994). Em seguida, em pesquisa realizada no ano de 2010, Borges ampliou as categorias utilizadas por ele em 1994 que tinham como itens: objetivos e valores da organização; acesso a informações (políticas); condições materiais de trabalho; história; integração às pessoas; competência; condição proativa; qualificação profissional e, por último, o domínio da linguagem. Para elaboração do modelo proposto neste estudo, foram buscadas contribuições dos modelos propostos por Chao e colaboradores (1994), Taormina (1997) e Borges e colaboradores (2010), resultando no modelo com os seguintes domínios: *engajamento à instituição, integração às pessoas, domínio profissional e perspectivas futuras*, que se detalha no quadro 7:

Quadro 7. Modelo de socialização adaptado de Chao *et al.* (1994), Taormina (1997) e Borges *et al.* (2010)

Domínios	Descrição
Engajamento à instituição	Relaciona-se a quanto o servidor percebe as relações de poder existentes na sua organização, o quanto ele se sente participando das decisões da instituição, o quanto ele tem acesso a informações e aos meios de consegui-las; o quanto ele conhece da história, valores, mitos da instituição, e, relaciona-se, também, às condições de trabalho, à infraestrutura que ele tem acesso dentro da organização.
Integração às pessoas	Refere-se a quanto o servidor se percebe integrado aos demais funcionários da instituição, no sentido de ser aceito e apoiado nos grupos.
Domínio profissional	Este domínio indica o quanto o servidor se percebe dominando as atividades inerentes ao seu cargo; a quanto os conhecimentos anteriores e experiência profissional são essenciais na realização das atividades inerentes ao seu cargo; a quanto o servidor compreende os termos técnicos de sua profissão e os termos utilizados para designar os setores da instituição.
Perspectivas futuras	Procura descobrir o que motivou o servidor a prestar concurso para aquela instituição, o que ele esperava do seu futuro dentro da instituição, que fatores contribuem ou impedem a satisfação no trabalho, percepção de crescimento profissional, importância do trabalho e expectativas futuras.

Fonte: Adaptado pela autora (2017).

Os itens escolhidos para elaboração do modelo proposto neste estudo procuraram refletir em seu agrupamento o que se destacou como importante para o processo de socialização dos indivíduos dentro das organizações, enfatizando que os estudos sobre a socialização consideraram como importante realizar o agrupamento de enfoques anteriores delineando-se, desse modo, o enfoque das tendências integradoras.

Tendo como suporte esses quatro grandes domínios (*engajamento à instituição, integração às pessoas, domínio profissional, e, perspectivas futuras*) tenta-se, neste estudo, descobrir como os servidores com deficiência percebem o processo de socialização organizacional em uma IFES.

### 3 PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

Nesta seção será apresentada uma breve introdução com relação ao tema relacionado a pessoas com deficiência, terminologia, conceitos e história. Na subseção seguinte, discutir-se-á sobre políticas de responsabilidade social frente a novas demandas das organizações, aspectos legais e, por fim, falar-se-á sobre pessoas com deficiência em uma Instituição Federal de Ensino Superior e sobre a Secretaria de Acessibilidade da IFES investigada.

#### 3.1 Pessoas com deficiência, terminologia, conceitos e história

São utilizadas diversas denominações direcionadas às pessoas com deficiência, como, por exemplo **pessoas portadoras de necessidades especiais**, **pessoas com necessidades especiais** e **portadores de necessidades especiais**. No entanto, Sasaki (2006, p. 15) alerta que “**necessidades** especiais não devem ser tomadas como sinônimo de “deficiências” (intelectual, auditiva, visual, física ou múltipla). O autor afirma que estes termos estão corretos se não se referirem a sinônimos de pessoas com deficiência. Necessidade especial é um termo mais amplo que pode ser utilizado para se referir a diabéticos, idosos, pessoas que têm alguma necessidade especial. Outro termo que não se utiliza mais é a palavra portador. É como se a pessoa com deficiência carregasse algo com ele e a realidade é que ela tem uma deficiência.

Leitão (2014, p.20) salienta que a movimentação para aceitação dessas pessoas “é acompanhada de mudanças terminológicas para designar todos aqueles que se diferenciam por seus modos singulares de apreender o mundo à sua volta e com ele se relacionar”.

Instituído em 1981, o Ano Internacional das Pessoas com Deficiência marca, no Brasil, a necessidade de movimentos sociais organizados pelas próprias pessoas com deficiência e instiga reflexões para que se abandone o conceito de deficiência sob o ângulo da falta, perda ou diminuição funcional, para a compreensão social e afirmativa (LEITÃO, 2014).

A Organização Mundial de Saúde (OMS) reconhece, em particular, que os termos utilizados na classificação podem, apesar de todos esforços, estigmatizar e rotular. Em resposta a esta preocupação, tomou-se a decisão, no início do processo, de abandonar totalmente o termo "handicap" (desvantagem, limitação) – devido às suas conotações pejorativas em inglês – e não utilizar o termo "incapacidade" com o nome do componente, mas mantê-lo como o termo genérico geral (CIF, 2004, p. 215).

No entanto, a Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde – CIF (2004), na falta de um melhor termo para se referir aos indivíduos que apresentam algum grau de limitação ou restrição funcional, ainda utiliza o termo “incapacidade” para designar um fenômeno multidimensional que resulta da interação entre as pessoas e o seu ambiente físico e social. Como não há uma prática universal a ser adotada pela Organização Mundial de Saúde – OMS, ela preconiza que as pessoas têm o direito de serem chamadas da forma como desejarem.

O IBGE (2010) enfoca que o conceito de deficiência se modificou ao longo do tempo. Anteriormente, a abordagem seguia o modelo médico. Hoje, temos a Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde – CIF, que entende a incapacidade como resultante de uma limitação tanto das funções e estruturas do corpo quanto da influência de fatores sociais e ambientais sobre essa limitação.

Para a Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde – CIF (2004), as funções do corpo são as funções fisiológicas dos sistemas orgânicos e as deficiências são problemas nas funções ou estruturas do corpo, tais como, um desvio ou perda significativos. Quando há uma deficiência, ela pode ser classificada de acordo com a gravidade utilizando-se o qualificador genérico que lista, por exemplo, a deficiência ligeira, a moderada, a grave ou a completa, ou mesmo nenhuma deficiência. A extensão da deficiência é um primeiro qualificador, mas existem outros. O segundo qualificador refere-se à natureza da deficiência e o terceiro qualificador refere-se à localização da deficiência.

A Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e Protocolo Facultativo (2011, p.5) orienta que “pessoas com deficiência são aquelas que têm impedimentos de natureza física, intelectual ou sensorial, os quais, em interação com diversas barreiras, podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade com as demais pessoas”.

Compreende-se que “as deficiências são construções sociais” (LEITÃO, 2014, p. 21) e que não é o limite individual que determina a deficiência, mas sim as barreiras existentes nos espaços, no meio físico, no transporte, na informação, na comunicação e nos serviços (BRASIL, 2011).

De acordo com o Manual de Legislação em Saúde da Pessoa com Deficiência (2006, p. 48), existem diversos tipos de deficiência. Dentre as deficiências cita:

Quadro 8. Definição dos tipos de deficiência.

Deficiência	Descrição
Deficiência auditiva	Perda total ou parcial da capacidade de ouvir
Deficiência intelectual	Caracteriza-se por registrar um funcionamento intelectual geral significativamente abaixo da média, com limitações associadas a duas ou mais áreas da conduta adaptativa ou da capacidade do indivíduo em responder adequadamente às demandas da sociedade (Associação Americana de Deficiência Mental – AAMD).
Deficiência motora	Refere-se ao comprometimento do aparelho locomotor, que compreende o sistema osteoarticular, o sistema muscular e o sistema nervoso. As doenças ou lesões que afetam quaisquer desses sistemas, isoladamente ou em conjunto, podem produzir quadros de limitações físicas de grau e gravidade variáveis, segundo os segmentos corporais afetados e o tipo de lesão ocorrida.
Deficiência visual	Engloba tanto a cegueira quanto a baixa visão.
Deficiências múltiplas	Indivíduo com mais de uma deficiência.

Fonte: Manual de legislação em saúde da pessoa com deficiência (2006).

No Censo Demográfico realizado em 2010, as perguntas buscaram identificar as deficiências visual, auditiva e motora, e seus graus de severidade, por meio da percepção da população sobre sua dificuldade de enxergar, ouvir e se locomover, mesmo com o uso do que eles chamam de facilitadores que são óculos ou lentes de contato, aparelho auditivo, e a deficiência mental ou intelectual.

Os resultados apontaram quase 46 milhões de pessoas que declararam ter pelo menos uma das deficiências investigadas, correspondendo a 23,9% da população brasileira. Dessas pessoas, mais de 38 milhões se encontravam em áreas urbanas e mais de sete milhões, em áreas rurais. A Região Nordeste concentra os municípios com os maiores percentuais da população com pelo menos uma das deficiências investigadas.

Salgueiro *et al.* (2014) relatam que não é necessário um olhar mais apurado para ver que, nas organizações, a diversidade está presente, sendo encontradas pessoas com diferentes etnias, idades, estados civis, orientações sexuais e estados físicos e intelectuais (pessoas física e intelectualmente consideradas “normais” e pessoas com algum tipo de deficiência).

No entanto, Lima e Jurdi (2014) referem que apesar dos progressivos avanços que

o Brasil vem mostrando com o passar das décadas em relação aos direitos e legislação relacionados às pessoas com deficiência, a participação ativa das mesmas na sociedade com plena inclusão na esfera do trabalho ainda se mostra distante da esperada.

Apesar de o trabalho ser considerado como uma condição necessária à subsistência do homem e elemento importante de produção, as pessoas com deficiência foram, historicamente, excluídas do campo laboral devido às suas condições físicas, sensoriais e/ou mentais. Para a sociedade as pessoas com deficiência necessitariam de assistência e não seriam consideradas capazes de produzir (LIMA; JURDI, 2014, p. 514).

Segundo o IBGE (2010), para avaliar a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, utiliza-se como indicador a taxa de atividade, que é o percentual de pessoas economicamente ativas na população de 10 ou mais anos de idade. A comparação entre as taxas de atividade por sexo e grupos de idade para as pessoas de 10 anos ou mais de idade com ou sem alguma das deficiências investigadas mostrou que a diferença por sexo ainda superava a de existência de deficiência.

O censo demográfico 2010 mostra que, tomando-se como indicadores as taxas de atividade por sexo, verifica-se que a condição de deficiência como fator limitante na integração da pessoa com deficiência no mercado de trabalho atinge mais a população masculina do que a feminina.

Sasaki (2006) relembra que a história da profissionalização de pessoas com deficiência passou por diversas fases. Na fase da exclusão, era negado o acesso ao mercado de trabalho às pessoas com deficiência, pois se pensava que colocar uma PCD para trabalhar significava explorá-la. Também acreditava-se que a deficiência seria um impeditivo ao trabalho.

Na fase da segregação, as pessoas com deficiência eram postas em instituições educacionais filantrópicas que tinham parceria com empresas privadas e as PCDs iriam trabalhar dentro dessas instituições ou em sua própria residência. As pessoas com deficiência, nessa fase, eram afastadas do convívio social laboral. Acreditava-se que se estava protegendo as PCDs. A crítica feita por Sasaki (2006) desse momento é que o trabalho da pessoa com deficiência não poderia ser concebido como uma saída para os problemas econômicos das escolas especializadas; o atendimento profissionalizante era algo imposto e poderia não corresponder a sua necessidade; e, a PCD fornecia lucro ao empregador, pois recebia menos que outros funcionários por ser considerada menos capaz.

Na fase da integração, várias vagas de trabalho eram postas à disposição das pessoas com deficiência. A PCD iria trabalhar nas empresas, públicas ou privadas, no entanto

não havia nenhuma reestruturação ambiental ou cultural da empresa para receber os empregados. Dessa forma, os empregados com deficiência tinham dificuldade em se envolver em programas de treinamento e desenvolvimento de recursos humanos, por falta de acessibilidade ou pela falta de uma integração social verdadeira com outros empregados.

Finalmente, veio a fase da inclusão, em que empregadores, instituições formadoras e pessoas com deficiência devem enfrentar juntos os desafios da qualificação, da produtividade e da competitividade (ARAÚJO; SCHMIDT, 2006).

(...) a partir desse panorama, existe no Brasil um conjunto de leis que assegura o direito de acesso das PNE's ao mercado de trabalho e uma construção histórica de práticas de profissionalização e inserção no trabalho, além de estudos que apontam caminhos possíveis de melhoria do processo (ARAÚJO; SCHMIDT, 2006, p. 244).

Hoffmann, Traverso e Zanini (2014) também argumentam que a relação entre as pessoas com deficiência e o acesso ao mundo do trabalho apresenta história recente. Abordam que esta história ficou marcada na década de 1981 quando foi declarado o ano internacional da pessoa deficiente pela Organização Mundial das Nações Unidas e que, posteriormente, tal movimento se refletiu na Constituição de 1988, que abordou temas relevantes como a acessibilidade, trabalho e educação relacionados às pessoas com deficiência.

Depois da Constituição de 1988 seguiram-se várias conquistas relacionadas a direitos e a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, que serão abordadas na próxima sub-sessão.

### **3.2 Políticas de responsabilidade social frente às novas demandas das organizações**

A discussão a respeito do desenvolvimento sustentável, por direitos humanos e por melhores condições de trabalho faz com que as organizações mudem seus conceitos, sua visão de mundo e comecem a implementar ações que contemplem questões econômicas, sociais e ambientais (PERLIN *et al.*, 2016).

Embora tenha existido desde os primórdios do capitalismo, foi a partir do final dos anos 1960 que o questionamento ético e social das empresas aumentou. O assunto suscitou uma série de discussões, tendo findado por institucionalizar-se durante a década de 1980 sob a forma de três escolas de pensamento: a *Business Ethics*, a *Business & Society* e a *Social Issues Management* (KREITON, 2004).

A escola da **Ética Empresarial** (*Business Ethics*), enquanto ramo da ética aplicada, propõe um tratamento de cunho filosófico, normativo, centrado em valores e em

juízos morais, ao passo que a corrente que poderíamos chamar de **Mercado e Sociedade** (*Business & Society*) adota uma perspectiva sociopolítica, e sugere uma abordagem contratual aos problemas entre empresas e sociedade. Por fim, a escola da **Gestão de Questões Sociais** (*Social Issues Management*) é de natureza nitidamente utilitária, e trata os problemas sociais como variáveis a serem consideradas no âmbito da gestão estratégica (KREITON, 2004, p.2).

Jones (1996) afirma que as justificativas para a Responsabilidade Social Empresarial apresentadas pela abordagem estratégica, característica da Gestão de Questões Sociais, que emergiu no início dos anos 1980, baseiam-se em três argumentos: a) a empresa pode tirar proveito das oportunidades de mercado resultantes de transformações nos valores sociais, se souber se antecipar a estes; b) o comportamento socialmente responsável pode trazer-lhe vantagem competitiva; c) e, uma postura proativa faz com que a empresa se antecipe a novas legislações, ou mesmo, evite-as.

O debate sobre a responsabilidade social das empresas cresceu em todo lugar, seja nos ambientes corporativos seja nos organismos internacionais, e tanto na sociedade civil quanto nos corredores acadêmicos.

Segundo Fox, Ward e Howard (2002), RSE (Responsabilidade Social Empresarial) é o compromisso empresarial de contribuir para o desenvolvimento econômico e sustentável, trabalhando em conjunto com os empregados, suas famílias, a comunidade local e a sociedade em geral para melhorar a qualidade de vida, de maneira que essas práticas sejam boas tanto para as empresas quanto para o desenvolvimento.

Teixeira (2004) afirma que o primeiro Balanço Social foi realizado na França pela empresa *Singer*, em 1972. E, em 1977, ainda nesse país, foi aprovada lei que torna obrigatória a realização de balanços sociais periódicos para todas as empresas com mais de 700 empregados, que depois diminuiu para empresas com mais de 300 empregados.

Em 1992, aconteceu a publicação da Agenda 21 que deu novo ânimo às ações de empresas nos campos social e ambiental ao integrar o princípio do desenvolvimento sustentável. Logo após, houve a criação da ISO14000, certificado que atesta a gestão ambiental de empresas, e a SA8000 que visa aprimorar as condições de trabalho. A SA8000 é enquadrada como uma das ferramentas para implantar o sistema de gestão da responsabilidade social (SIMFRÔNIO, 2004).

Em 1999, é criada uma nova norma, a AA1000, que abrange o processo de levantamento de informações, auditoria e relato social e ético, com enfoque nas partes interessadas e, posteriormente, houve, também, a criação do índice *Dow Jones Sustainability* (DJSI). Este índice é composto por ações de 315 empresas em todo o mundo. Outra iniciativa

para ampliação da participação das empresas na resolução de problemas sócio-ambientais foi o lançamento do *Global Compact* (Pacto Global), pelas Nações Unidas, objetivando promover e implementar nove princípios nas áreas de direitos humanos, trabalho e meio ambiente (TEIXEIRA, 2004).

Outras ações se sucederam, assim como as políticas de inclusão nas empresas, de grupos aliados da sociedade, dentre estes, as pessoas com deficiência.

### 3.3 Aspectos legais

Nos últimos anos, inúmeras mudanças sociais vêm ocorrendo na busca pela igualdade de oportunidades para todos, e vêm crescendo também o número de movimentos em defesa dos direitos das pessoas com deficiência, suscitando mudanças nas legislações dos países (TETTE; CARVALHO-FREITAS; OLIVEIRA, 2014, p. 218).

Araújo e Schmidt (2006) relatam que a Constituição Brasileira de 1988 e a Lei 8.213 de 24 de julho de 1991 são os principais documentos que garantem às pessoas com deficiência o direito de acesso ao mercado de trabalho tanto público quanto privado. A Constituição Federal proíbe a discriminação no que se refere a salários e critérios de admissão para o trabalhadores com qualquer tipo de deficiência (art. 7, XXXI) e destinou a reserva de 20% de cargos e empregos públicos às pessoas com deficiência (art. 37, VIII).

A regulamentação do art. 37, VIII, da Constituição Federal se deu com as Leis 7.853 /89 e 8.112 /90, tendo esta última, efetivamente, assegurado às pessoas com deficiência física o direito de se inscreverem em concursos públicos reservando às mesmas percentual das vagas destinadas à ocupação dos cargos e empregos públicos.

A Lei de Cotas (nº 8.213, de 24 de julho de 1991), regulamentada pelo Decreto nº 3.298 de 1999, “surgiu como uma ação afirmativa para a inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, havendo um percentual de vagas a serem preenchidas por pessoas com deficiência em empresas do setor privado e também do setor público” (BRASIL, 1991). Dessa forma, no Brasil, a Lei de Cotas contribuiu para ampliar as possibilidades de ingresso de pessoas com deficiência no mercado de trabalho:

Essa lei estipula que qualquer empresa privada e com 100 ou mais empregados, deve preencher de 2 a 5% dos seus cargos com pessoas com deficiência. Também as organizações públicas devem ter PCDs em seu quadro de funcionários, garantia prevista na Lei nº 8.112 (1990), que estabelece a reserva de 20% das vagas oferecidas em concursos para as pessoas com deficiência (BRASIL, 1991) .

A porcentagem para reserva de vagas em empresas privadas depende do

quantitativo de empregados da empresa. Empresas com até 200 empregados devem ter 2% das vagas preenchidas por pessoas com deficiência, entre 201 e 500 funcionários, 3%; entre 501 e 1000 empregados, 4% e empresas com mais de 1001 funcionários, 5% das vagas (ARAÚJO; SCHMDIT, 2006).

Sasaki (2006) afirma que o sistema de cotas é uma medida antiga e que hoje se encontra superada em países como Estados Unidos, Canadá, Grã-Bretanha, Nova Zelândia, Dinamarca, Suécia, Finlândia, Austrália e Portugal. Apesar de superada em países desenvolvidos, esta lei veio permitir o ingresso de PCDs no mercado de trabalho no Brasil, enquanto o país caminha para um maior nível de conscientização e informação com relação às pessoas com deficiência. O mesmo autor também revela que anteriormente o Decreto nº 60.501 (Presidência da República), de 14/3/67, art. 128 já tinha uma redação parecida com a de hoje:

As empresas vinculadas à previdência social, com 20 (vinte) ou mais empregados, são obrigadas a reservar de 2% a 5% (dois a cinco por cento) dos cargos para atender aos casos de beneficiários reabilitados, na seguinte proporção, desprezadas as frações e com o mínimo de 1 (um): I – até 200 empregados, 2% ; II – de 201 a 500, 3%; III – de 501 a 1000, 4%; IV – de 1.001 em diante, 5% (SASSAKI, 2006, p. 85).

O Decreto nº 60.501 (Presidência da República), de 14/3/67 foi revogado pelo Decreto nº 72.771, de 1973 que também foi revogado pelo Decreto nº 3.048 de 1999 que aprovou o Regulamento da Previdência Social.

Sasaki (2006) afirma que após a Lei de Cotas surgiram outras leis que reproduziram estas mesmas porcentagens. Dessa forma, a Lei de Cotas,

é considerada um dos principais fatores para a promoção da inclusão social da pessoa com deficiência, pois, além de promover maior autonomia, inclusive financeira a essas pessoas, com importantes efeitos na sua autoestima, propiciou também aos demais funcionários o contato com a realidade – dificuldades e potencialidades – das PcD, desmistificando-as (HAMMES; NUERNBERG, 2015, p. 770).

Com relação à Previdência Social, a Lei Orgânica de Assistência Social (LOAS), nº 8.742, de 7 de dezembro de 1993 “ é o instrumento legal que regulamenta os pressupostos constitucionais, ou seja, o que está escrito na Constituição Federal, nos seus artigos 203 e 204 que definem e garantem o direito à assistência social” (BRASIL, 1993).

A LOAS surge com o objetivo de proporcionar um respaldo financeiro meio da concessão de benefícios para aqueles que não conseguiram se inserir no mercado de trabalho devido à deficiência. Entretanto, para receber o Benefício de Prestação Continuada (BPC) é necessário ter uma renda mensal per capita inferior a  $\frac{1}{4}$  (um quarto) do salário

mínimo.

Outro marco na legislação que resultou na consolidação dos direitos das pessoas com deficiência foi a Convenção sobre os direitos da pessoa com deficiência ocorrida em 2007 e que teve seu marco regulatório através do Decreto nº 186, de 9 de julho de 2008 e Decreto legislativo nº 6.949, de 25 de agosto de 2009. O propósito da Convenção foi “promover, proteger e assegurar o desfrute pleno e equitativo de todos os direitos humanos e liberdades fundamentais por parte de todas as pessoas com deficiência e promover o respeito pela sua inerente dignidade” (BRASIL, 2011).

Para as pessoas com deficiência que desejavam ingressar no mercado de trabalho, a obrigatoriedade resultante da Lei de Cotas fez com que as empresas começassem a contratar PCDs. No entanto, as organizações começaram a executar as contratações sem nenhum tipo de planejamento o que dificultou o processo de socialização de PCDs no ambiente organizacional. Várias foram as barreiras que dificultaram a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Destas, pode-se citar o processo histórico de segregação, a falta de acessibilidade e barreiras culturais (HAMMES; NUERNBERG, 2015).

Apesar da publicação da Lei das Cotas, as empresas ainda apresentam dificuldades relacionadas ao cumprimento da cota, e o número de pessoas com deficiência contratadas ainda está abaixo do que está definido na legislação (SILVA; PRAIS; SILVEIRA, 2015). Dados do Ministério do Trabalho e Emprego apontam que, em 2015, no Brasil, de um total de 48.060.807 vínculos, em empresas da Administração Pública, Empresa Pública e Sociedade de Economia Mista e demais tipos de natureza jurídica, 403.255 eram de trabalhadores com deficiência, perfazendo um total de 0,84% do total de vínculos, onde 93,34% dos trabalhadores com deficiência estavam empregados em empresas com obrigação legal e 6,66% em empresas sem obrigação legal.

Leitão (2014) enfatiza que para que ocorra qualquer processo de inclusão social, a acessibilidade é a condição fundamental e imprescindível.

No Ceará nos anos de 2013, 2014 e 2015 houve os seguintes resultados divulgados pelo Ministério do Trabalho e Emprego, no qual o total 1 se refere a Administração Pública, o total 2 se refere a Empresa Pública e Sociedade de Economia Mista e o total 3 se relaciona aos demais tipos de natureza jurídica.

Quadro 9. Relação Anual de Informações Sociais 2013.

RAIS 2013 – Resultado CE							
Empresas a partir de 100 até mais de 1.001 empregados	Total de vínculos	Nº de trabalhadores com deficiência declarados	Nº de trab. Com defic. (aplicado o percentual legal)	Diferença para alcançar a cota legal	Proporção de cumprimento da lei	Nº de empresas agregadas por CNPJ	Nº de estabelecimentos
Total 1		271					
Total geral	991.020	12.153	-	-		1.479	7.579
Total 2 + 3	597.373	11.882	24.221	12.339	<b>49,06%</b>	1.212	7.266
Total 2		119	541	422	<b>21,98%</b>	8	292
Total 3		11.763	23.680	11.917	<b>49,68%</b>	1.204	6.974

Fonte: Ministério do Trabalho e Emprego (2013)

Quadro 10. Relação Anual de Informações Sociais 2014.

RAIS 2014 – Resultado CE							
Empresas a partir de 100 até mais de 1.001 empregados	Total de vínculos	Nº de trabalhadores com deficiência declarados	Nº de trab. Com defic. (aplicado o percentual legal)	Diferença para alcançar a cota legal	Proporção de cumprimento da lei	Nº de empresas agregadas por CNPJ	Nº de estabelecimentos
Total 1		774					
Total geral	1.024.539	14.168	-	-		1.502	8.440
Total 2 + 3	634.361	13.394	25.825	12.431	<b>51,86%</b>	1.234	8.043
Total 2		112	551	439	<b>20,34%</b>	8	320
Total 3		13.282	25.274	11.992	<b>52,55%</b>	1.226	7.723

Fonte: Ministério do Trabalho e Emprego (2014)

Quadro 11. Relação Anual de Informações Sociais 2015.

RAIS 2015 – Resultado CE							
Empresas a partir de 100 até mais de 1.001 empregados	Total de vínculos	Nº de trabalhadores com deficiência declarados	Nº de trab. Com defic. (aplicado o percentual legal)	Diferença para alcançar a cota legal	Proporção de cumprimento da lei	Nº de empresas agregadas por CNPJ	Nº de estabelecimentos
Total 1		455					
Total geral	1.017.023	13.864	-	-		1.458	9.037
Total 2 + 3	610.595	13.409	24.963	11.554	<b>53,72%</b>	1.181	8.184
Total 2		82	482	400	<b>17,03%</b>	7	325
Total 3		13.327	24.481	11.154	<b>54,44%</b>	1.174	7.859

Fonte: Ministério do Trabalho e Emprego (2015)

Percebe-se, analisando estes quadros, que existe uma quantidade maior de PCDs em empresas privadas (demais tipos de natureza jurídica) e que os maiores índices de cumprimento da lei de cotas acontecem exatamente nesse segmento. Mesmo assim, em 2015, ainda faltaram 11.154 vagas a serem preenchidas para cumprimento da cota legal.

Araújo e Schimtt (2006) relatam que, entre esses obstáculos relacionados ao não cumprimento das cotas de funcionários com deficiência, encontram-se limitações físico-estruturais, dificuldades de adaptação do funcionário à organização ou ao trabalho em si. Também os relacionam à baixa qualificação das PCDs e ao preconceito de pessoas envolvidas no processo, entre outras questões.

O que se compreende, nesse cenário, é que o momento é de transição marcado por opostos em termos de inclusão de PCDs no trabalho. Há empresas que preferem as multas à contratar pessoas com deficiência e que são totalmente fechadas à inclusão. Outras já começam a se abrir para essa nova realidade, seja por pressão da legislação, seja pelo fato de constatarem a competência das PCDs. Outras já são empresas inclusivas, que se esforçam, não somente em cumprir os dispositivos legais, mas para criar formas efetivas de inclusão (ÁVILA-VÍTOR; CARVALHO-FREITAS, 2012).

No entanto,

(...) uma pesquisa identificou que quando garantida a satisfação com fatores relacionados ao contexto laboral, as PcDs têm resultados de satisfação e comprometimento no trabalho similares aos das demais pessoas (Carvalho-Freitas *et al.*, 2013, p.218).

Segundo Carvalho-Freitas *et al.* (2010), outro estudo identificou que pessoas com deficiência mostram comportamentos mais proativos quando percebem que ocorrem ações de adequação nas organizações.

Este e outros fatos levam ao questionamento de como as pessoas com deficiência estão percebendo a forma como está sendo conduzido o processo de socialização destes nas IFES. Se ela está acontecendo com facilidade ou se há entraves para que a mesma ocorra. Qual a importância da socialização das PCDs no ambiente de trabalho? Pergunta-se, também, se o processo está ocorrendo por intermédio de processos formais ou se ocorre igualmente em processos informais.

### **3.3 Pessoas com deficiência em uma IFES**

Nos últimos anos, é visualizada uma série de ações e de atividades desenvolvidas

a fim de mostrar a importância da inclusão e da acessibilidade das pessoas com deficiência, seja na educação, no trabalho ou na comunidade (PERLIN *et al.*, 2016).

Dessa forma, o ingresso de alunos e servidores com deficiência no ambiente das universidades tem crescido ao longo dos anos. Lira e Frota (2014) ressaltam que o processo de inclusão de alunos com deficiência no ensino superior vem recebendo incentivos contínuos do governo brasileiro nos últimos tempos.

Apesar de o ingresso no Ensino Superior ser um direito, muitas são as barreiras enfrentadas pelas pessoas com deficiência. Compreende-se como barreiras “qualquer entrave ou obstáculo que limite ou impeça o acesso, a liberdade de movimento, a circulação com segurança e a possibilidade de as pessoas se comunicarem ou terem acesso à informação” (BRASIL, 2004).

O acesso ao Ensino Superior é um direito de todos. De acordo com o Decreto nº 5.296, de 2 de dezembro de 2004, entende-se por acessibilidade a condição para utilização dos espaços, mobiliários e equipamentos urbanos, das edificações, dos serviços de transporte e dos dispositivos, sistemas e meios de comunicação e informação, por pessoa portadora de deficiência ou com mobilidade reduzida (FERNANDES; PRADO, 2017, p. 2).

A extensão da legislação brasileira no tocante às políticas públicas voltadas a pessoas com deficiência fez surgir muitos programas por parte do governo federal. Um deles foi o Programa Incluir, do Ministério da Educação (MEC/SESu), criado em 2005, que convocou as Instituições Federais de Ensino Superior (IFES) ao compromisso com a inclusão educacional de pessoas que apresentem alguma condição de deficiência. Este fato impulsionou as IFES a verificarem suas condições de acessibilidade (LEITÃO, 2014).

Na IFES investigada, destaca-se o Projeto Incluir, sobre o qual discorre-se a seguir.

### **3.4. Secretaria de Acessibilidade: o modelo presente na IFES investigada**

O Projeto Incluir, contemplado em três chamadas públicas do MEC/SESu, tinha como objetivo a estruturação de um setor que realizasse ações de inclusão de alunos no ensino superior. Dentre as ações realizadas por este projeto destacam-se o Ciclo de Debates, oferta de Cursos de Leitura e Escrita no Sistema Braille, de Língua Brasileira de Sinais e de Tecnologias Assistivas; adaptações de espaços físicos para acessibilidade; implantação do Centro Digital para Alunos com Deficiência; e aquisição de equipamentos de tecnologias da informação (LEITÃO, 2014).

Em 2010, a IFES investigada inaugurou um setor específico para elaborar ações

relativas à inclusão de pessoas com deficiência, que é a Secretaria de Acessibilidade, e que tem como objetivo elaborar, executar e gerenciar ações, oferecer suporte às unidades acadêmicas e administrativas para a efetivação da acessibilidade, e estimular o desenvolvimento de uma cultura inclusiva na Instituição (LEITÃO, 2014).

Essa secretaria possui quatro eixos de atuação: o arquitetônico, o tecnológico, o atitudinal e o pedagógico. Sasaki (2006) menciona alguns destes e outros tipos de eixos de atuação para a acessibilidade. Dentre os quais, a acessibilidade arquitetônica que significa dizer que a pessoa com deficiência não terá barreiras ambientais físicas; a acessibilidade comunicacional que age tentando fazer com que não existam barreiras na comunicação interpessoal, na comunicação escrita e na comunicação virtual; a acessibilidade metodológica que promove a quebra de barreiras nos métodos e técnicas de trabalho (nos treinamentos e desenvolvimento das PCDs); a acessibilidade instrumental para que não ocorram impecílios nos instrumentos e utensílios de trabalho do PCD; a acessibilidade programática, que se refere a barreiras invisíveis embutidas em políticas e na legislação; a acessibilidade tecnológica, que não se configura como um outro tipo de acessibilidade, mas se refere ao aspecto tecnológico que permeia outras acessibilidades; e, a acessibilidade atitudinal que se refere a isenção de preconceitos, estigmas e discriminações.

Existem também, na parte relacionada a inovações tecnológicas, a serviço da inclusão das pessoas com deficiência, os recursos de tecnologia assistiva (TA) que permitem o acesso das PCDs a informações e serviços que sem estas eles não conseguiriam. Uma destas ferramentas é o Dosvox que, segundo Pereira e Tabosa (2014), é considerada uma ferramenta completa a ser usada pelo deficiente visual, pois o usuário consegue, através desta, digitar textos, fazer planilhas e navegar na internet. Outra ferramenta utilizada pelas pessoas com deficiência visual é o NVDA, que é um leitor de telas para o sistema operacional windows e que suporta sintetizadores de voz compatíveis (SILVEIRA; HEIDRICH; BASSANI, 2007).

A Secretaria de Acessibilidade, dessa forma, é um núcleo que auxilia em ações intersetoriais relacionadas à inclusão.

Na IFES investigada, numa pesquisa realizada em 2015 pela Secretaria de Acessibilidade, verificou-se que existiam 103 servidores com deficiência. Atualmente, esse quantitativo aumentou, subiu para 114 servidores com deficiência. Segue, abaixo, o quadro com o Levantamento Geral de servidores com deficiência na IFES investigada, em 2017, com a discriminação do tipo de deficiência apresentada pela PCD. Convém ressaltar que foram encontradas algumas inconsistências em levantamentos realizados por setores diferentes:

Secretaria de Acessibilidade e Progep. Dessa forma, durante as entrevistas, foram encontrados dois servidores tetraplégicos.

Quadro 12. Levantamento geral de servidores com deficiência da IFES.

Tipos de deficiência	Quantitativo
Amputação	03
Auditivos	29
Deficiência múltipla	01
Deformidade Congênita	06
Hemiparesia	02
Mobilidade Reduzida	23
Monoparesia	06
Monoplegia	05
Paraparesia	03
Paraplegia	03
Tetraparesia	01
Visão	31
Total	114

Fonte: Secretaria de Acessibilidade/IFES (2017)

A seguir são apresentados os conceitos necessários para compreensão do quadro 12, acrescentando-se também a definição de tetraplegia:

Quadro 13. Conceitos dos tipos de deficiência

Amputação	Perda total ou parcial de um determinado membro ou segmento de membro.
Doença congênita	É aquela adquirida antes do nascimento ou mesmo posterior a tal.
Hemiparesia	Perda parcial das funções motoras de um hemisfério do corpo.
Monoparesia	Perda parcial das funções motoras de um só membro.
Monoplegia	Perda total das funções motoras de um só membro.
Paraparesia	Perda parcial das funções motoras dos membros inferiores ou superiores.
Paraplegia	Perda total dos membros inferiores.
Tetraplegia	Perda total das funções motoras dos membros inferiores e superiores.
Tetraparesia	Perda parcial das funções motoras dos membros inferiores e superiores.

Fonte: Gucel, 2001.

Visualizando o quadro 13, percebe-se que em relação aos três tipos de deficiência o quantitativo se mantém equivalente. Segundo o levantamento realizado pela Secretaria de Acessibilidade, a instituição possui 29 deficientes auditivos, 31 deficientes visuais e 30 com deficiência motora ou física.

Neste quadro, há ainda uma estratificação dos tipos de deficiência física de acordo

com a perda das funções motoras, perda de membro ou doença congênita.

Para uma melhor visualização, apresenta-se o gráfico com o levantamento geral dos tipos de deficiência apresentados pelas PCDs, de acordo com os dados da Secretaria de Acessibilidade.

Gráfico 1. Tipos de deficiência



Fonte:Secretaria de acessibilidade da IFES

O gráfico 1 revela a diversidade de deficiências encontradas na instituição, com diferentes graduações, fato este que requer do órgão a conscientização da necessidade de aprimoramento do processo de adaptação tanto das PCDs quanto do restante dos servidores técnico-administrativos e docentes para que dificuldades de relacionamento no trabalho e acessibilidade sejam minimizadas.

Percebe-se, através do quadro 14, que o Centro de Humanidades é o setor que apresenta um quantitativo maior de servidores com deficiência, estando em 2007 com 17 PCDs. Depois vem a Hospital Universitário que possui 10 PCDs em seu quadro de servidores, seguidos pela Pró-Reitoria de Planejamento e Administração e pela Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas, ambos com nove PCDs. O Centro de Humanidades possui um maior número de pessoas com deficiência por contar com o Departamento de Letras/Libras que abrange o curso de graduação de mesmo nome.

Quadro 14. Quantitativo de PCDs por unidade de lotação:

SIGLA	SETOR	Quant. de PCDs
CH	Centro de Humanidades	17
FEAAC	Faculdade de Economia, Administração, Atuária e Contabilidade	4
I.U	Imprensa Universitária	1
G.REITOR	Gabinete do Reitor	2
PROPLAD	Pró-Reitoria de Planejamento e Administração	9
PREX	Pró-Reitoria de Extensão	1
PROGEP	Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas	9
FFOE	Faculdade de Farmácia, Odontologia e Enfermagem	3
HU/EBSERH	Hospital Universitário	10
ME	Maternidade Escola	4
BU	Biblioteca Universitária	7
CC	Centro de Ciências	5
SA	Secretaria de Acessibilidade	1
FMED	Faculdade de Medicina	6
CCA	Centro de Ciências Agrárias	5
CT	Centro de Tecnologia	6
ICA	Instituto de Cultura e Arte	7
IEFES	Instituto de Educação Física e Esportes	2
STI	Secretaria de Tecnologia de Informação	3
PROGRAD	Pró-Reitoria de Graduação	1
INFRA	Superintendência de Infraestrutura e Gestão Ambiental	1
VIRTUAL	Instituto virtual	2
SEARA	Seara da Ciência	1
C.INTERIOR I	Campus interior I	1
C.INTERIOR II	Campus interior II	1

Fonte: Elaborado pela autora (2017)

O quadro 14 está em constante movimento devido a fatores como: ingresso de novos servidores e mobilidade dentro da organização.

Vários autores se dedicaram a realizar estudos sobre pessoas com deficiência, qualidade de vida e ingresso no mercado formal. Dentre estes autores pode-se citar Beltrão, Brusntein, 2012; Carvalho-Freitas, 2012, Ávila-Vitor, Carvalho-Freitas, 2012; Carvalho, Borges e Vikan, 2012; Carvalho-Freitas *et al.*, 2013; Assis, Carvalho-Freitas, 2014; Tette, Carvalho-Freitas, Oliveira, 2014; Vieira Júnior, Andrade de Lima, Batista de Lima, 2014, Hoffmann, Traverso e Zanini, 2014; Camargo *et al.*, 2015; Moreira, Cappelle, Carvalho-Freitas, 2015; Santos *et al.*, 2015 que nos últimos quatro anos publicaram sobre este tema.

Beltrão e Brunstein (2012) analisaram experiências de desenvolvimento de competências e reconhecimento profissional da pessoa com deficiência já inserida no contexto organizacional, considerando os principais atores envolvidos nesse processo. Os resultados problematizam a iniciativa de promover um processo de construção e desenvolvimento de competências por meio de experiências formais e informais, e até autodesenvolvimento de PCDs.

Carvalho-Freitas (2012) fez um estudo cujo objetivo foi construir e validar uma escala sobre as formas como as pessoas percebem a deficiência e as possibilidades de trabalho das pessoas com deficiência (PCDs). A validação desse inventário fornece evidências de que diferentes formas de perceber a deficiência podem ser identificadas em gestores que atuam com PCDs.

Ainda em 2012, Ávila-Vitor & Carvalho-Freitas lançaram um artigo cujo objetivo foi verificar, do ponto de vista das pessoas com deficiência (PCDs) inseridas no trabalho, se havia relação entre a percepção que elas tinham dos valores organizacionais e as formas como viam a deficiência no trabalho. Constatou-se que as PCDs relacionam o prestígio das empresas a uma concepção de deficiência que não as coloca como um desviante de um padrão normal de ser humano. Além disso, foi possível reconhecer aspectos considerados importantes no processo de inclusão de PCDs.

Carvalho-Freitas *et al.* (2013) buscaram verificar se o comprometimento organizacional e a satisfação com aspectos relacionados à qualidade de vida no trabalho apresentam resultados significativamente diferentes entre pessoas *com* (PCD) e *sem* deficiência (PSD). Os resultados alcançados permitiram averiguar que as PCDs têm resultados de satisfação com fatores relacionados ao contexto de trabalho e de comprometimento similares aos das demais pessoas. No entanto, quando ter uma deficiência se associa a condições sociais de desvantagem e ao fato de ser do sexo masculino, as PCDs tendem a ter maior comprometimento instrumental.

Tette, Carvalho-Freitas e Oliveira (2014) verificaram a influência da percepção de suporte social e de suporte organizacional no significado do trabalho para PCDs. Concluiu-se que as categorias que melhor descrevem o significado do trabalho concreto das PCDs estão associadas à garantia de condições econômicas de sobrevivência e de sustento pessoal e familiar, da estabilidade no emprego, do salário e do progresso social. Também temos o artigo de Vieira Júnior, Lima e Lima (2014) que procuraram identificar as principais características do processo de socialização das pessoas com deficiência (PCDs) nas organizações por meio de um estudo de caso na Cooperativa de trabalho médico, Unimed de Fortaleza. Foi

constatado que a Unimed possui, na percepção das 70 PCDs pesquisadas, um bom nível de socialização e que ouvir a diversidade pode ajudar nos processos de inserção tanto de PCDs, quanto de outros empregados.

Hoffmann, Traverso e Zanini (2014) publicaram o artigo que teve como objetivo identificar os antecedentes, mediadores e efeitos do trabalho no processo de adoecimento dos servidores com deficiência que trabalham no serviço público federal de Santa Maria, por meio da aplicação do ITRA (Inventário sobre o trabalho e riscos de adoecimento). Os resultados indicaram que os fatores geradores de sofrimento não representam, na população pesquisada, existência de danos relacionados ao trabalho, enquanto isso, o artigo de Camargo *et al.* (2015) apresenta as experiências e reflexões que um grupo de extensionistas do Curso de Psicologia da Unesp realizou. O grupo comprovou importantes fenômenos sociais e organizacionais relacionados ao modo como PCDs são tratadas na sociedade. Concluiu-se que muitas PCDs ainda estão alijadas do direito à inclusão no mercado de trabalho e, especialmente no Brasil, as que se encontram incluídas, o estão por força de ações afirmativas do Estado, como a Lei das Cotas, enquanto que no trabalho de Moreira, Cappelle e Carvalho-Freitas (2015) escolheram-se, dentre as minorias, as pessoas com deficiência (PCDs) e o objetivo foi compreender a dinâmica identitária de pessoas com deficiência que estão em organizações de trabalho localizadas no Brasil e nos Estados Unidos. Verificou-se que nos dois países, o trabalho das PCDs entrevistadas configura-se como um importante instrumento para dar significado a suas vidas, sendo que suas respectivas deficiências se fazem presentes no processo de socialização organizacional.

Santos *et al.* (2015) também contribuíram com os estudos pela verificação de dificuldades e opiniões das pessoas com deficiência (PCDs), que estão inseridas no mercado de trabalho, sobre as políticas de inclusão públicas e empresariais. Os resultados evidenciaram que as dificuldades enfrentadas pelas PCDs vão além da implantação de políticas afirmativas. Percebeu-se que uma inclusão efetiva necessita de ações conjuntas entre governo, empresas e sociedade, com vistas à supressão do preconceito. Por outro lado, na pesquisa de Assis e Carvalho-Freitas (2014) foi realizado um estudo de caso numa organização de grande porte, que possuía um programa de inclusão com o intuito de se conhecer a percepção das pessoas com deficiência e gestores sobre o programa. Verificou-se que a empresa pesquisada está realizando um movimento para se adequar e se tornar uma empresa inclusiva. Também foi constatado que independente do porte e segmento da organização, é possível fazer a inserção de PCDs, no entanto, há a necessidade de constante investimento na reflexão e informação sobre as deficiências, para que se minimize o preconceito e a exclusão social.

## 4 METODOLOGIA DA PESQUISA

Nesta seção, serão apresentados os procedimentos metodológicos utilizados nesta pesquisa, por meio da caracterização da pesquisa, universo e amostra de estudo, procedimentos de coleta e análise de dados, com o intuito de alcançar os objetivos propostos.

### 4.1 Caracterização da Pesquisa

Para o desenvolvimento da dissertação, adotou-se a abordagem qualitativa, pois, segundo Flick (2009, p.20), “a pesquisa qualitativa é de particular relevância ao estudo das relações sociais devido à pluralização das esferas da vida”. Flick (2009) justifica a pesquisa qualitativa pelas suas limitações e aponta como aspectos essenciais desse paradigma de pesquisa a escolha adequada de métodos e teorias convenientes, o reconhecimento e análise de diferentes perspectivas, as reflexões dos pesquisadores a respeito de suas pesquisas, e a variedade de abordagens e métodos.

Creswell (2010, p. 206) afirma que,

os métodos qualitativos mostram uma abordagem diferente da investigação acadêmica do que aquela dos métodos da pesquisa quantitativa. A investigação qualitativa emprega diferentes concepções filosóficas; estratégias de investigação; e métodos de coleta, análise e interpretação dos dados. Embora os processos sejam similares, os procedimentos qualitativos baseiam-se em dados de texto e imagem, têm passos singulares na análise dos dados e se valem de diferentes estratégias de investigação.

Nesta pesquisa, foi realizado um estudo de caso com o intuito de analisar as percepções de pessoas com deficiência (PCDs) sobre o processo de socialização organizacional em um Instituição Federal de Ensino Superior. O estudo de caso, para Godoy (2010), é uma possibilidade de pesquisa oposta aos métodos estatísticos, e que tem como característica a busca por significados atribuídos pelos sujeitos às suas vivências e experiências pessoais. Godoy (2007) afirma que para Stake (1994),

quando falamos em estudo de caso, não estamos nos referindo a uma escolha metodológica mas, fundamentalmente, à escolha de um determinado objeto a ser estudado, que pode ser uma pessoa, um programa, uma instituição, uma empresa ou um determinado grupo de pessoas que compartilham o mesmo ambiente e a mesma experiência.

Dessa forma, percebeu-se que as características do estudo de caso se mostram adequadas aos objetivos a serem alcançados neste estudo e optou-se pelo estudo de caso único, ou seja, pelo estudo em uma única unidade, sendo caracterizada como uma Instituição

Federal de Ensino Superior e a pesquisa foi realizada com servidores que possuem deficiência.

Godoy (2010) ressalta que a importância dos estudos de caso se dá pelo entendimento que ele proporciona ao funcionamento das organizações, principalmente quando se deseja entender a dinâmica da vida organizacional. Para Godoy (2010), o estudo de caso pode ser descritivo, interpretativo e avaliativo. Descritivo, quando ele apresenta um relato detalhado de um fenômeno social. Interpretativo é o que, além de conter uma rica descrição do fenômeno estudado, busca encontrar padrões nos dados e desenvolver categorias conceituais que possibilitem ilustrar, confirmar ou se opor a suposições teóricas. O avaliativo se caracteriza pela preocupação em gerar dados e informações obtidas de forma cuidadosa, empírica e sistemática, com o objetivo de apreciar e julgar os resultados e a efetividade de um programa. Nesta pesquisa, o estudo de caso utilizado foi o interpretativo.

Nesse trabalho, foi considerada a perspectiva da pessoa com deficiência, tomando como referencial o modelo teórico adaptado de Chao *et al.* (1994), Taormina (1997) e Borges e colaboradores (2010) que culminou na criação do modelo de socialização organizacional composto por quatro domínios. Os domínios são: (1) Engajamento à instituição; (2) Integração às pessoas; (3) Domínio profissional; e (4) Perspectivas futuras.

## 4.2 Universo e amostra

O universo desta pesquisa foi composto por 114 pessoas com deficiências (segundo dados da Secretaria de Acessibilidade) que trabalham em uma Instituição Federal de Ensino Superior na cidade de Fortaleza, Ceará.

A amostra foi do tipo não-probabilística ou por conveniência, a depender da disponibilidade e aceitação dos servidores em participar. Foram entrevistados 15 servidores com deficiência da Instituição investigada. Dentre os servidores, entrevistaram-se quatro servidores com deficiência visual, cinco com deficiência auditiva, cinco com deficiência motora e um com deficiências múltiplas, visto só existir um servidor com esse tipo de deficiência na Instituição. Até o momento não há servidores com Transtorno de Espectro Autista (TEA). O contato inicial com os 15 servidores foi realizado por telefone e *email*.

Segundo consta no site da referida instituição (acesso em 30 jul. 2017), a IFES investigada é uma autarquia vinculada ao Ministério da Educação, criada em 1954, como resultado de um amplo movimento de opinião pública. A IFES foi instalada no ano seguinte.

Sediada em Fortaleza, capital do estado do Ceará tem como campo de atuação

todo o território cearense.

Inicialmente, a Secretaria de Acessibilidade da IFES disponibilizou uma listagem do tipo de deficiência por lotação. Na relação não havia nomes, nem endereços de *e-mail* ou telefones. Optou-se pela identificação por meio dos telefones das unidades. Esta busca se tornou improdutiva devido à rotatividade do quadro de pessoal. Posteriormente, foi feito um pedido formal da relação com os nomes, locais de lotação, descrição da deficiência, *e-mail* e telefones dos servidores com deficiência da IFES à Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas. Após esse contato, obteve-se um resultado satisfatório e as entrevistas foram agendadas e concluídas com sucesso.

### **4.3 Instrumentos e procedimento de coleta de dados**

Para a coleta de dados, foi utilizada a entrevista, utilizando-se de um roteiro semi-estruturado de perguntas (APÊNDICE A) e, à medida em que havia necessidade, foram realizadas intervenções para obter esclarecimentos quanto à narrativa.

A entrevista é uma das técnicas de coleta de dados considerada como sendo uma forma racional de conduta do pesquisador, previamente estabelecida, para dirigir com eficácia um conteúdo sistemático de conhecimentos, de maneira mais completa possível, com o mínimo de esforço de tempo (ROSA; ARNOLDI, 2008, p. 17).

Rosa e Arnoldi (2008) ressaltam que entrevistas semi-estruturadas contém questões que deverão ser formuladas de modo a permitir que o entrevistado verbalize seus pensamentos sobre o tema apresentado. Os autores relatam que as questões seguem uma apresentação flexível, e a sequência e os pormenores ficam por conta da fala dos sujeitos e da dinâmica que deve acontecer de forma natural.

Concluiu-se o roteiro de entrevista, dividindo as perguntas por categoria de análise para, em seguida, de acordo com os objetivos da pesquisa e aprofundando-se no referencial teórico, separar as categorias de análise, as unidades de contexto e as unidades de registro para a identificação dos elementos a serem observados na análise das entrevistas. Decidiu-se inicialmente elaborar um questionamento geral e, no decorrer da entrevista, procurou-se direcionar a fala do respondente para a captação de respostas às perguntas formuladas.

Antes da realização das entrevistas, com o intuito de criar um clima de abertura e de confiança entre entrevistado e entrevistadora, foi prestado esclarecimento aos participantes acerca dos objetivos e procedimentos metodológicos. A eles foi dado o direito de leitura e

assinatura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido em Pesquisa Científica, que garante a não identificação da pessoa neste estudo. Nas entrevistas realizadas com servidores cegos foram feitas a leitura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido e, depois de colocada a régua-guia, o servidor cego assinou o termo, tendo este ficado com uma cópia. Das entrevistas realizadas com os deficientes auditivos, dois tinham feito o implante coclear e a entrevista pode ser realizada sem ajuda do intérprete de libras. Uma das entrevistas realizadas foi com um servidor surdo oralizado. Apesar da dificuldade apresentada na fala, a entrevista foi gravada, pois a fala pode ser compreendida pela entrevistadora e o entrevistado fez leitura labial. Em duas outras entrevistas com servidores surdos, houve a solicitação de um intérprete de libras à Divisão de Tradução e Interpretação de Libras/Português (DIVTILS) lotada na Secretaria de Acessibilidade da instituição e o pedido foi atendido prontamente. Também foi realizada entrevista com um servidor tetraplégico que trabalha em Juazeiro, de uma Universidade que foi campus avançado da instituição pesquisada. Hoje a universidade adquiriu autonomia administrativa. O contato com o servidor foi feito por *email* e a entrevista foi realizada por *skype*.

Após os esclarecimentos, as entrevistas foram gravadas com o consentimento dos entrevistados, sendo assegurada a confidencialidade a respeito da sua identificação. As gravações foram transcritas para posterior etapa de tratamento e análise dos dados.

As perguntas foram formuladas a partir dos modelos Chao *et al.* (1994), Taormina (1997) e Borges *et al.* (2010) e alinhadas com os objetivos específicos deste estudo. O questionário foi dividido em dois grandes grupos de questões: o primeiro relacionado aos dados sociodemográficos do entrevistado e o segundo relacionado aos objetivos da pesquisa. As duas primeiras entrevistas foram utilizadas como testes de validação e ajustes. A partir daí foram feitas adequações e realizada a aplicação do instrumento à população pesquisada.

Quadro 15. Grupo de perguntas da pesquisa

Perguntas	Objetivos Específicos	Objetivos do grupo de perguntas
1	-	Dados demográficos do entrevistado
2	2.1	Obter informações sobre como as PCDs percebem seu <i>engajamento à instituição</i> .
	2.2	Coletar dados relativos à <i>integração às pessoas</i> dentro do ambiente organizacional, na visão dos entrevistados.
	2.3	Relacionar aspectos da dimensão <i>domínio profissional</i> declarados pelos entrevistados.
	2.4	Identificar fatores relacionados às <i>perspectivas futuras</i> das pessoas com deficiência na IFES investigada.

Fonte: Elaborado pela autora (2018).

A seção seguinte versa sobre os procedimentos realizados para análise dos dados da pesquisa, que foram explorados através de um software que facilita a categorização e a codificação dos dados.

#### **4.4 Procedimento de análise de dados**

Para o tratamento dos dados foi utilizado na pesquisa o método de análise de conteúdo que segundo Bardin (2011, p. 48) é

um conjunto de técnicas de análise das comunicações visando obter por procedimentos sistemáticos e objetivos de descrição do conteúdo das mensagens indicadores (quantitativos ou não) que permitam a inferência de conhecimentos relativos às condições de produção/recepção (variáveis inferidas) dessas mensagens.

A análise de conteúdo “é um conjunto de técnicas de análise das comunicações” (BARDIN, 2011, p.37). Este autor (2011) ressalta que a análise de conteúdo engloba três fases: a pré-análise; a exploração do material; e o tratamento e interpretação dos procedimentos a serem adotados.

A pré-análise é a fase de organização propriamente dita. Corresponde a um período de intuições, mas tem por objetivo tornar operacionais e sistematizar as ideias iniciais, de maneira a conduzir a um esquema preciso do desenvolvimento das operações sucessivas, num plano de análise (BARDIN, 2011, p. 125).

Para Bardin (2011, p.125), a pré-análise “possui três missões: a escolha dos documentos a serem submetidos à análise, a formulação das hipóteses e dos objetivos e a elaboração de indicadores que fundamentem a interpretação final”. Neste estudo, por ser uma pesquisa qualitativa, foram elaborados pressupostos e não hipóteses. Em seguida, vem a fase de exploração do material que, segundo Bardin (2011), consiste em operações de codificação, decomposição ou enumeração, em função de procedimentos formais previamente formulados.

Na fase de exploração do material, foi realizado o estudo do material, de forma detalhada, tomando como base os pressupostos da pesquisa e os referenciais teóricos escolhidos, a partir dos quais foram realizadas a codificação, a classificação e a categorização do conteúdo.

A exploração do material consiste na implementação dos procedimentos definidos, na fase anterior. Aqui são realizadas a codificação, decomposição ou enumeração, em função de regras previamente formuladas (BARDIN, 2011). E, por fim, a fase de

tratamento dos resultados obtidos e interpretação que consiste, segundo Bardin (2011), no tratamento dos resultados brutos de modo que eles se tornem significativos ao resultado da pesquisa.

Bardin (2011) ressalta que o tratamento e a interpretação consistem na geração de inferências e resultados do estudo. Já a codificação é o processo pelo qual os dados brutos são transformados sistematicamente e agregados em unidades, as quais permitem uma descrição exata das características pertinentes do conteúdo (BARDIN, 2011, p. 133).

A classificação é a separação de elementos constitutivos de um conjunto por diferenciação e a categorização é (...) “o reagrupamento segundo o gênero (analogia), com os critérios previamente definidos” (BARDIN, 2011, p.147).

As categorias devem ter as seguintes qualidades, segundo Bardin (2011): exclusão mútua, ou seja, cada elemento só pode existir em uma divisão; homogeneidade, ou seja, num mesmo conjunto categorial só se pode funcionar com um registro e uma dimensão de análise; pertinentes, quer dizer, adequadas aos objetivos do estudo; objetividade e fidelidade, ou seja, as mesmas partes de um mesmo material, ao qual se aplica a mesma grade, devem ser codificadas da mesma maneira e produtividade, ou seja, um conjunto de categorias é produtivo se fornece resultados férteis.

Optou-se nesta pesquisa pelo modelo de grade mista, que segundo Vergara (2012) as categorias são definidas *a priori*, com base na literatura, contudo, elas são mutáveis, ou seja, todos os elementos presentes nos dados coletados podem ser considerados e, vir a integrar as categorias.

Considerando os objetivos específicos, estabeleceram-se quatro categorias de análise: *engajamento à instituição, integração às pessoas, domínio profissional e perspectivas futuras*. A partir destas categorias foram definidas as respectivas unidades de contexto e unidades de registro (Quadro 16) para, em seguida, serem inseridas no Atlas ti, com os documentos primários (entrevistas) para seleção das unidades de registro (*quotations*).

Quadro 16. Categorias de análise, unidades de contexto e unidades de registro

Categorias de análise	Unidades de contexto	Unidades de registro
Engajamento à instituição	Conhecimento da instituição	História
		Valores
		Objetivos
		Relações de poder
	Entrada na instituição	Forma de ingresso
		Ambientação
Condições de trabalho	Acesso à informações	
	Participação nas decisões	
	Acessibilidade	
Integração às pessoas	Chefia e colegas	Relação com a chefia
		Relação com colegas de trabalho
		Relação com subordinados
		Confiança
		Encontros sociais
	Aceitação e discriminação	Inclusão
		Conhecimento mútuo
		Terminologia
Domínio profissional	Competência	Domínio da linguagem
		Atitudes
		Domínio das tarefas
	Qualificação	Educação formal
		Experiências profissionais anteriores
		Participação em treinamentos
		Aperfeiçoamento
Perspectivas futuras	Perspectivas internas	Valorização/oportunidades
		Inovações
		Insegurança
	Perspectivas externas	Aposentadoria
		Passar em outro concurso

Fonte: Adaptado pela autora (2018).

As unidades de contexto foram elaboradas *a priori*. No entanto, à medida que as entrevistas foram realizadas, as unidades de contexto sofreram algumas modificações, pois, como explicado anteriormente, esta é uma característica das pesquisas cujas categorias são de grade mista.

Para a análise dos dados foi utilizado o *software* ATLAS.ti, versão 8.0. Segundo Flick (2009), as versões mais recentes do programa conseguem processar textos, imagens, gráficos e som. Ainda segundo o mesmo autor (2009, p.325), o *software* “permite operações no nível textual e conceitual. Forma-se uma **unidade hermenêutica** [grifo do autor] na tela que unifica o texto inicial (...) e as interpretações ou codificações a ele relacionadas”.

## **5 RESULTADOS**

Neste capítulo são apontados a descrição e os resultados da análise dos dados da pesquisa. Inicialmente, são expostos os dados sociodemográficos para a compreensão da caracterização dos participantes da pesquisa. Em seguida, realiza-se a discussão dos resultados, buscando-se resposta aos objetivos específicos definidos para esta pesquisa, e, que se referem às categorias de análise: engajamento à instituição, integração às pessoas, domínio profissional e perspectivas futuras.

### **5.1 Dados sociodemográficos**

Foram realizadas 15 (quinze) entrevistas durante o período de 50 dias, de 24 de outubro de 2017 a 12 de dezembro de 2017. As entrevistas realizadas com os servidores com deficiência duraram, em média, vinte minutos e vinte e três segundos.

Inicia-se com a apresentação dos dados demográficos e ocupacionais relativos ao gênero, idade, tipo de deficiência, estado civil, escolaridade, tempo na instituição, cargo e função e, os entrevistados apresentaram a seguinte composição sócio-demográfica apresentada no quadro 17:

Quadro 17. Caracterização dos servidores com deficiência da IFES.

Identificação	Sexo	Idade	Tipo de deficiência	Estado civil	Escolaridade	Tempo na IFES	Cargo	Função
E1	M	52	Física	Casado	Superior completo	4 anos	Assistente em adm.	Assist. em adm.
E2	F	29	Física	Solteira	Superior incompleto	9 anos	Assistente em adm.	Secretária
E3	F	39	Auditiva	Solteira	Superior completo	4 anos	Assistente em adm.	Secretária
E4	M	36	Física	Casado	Especialização (cursando)	3 anos	Assistente em adm.	Assistente em adm.
E5	F	43	Visual	Casado	Ensino médio completo	4 anos	Assistente em adm.	Assistente em adm.
E6	M	39	Física	Casado	Superior completo	13 anos	Assistente em adm.	Secretário
E7	M	39	Auditiva	Casado	Doutorado (cursando)	10 anos	Administrador	Gestor
E8	F	33	Auditiva	Solteira	Superior completo	4 meses	Assistente em adm.	Assist. em adm.
E9	M	34	Auditiva	Casado	Mestrado completo	6 anos	Docente	Gestor
E10	M	61	Visual	Casado	Ensino Médio Completo	32 anos	Técnico em mecânica	Técnico mecânica
E11	F	27	Visual	Casada	Superior incompleto	2 anos e 6 meses	Assistente em adm.	Assist. em adm
E12	M	32	Física	Casado	Especialização (completo)	2 anos e 7 meses	Assistente em Adm.	Gerente da divisão de manutenção predial
E13	F	64	Múltipla	Solteira	Superior completo	22 anos	Enfermeira	Enfermeira assistencial
E14	M	28	Visual	Solteiro	Especialização completa	1 ano e 10 meses	Assistente em Adm.	Secretário
E15	M	55	Auditiva	Divorciado	Especialização completo	4 anos e 10 meses	Docente	Docente

Fonte: Dados coletados na pesquisa (2017).

Dentro das deficiências auditivas, visuais, física e múltiplas encontradas, apresentam-se as seguintes especificidades no quadro 18:

Quadro 18. Especificação dos tipos de deficiência.

Tipos de deficiência	Auditiva	Visual	Física	Múltipla
E1			Paraplegia	
E2			Deformidade congênita ou adquirida	
E3	Surdez Bilateral (Implante coclear)			
E4			Tetraplegia	
E5		Cego		
E6			Monoparesia	
E7	Surdez profunda			
E8	Sudez Bilateral (Implante coclear)			
E9	Surdez profunda			
E10		Baixa visão		
E11		Cego		
E12			Tetraplegia	
E13				Cifoesciose grave/insuficiência respiratória
E14		Visão parcial (visão baixa de um olho)		
E15	Surdez profunda			

Fonte: Dados coletados na pesquisa (2017).

Conforme quadros 17 e 18, a amostra é composta por: nove (60%) homens e seis (40%) mulheres, servidores da IFES investigada. Desta, cinco (33,33%) possuem deficiência física, quatro (26,66%) têm deficiência visual, cinco (33,33%) apresentam deficiência auditiva em diferentes gradações e um (6,6%) apresenta deficiência múltipla. Das PCDs com deficiência física, duas (13,33%) são tetraplégicas, uma (6,6%) é paraplégica, uma (6,6%) tem deformidade congênita ou adquirida e uma (6,6%) tem monoparesia. Dos servidores com deficiência visual, dois (13,33%) são cegos, um (6,6%) tem baixa visão e um (6,6%) tem visão parcial, ou seja, baixa visão de um olho. Dos servidores com deficiência auditiva, três (20%) dos entrevistados são surdos, dois (3,33%) apresentam surdez bilateral e fizeram o

implante coclear e um (6,6%) tem deficiência múltipla.

Com relação a idade, a média dos entrevistados foi de 38,13 anos, sendo cinco (33,33%) são solteiros, nove (60%) são casados e um (6,6%) é divorciado. Com relação a escolaridade, dois (13,33%) possuem ensino médio completo, dois (13,33%) possuem ensino superior incompleto, cinco (33,33%) possuem ensino superior completo, um (6,6%) está cursando a Especialização, três (20%) possuem o título de especialista, um (6,6%) tem mestrado completo e um (6,6%) está fazendo o doutorado.

Com relação ao tempo de serviço na Instituição, a média é de 7 anos e 8 meses. Destes, dez (66,66%) possuem o cargo de assistente em administração, um (6,6%) é técnico em mecânica, um (6,6%) é administrador, um (6,6%) é enfermeiro e dois (13,33%) são docentes. Dos assistentes em administração, quatro (26,66%) exercem a função de secretário e três (20%) dos entrevistados do grupo são gestores.

Depreende-se do quadro 16, que somente três servidores dos entrevistados possuem mais de 10 anos na instituição. Destes, dois já estão aptos ou estão próximos da aposentadoria, mostrando que o ingresso dos PCDS é recente na instituição, tendo aumentado nos últimos vinte anos.

## **5.2 Análise e discussão dos resultados**

Na presente subseção foi realizada uma análise das transcrições das entrevistas com os servidores com deficiência da instituição, procurando atender ao objetivo geral desse estudo: analisar as percepções de pessoas com deficiência sobre o processo de socialização organizacional em uma Instituição Federal de Ensino Superior.

Para que o objetivo geral fosse alcançado, os discursos dos entrevistados foram analisados de acordo com os objetivos específicos dessa pesquisa: analisar, a partir da percepção das pessoas com deficiência, a dimensão engajamento à instituição no processo de socialização organizacional em uma Instituição Federal de Ensino Superior; identificar aspectos relacionados à integração às pessoas; caracterizar fatores relacionados ao domínio profissional e identificar os aspectos centrais relativos às perspectivas futuras.

Também busca confirmar ou não os pressupostos relacionados ao estudo, que são:

1) na categoria *engajamento à instituição*, pressupõe-se que condições de trabalho, especificamente a acessibilidade, afetam o engajamento à instituição e isso fundamenta-se nos achados de Carvalho-Freitas (2010) que destaca que existem muitas barreiras funcionais e arquitetônicas nas condições de trabalho das PCDs.

2) no domínio *integração às pessoas*, pressupõe-se que a boa relação com colegas de trabalho, confiança, encontros sociais promovem a aceitação e o combate a discriminação corroborando os estudos de Marques (1999) citado por Suzano e Carvalho-Freitas (2011) de que a diminuição das barreiras sociais propicia às pessoas com deficiência maior integração física, bem como a ruptura do preconceito e da discriminação no contexto social.

3) na categoria *domínio profissional*, pressupõe-se que contratar uma pessoa com deficiência apenas para cumprir a lei, sem retirar as barreiras que facilitem o acesso dessa pessoa, contribui para aumentar o preconceito de que ela não possui competência laboral. (TANAKA e MANZINI, 2005);

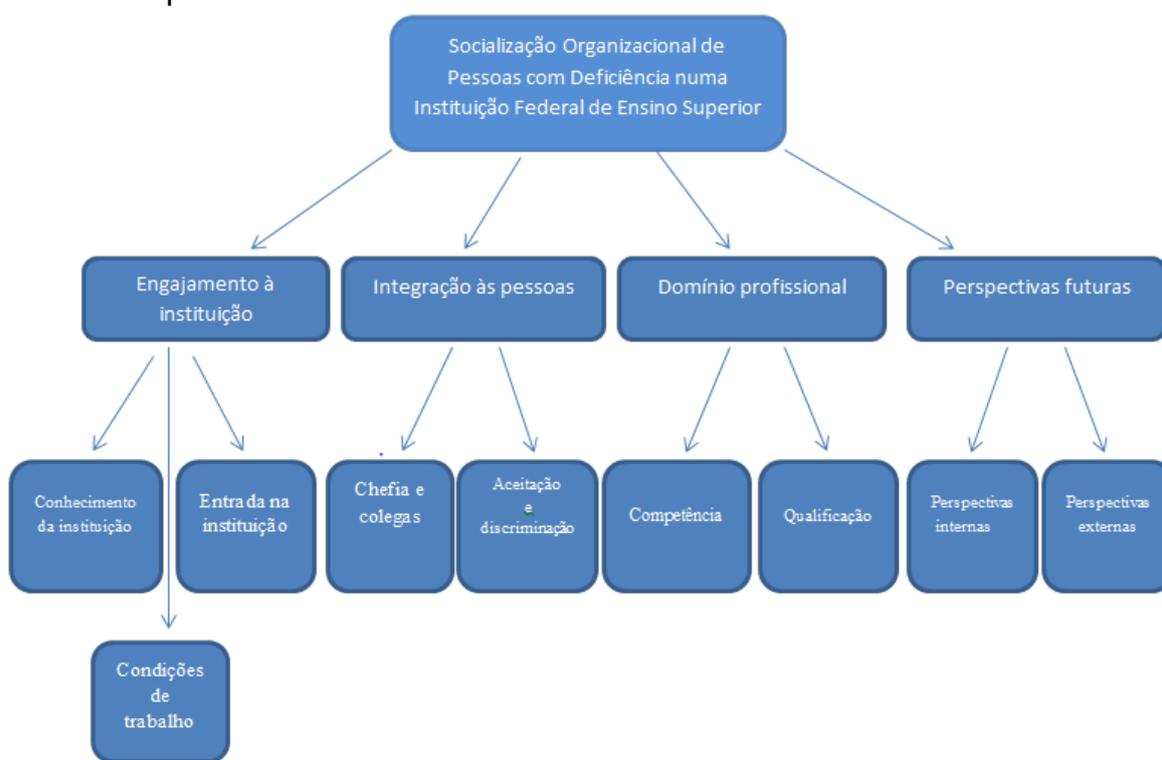
4) no domínio das *perspectivas futuras*, pressupõe-se que a motivação, o pensamento positivo e a autoconfiança se fazem presentes na caminhada de superação e na forma positiva como as pessoas com deficiência enxergam o futuro (SCHRÖDER *et al.*, 2015). Este fato gera a demanda por aperfeiçoamento e valorização nas perspectivas internas, mas também é gerador de busca por melhores condições de vida e de trabalho.

Os objetivos específicos estão relacionados às categorias de análise que são: engajamento à instituição, integração às pessoas, domínio profissional e perspectivas futuras. Para cada categoria, as respostas dos entrevistados ao grupo de perguntas indica a visão das pessoas com deficiência, servidores que trabalham na Instituição Federal de Ensino Superior investigada.

As unidades de contexto e de registro identificadas foram construídas com auxílio da ferramenta *network view*, do software Atlas ti 8, na qual a unidade é codificada e cada código é visualizado com a letra G que representa a quantidade de citações e D que expõe a quantidade de unidades às quais o código está relacionado.

A figura 2 apresenta a *network view* com as relações entre as categorias de análise, unidades de contexto e unidades de registro:

Figura 2. Relação entre categorias e unidades de contexto e de registro.



Fonte: Dados da pesquisa (2018).

As subseções seguintes trarão uma análise dos resultados obtidos em cada unidade de contexto, com suas respectivas unidades de registro.

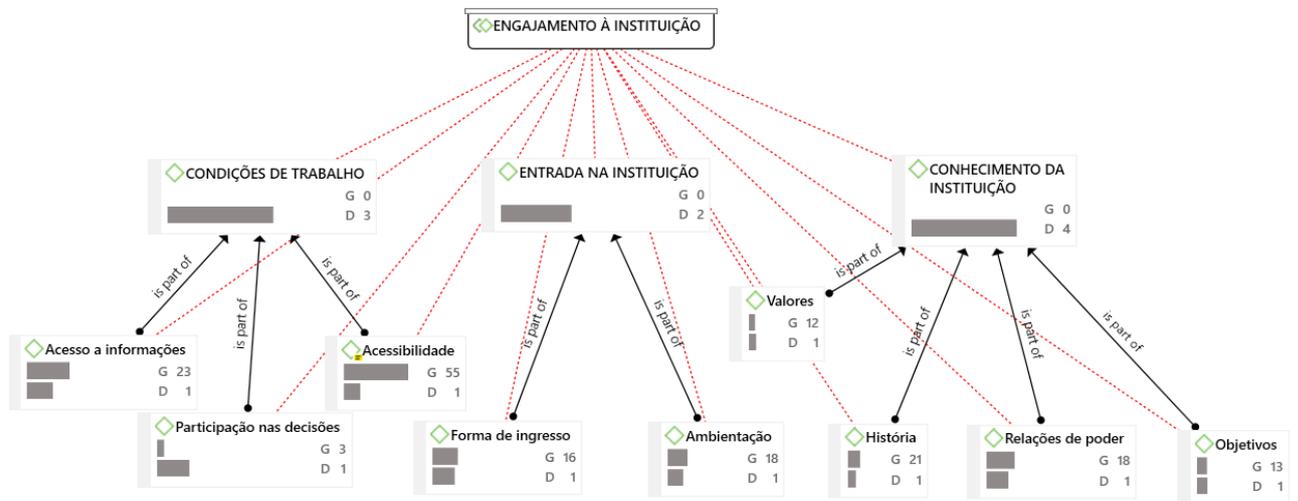
### ***5.2.1 Dimensão engajamento à instituição***

Esta categoria busca responder ao primeiro objetivo específico que é analisar, a partir da percepção das pessoas com deficiência, a dimensão engajamento à instituição na IFES investigada.

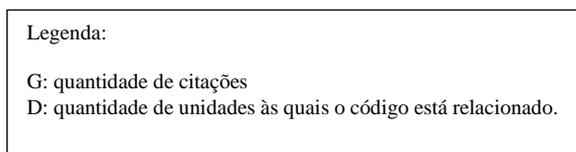
A priori, foram escolhidas as unidades de contexto e unidades de registro que sofreram modificações depois que as entrevistas foram feitas, resultando nas seguintes unidades de contexto relacionadas a esta dimensão: conhecimento da instituição, entrada na instituição e condições de trabalho.

Como sugerem as unidades de contexto, essa dimensão procura verificar se o servidor conhece a história, valores e objetivos da instituição, se seus objetivos coincidem com os objetivos da IFES, se percebem as relações de poder existentes dentro da instituição, se participam das decisões e se conseguem, com facilidade, acesso a informações.

Figura 3. Engajamento à instituição.

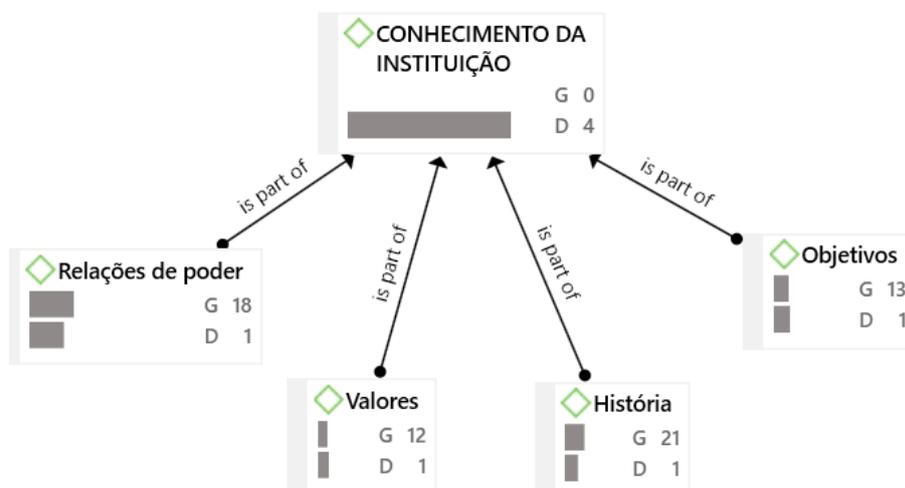


Fonte: Dados da pesquisa (2018)



A primeira unidade de contexto a ser observada é a unidade *conhecimento da instituição*, a qual confirma o quanto o servidor conhece da sua instituição. As unidades de registro encontradas estão descritas na figura 4:

Figura 4. Conhecimento da instituição.



Fonte: Dados da pesquisa (2018).

A unidade de registro mais encontrada no quesito conhecimento da instituição foi *história*, com 21 menções. Por história, entende-se “quando o indivíduo percebe a identidade organizacional por meio do conhecimento de sua história, suas tradições e sua cultura” (BORGES *et al.*, p.15, 2010).

- ***História***

Para se obter os resultados, foi perguntado aos servidores com deficiência: “Você conhece a história da instituição?”. Nesta unidade de registro, obtiveram-se 21 menções dos 15 entrevistados. A maioria dos servidores disse não conhecer ou conhecer em parte a história da instituição. Isso aconteceu tanto por parte de servidores técnico-administrativos quanto dos docentes. Seis servidores (40%) informaram não conhecer, quatro (26,66%) disseram que conheciam em parte ou um pouco e cinco (33,33%) relataram conhecer a história da IFES investigada.

Transcrevem-se abaixo algumas respostas:

Conheço. Sempre tive muito contato. Sempre li muito. Sempre gostei muito de ler. [...] Eu sempre tive muito envolvimento com a IFES desde a época de adolescente quando eu fazia o ensino médio eu sempre pensava em fazer uma faculdade e sempre o objetivo era a IFES que era tida conceituada, né, uma das melhores do Norte e Nordeste e do Brasil. (E1).

Em parte. Em parte, sim. Mas nunca fiquei sabendo de algo relacionado a PCD. Por que assim o que eu senti diferente aqui, é que nas empresas privadas têm programas. Não todas, mas algumas têm programas que elas procuram fazer um workshop. Não sei se eu falei direito porque é inglês. Por exemplo, há uma ambientação diferente da ambientação geral. Eles fazem um e fazem também às vezes um acompanhamento, pra vê se está se adaptando naquele setor, se está tudo ok. (E3)

Eu conheço a história da IFES, na época não tinha inclusão. Também não tinha Secretaria de Acessibilidade, mas eu lutei para que colocar no centro de inclusão, arrumar relação social. (E7)

Não, porque é o seguinte, o problema é que quando você entra, aí então você é apresentado a faculdade e tal, não sei que mais, aquele negócio todinho tá certo, e no caso eu não fui concursado tá certo, foi por decreto então comigo não houve essa apresentação não houve nada disso, não houve palestra, nem nada. (E10)

As respostas evidenciaram que alguns servidores conhecem a história da IFES, sentiam-se atraídos pela instituição desde jovens, consideravam a instituição conceituada e uma das melhores do Norte e Nordeste, mas também mostram que muitos servidores não

conhecem a história da instituição e outros só a conheciam em parte. Também mostrou que os servidores sentem falta de programas de inclusão para as pessoas com deficiência dentro da instituição como existem em muitas empresas privadas. Um servidor, por não ser natural de Fortaleza, só conhecia a instituição pelo *ranking* das instituições federais de ensino. Um servidor, com tempo para a aposentadoria, não fez o seminário de ambientação e afirmou não conhecer a história da instituição. Outro afirmou que já conhecia a história, mas que também ficou conhecendo mais através das palavras do Reitor no Seminário de Ambientação. Outro afirmou conhecer e que lutou para que houvesse a inclusão, para que fosse criada a Secretaria de Acessibilidade, por ser uma das primeiras pessoas com deficiência da instituição. Dessa forma, percebe-se que o Seminário de Ambientação, que será especificado no item 5.2.1.5, é um importante instrumento para transmissão da história da instituição. Chao (1994) cita Funkhouser (1987) que descreve que a história são as tradições, costumes, mitos e rituais que são usados para repassar o conhecimento cultural. Este conhecimento pode ajudar o funcionário a aprender quais comportamentos são adequados ou inadequados dentro da organização. História é vista como um dos principais mecanismos de aprender os princípios organizacionais.

- **Valores**

Borges *et al.* (2010, p.15) relatam que o quesito objetivos e valores da organização refere-se a “quanto o indivíduo conhece a organização em que está inserido, sabendo identificar seu papel, seus objetivos, metas e principais valores e prioridades das ações. Quanto o indivíduo incorporou dos valores da organização e se identifica com ela”. Neste estudo, dividiu-se em dois itens especificados aqui: *valores* e *objetivos*.

Referente à unidade de contexto *conhecimento da instituição*, foi indagado se o servidor conhecia os valores da instituição. A unidade de registro *valores* foi citada 12 vezes dentre 11 entrevistados. Destes, cinco afirmaram não conhecer, dois disseram que conheciam, mas não especificaram quais eram, e para os outros se transcreve o que relataram:

A gente vê em algum lugar. Já ouvi falar. (E2)

E os valores, a questão de atribuições que a gente tem dentro da Instituição aí também a gente vai meio que aprendendo. Vai no dia-a-dia, na convivência e cada unidade também tem especificamente tem suas atribuições, mas em geral a gente conhece. (E4)

A gente tem a questão dos valores da própria constituição, que a gente tem que ter a questão de você ser íntegro, ético no que você faz e acho que a gente, servidor novo, acaba trazendo isso, esse novo gás, essa nova forma de ver a universidade. (E4)

História, valores, assim, a gente aprende no decorrer das atividades e até no próprio código de ética que tem da IFES como servidor e com o próprio código do servidor público. (E5)

A IFES campus interior (Cariri) tá caminhando com viés de sustentabilidade. A gente quer, tanto é que a gente tem até o nosso Mestrado em Desenvolvimento Sustentável, e todo o viés da universidade é pautado na sustentabilidade, tanto na sustentabilidade do meio ambiente quanto na econômica e social. (E12)

Assim como no item história, cinco dos entrevistados afirmaram não conhecer os valores da instituição, dois afirmaram aprender no dia a dia e dois dos entrevistados mencionaram os valores contidos no Código de Ética do Servidor Público Federal como sendo valores da instituição.

Chao *et al.* (1994) ressalta que uma das dimensões incorporada na maioria das definições de socialização é a aprendizagem de objetivos e valores organizacionais específicos. Ele explica que Schein argumentou que a socialização inclui a compreensão das regras e princípios que mantém a integridade da organização. Dentre os objetivos e valores a serem aprendidos estão aqueles não escritos, informais e tácitos. Embora os servidores não tenham consciência ou não saibam dizer quais os valores da instituição, estes valores estão sendo vivenciados e aprendidos ao serem repassados dos servidores mais antigos aos mais novos dentro da instituição.

- **Objetivos**

Foi perguntado se as PCDs entrevistadas conheciam os objetivos da instituição. Foram obtidas 13 *quotations* de 13 respondentes. Destes, sete afirmaram conhecer e seis disseram não saber quais eram os objetivos. Seis tinham uma ideia do objetivo geral.

Transcrevem-se, abaixo, algumas das falas:

Não. O objetivo geral que eu sei é prestar um serviço de qualidade pra comunidade geral. (E3)

Eu posso até dizer em relação a vivência que eu tenho aqui, o objetivo na verdade é colocar o aluno, eu vou dizer com as minhas palavras, é colocar o aluno em contato com o mundo, com o conhecimento, e utilizando o conhecimento, as inovações, a pesquisa. (E5)

Não. Sei que são voltados a questão da educação superior, mas eu não tenho assim domínio dos objetivos pra poder elencar. (E11)

Não. Também é muito superficial. É como eu lhe disse: - Esse PDI (Plano de Desenvolvimento Institucional) ainda não tá muito claro pra gente porque ele não foi homologado. (E12)

Os objetivos a senhora deve ter o plano estratégico né, mas aí eu não posso dizer que conheço se eu não o li né, não li por completo. Os objetivos gerais de como universidade sim, o papel social da instituição, sim. (E14)

Eu acredito que é formar profissionais pro mercado, pra sociedade. Deve ser isso. (E15)

Observou-se que, apesar de algumas falas mencionarem indicativos dos objetivos da instituição, nenhum dos entrevistados falou no tripé Ensino, Pesquisa e Extensão ou no quadripé Ensino, Pesquisa, Extensão e Gestão tão difundidos dentro da instituição.

Em seguida, perguntou-se aos entrevistados se os objetivos da instituição coincidiam com os seus objetivos. Relacionadas a este item, houve 14 citações selecionadas. De 13 respondentes, nove afirmaram que os objetivos da IFES coincidem com os seus. Um disse não coincidir e três não souberam responder.

A seguir, destacam-se algumas respostas que manifestam o compromisso dos servidores para com a IFES, inclusive falas que mostram que alguns servidores técnico-administrativos estão insatisfeitos.

Na minha função na verdade eu acho que eu procuro exercer a minha função da melhor forma. Eu só não sei é se essa missão da universidade é por ela própria cumprida. No momento em que os servidores são tratados de maneira diferente dos professores. Eu acredito que ela mesma descumpra essa missão. Então isso gera em nós servidores talvez uma desmotivação. Por conta disso eu acho que nós não nos engajamos, não vestimos a camisa, não defendemos a universidade com mais força. Não nos identificamos tanto assim com ela. (E2)

No final das contas acaba coincidindo a gente querer fazer o melhor pra comunidade acadêmica e a Universidade ter esse retorno pra gente também. (E4)

Coincidem, eu acho que essa questão do desenvolvimento do aluno, eu acho assim, o ambiente da IFES, a IFES em si, apesar das limitações, das dificuldades que a gente sabe que uma universidade pública enfrenta, ela tem uma visão muito grande, então assim foi um ponto que sempre me chamou atenção na IFES, essa questão de que eles realmente se empenham digamos assim, e fazem as coisas acontecerem, apesar das dificuldades, já que ela é a 5ª universidade do Brasil, uma das melhores do norte-nordeste, isso é bem interessante. (E8)

Apesar de alguns servidores não conhecerem os objetivos da instituição, eles consideram que seus objetivos coincidem com os dela, pois os mesmos colaboram para que a Universidade cresça e desponte como uma das melhores do Norte e Nordeste. Acreditam

serem peças-chave do crescimento e sucesso da instituição e se ressentem do tratamento diferenciado dentro da IFES.

Corroborando com a ideia de que o alinhamento entre objetivos da instituição e dos servidores promovem a socialização, Borges *et al.* (2010) afirmam que a socialização organizacional se refere não apenas aos passos iniciais dos novos funcionários na organização, da redução de suas incertezas e da busca pela inserção desses funcionários no trabalho, mas também da manutenção da cultura organizacional com foco nas metas a serem alcançadas. Quando estas metas coincidem com os objetivos dos servidores, é sinal que o grupo está caminhando para um mesmo objetivo comum. Quando esses objetivos não coincidem, alguma coisa está errada e a instituição deve estar atenta para perceber isso e tentar alinhar os objetivos de servidores com os da universidade.

- ***Relações de poder***

A pergunta relacionada a este item, que também faz parte do conhecimento da instituição, foi se o entrevistado tinha percepção das relações de poder existentes na IFES e se eles sabiam a quem procurar quando precisavam de algo. Houve 18 menções relacionadas a este item. Dos 15 entrevistados, dez (66,66%) disseram ter percepção das relações de poder e saber a quem procurar caso necessitassem de algo. Dois (13,33%) afirmaram não conhecer, um (6,6%) posicionou-se no meio termo e um (6,6%) declarou saber a quem procurar, mas que não burlavam os processos. Apesar das relações de amizade, cumpriam os processos burocráticos. Abaixo, são apresentadas algumas citações:

Sei. A partir do momento que eu cheguei aqui eu já fui logo me informando sobre isso para saber a quem eu me dirigir no caso que eu precise de uma acessibilidade, que eu precise de uma área mais ampla, de um espaço maior, uma mesa mais adequada. Sempre fui muito bem informado e sempre me dirigi muito bem às pessoas e as pessoas sempre me atenderam com bastante paciência e cordialidade. (E1)

Eu costumo agir dentro da IFES de uma maneira funcional, de uma maneira administrativa, mesmo. Por exemplo, eu tenho amizade pessoal com algumas pessoas em determinados setores, mas eu procuro não usar essa amizade pessoal para interferir nas nossas atividades. (E6)

Entre os entrevistados, 6,6% deles ainda afirmaram sentir falta de uma equiparação entre docentes, servidores e terceirizados, como mostrado através da seguinte citação:

Conheço. É uma das coisas que a gente inclusive tenta mudar de alguma forma na relação quando tem essa desigualdade entre professores e servidores técnicos. A gente tenta equiparar. Seria ótimo se fosse assim, apesar que a gente sabe que ainda tem essa disparidade, mas o que a gente procura no dia a dia é ter uma integração maior, é ter uma igualdade maior entre todos os terceirizados, os técnicos e os docentes. (E4)

Dentre as respostas, 13,33% expressaram preocupação com relação ao tratamento diferenciado dentro da Instituição. Não foi citado o termo paridade, mas se falou em equiparação à perspectiva que eles têm de que os mesmos tenham vez e voz dentro da organização.

Para a efetividade do processo de socialização, o conhecimento das relações de poder é importante, pois, a aprendizagem efetiva e o ajuste a um novo trabalho podem ser mais eficientes através da conscientização de quais pessoas são mais experientes e poderosas do que outras (LOUIS, 1980b)

A segunda unidade de contexto relacionada à dimensão *Engajamento à instituição* refere-se à *entrada na instituição*, a qual mostra de que forma os servidores ingressaram: cotas ou ampla concorrência, e a forma como os servidores são recebidos pela instituição. Se a instituição organiza ou não um seminário de ambientação, se os servidores participam do seminário antes de sua lotação ou somente depois, duração do seminário, se há um treinamento específico para a realização das suas funções e se há um programa de tutoria. Na figura 5, elencam-se as unidades de registro relacionadas a esta unidade de contexto:

Figura 5. Entrada na instituição.



Fonte: Dados da pesquisa (2018).

As duas unidades de registro relacionadas à entrada na instituição são: forma de ingresso e ambientação. Destas ambientação foi a que obteve maior número de menções.

- **Ambientação**

A pergunta deste item foi se os servidores fizeram o Seminário de Ambientação antes de começar a trabalhar. Foram selecionadas 18 referências relacionadas a esta unidade de registro. Destas, seis dos servidores afirmaram que fizeram o Seminário de Ambientação somente depois de um tempo, um disse não lembrar, um disse que não o fez e um afirmou que fez e não especificou a data e três afirmaram terem feito no dia da posse. Alguns trechos estão transcritos abaixo:

Quando eu cheguei, participei depois de um bom tempo do seminário de... Como é que a gente chama, eu esqueci bem o nome agora, mas é um evento que tem para apresentar as atividades da instituição. (E5)

Isso, a posse foi dia 7 de julho e foi numa sexta-feira, a posse foi de manhã, o seminário a tarde e eu comecei a trabalhar na segunda. (E8)

Não, eu entrei tinha uma necessidade, uma demanda reprimida das disciplinas eu entrei já no meio do semestre e fui dar aula, e aí quando teve em seguida o próximo seminário eu participei, também com intérpretes, participei do seminário. Naquela época os intérpretes... Ainda não tinham servidores na casa, eram estagiários que atendiam. (E9)

O que se percebe é que antigamente os servidores eram convocados, se apresentavam e começam a trabalhar. Somente depois de um tempo, anos até, é que eles faziam o Seminário de Ambientação. Pelas palavras dos entrevistados essa prática mudou. Hoje os servidores participam de um Ato de Posse com a presença do Reitor e no mesmo dia participam do Seminário de Ambientação. Só depois é que eles começam a trabalhar na instituição. Também antigamente não tinha a presença de intérpretes. Hoje o seminário conta com a presença desses profissionais, caso estejam ingressando servidores surdos. O Seminário de Ambientação faz parte das táticas organizacionais que segundo Borges *et al.* (2014) foi um dos primeiros enfoques nos estudos sobre socialização organizacional. As organizações utilizam estratégias e, entre estas, o Seminário de Ambientação faz parte de uma estratégia formal de socialização.

Santos *et al.* (2017) afirmam que criar um espaço de acolhimento quando o servidor ingressa em um novo cenário organizacional, em que este possa dialogar sobre a sua nova situação, sentimentos iniciais no trabalho e perspectivas para o futuro pode ser um trabalho fundamental para os que exercem atividades na área de Gestão de Pessoas nas organizações.

- ***Forma de ingresso***

A Lei nº 8.112 veio garantir às PCDs o direito a concorrer, via concurso público, a cargos compatíveis as suas deficiências, reservando-os uma cota de 20% das vagas oferecidas em edital (BORDART; ROMANO; CHAGAS, 2016).

Nas entrevistas realizadas, onze dos PCDs responderam ao questionamento se tinham entrado na instituição por cotas ou por ampla concorrência, dois eram docentes e a vaga era única e dependia da formação e qualificação e um não fez concurso. Trata-se de servidor antigo que entrou inicialmente por uma fundação e depois foi absorvido pela instituição. Dos que responderam a indagação, sete entraram por cota e quatro por ampla concorrência. Em seguida, expõem-se algumas falas:

Quando me chamaram já estava lá o grupo de todos os dezoito. Eu tava na 13ª posição e depois de um ano e meio fui chamada e conheci até 18ª posição. Chamaram todos. (E5)

Inclusive um colega do curso de filosofia ele bateu lá em casa um dia só pra encher o saco disse: " - Ei, macho bora fazer uns concursos aí." Ele tava se preparando, tava estudando, (...). Aí eu: " - Cara, não tô nem estudando". E ele disse assim: " - Cara,

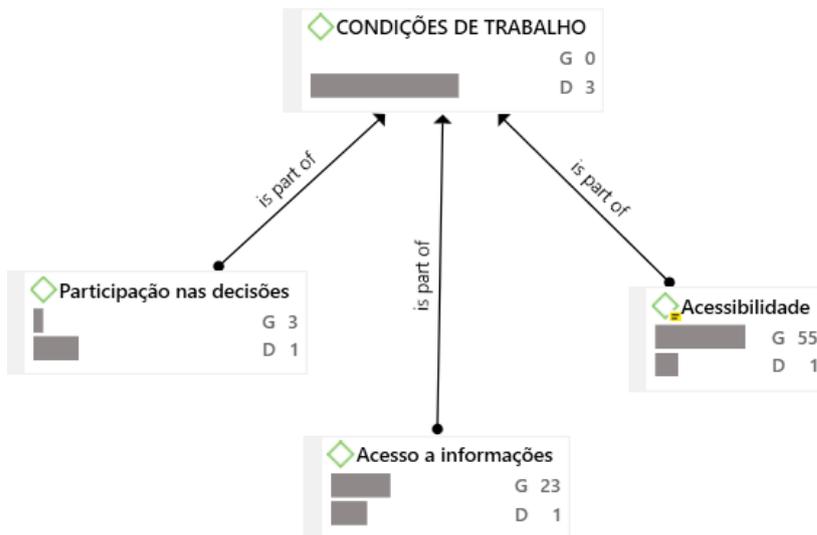
pois é, tu não tá estudando, só que no concurso tem a previsão de vagas pra deficiência, tem a cota, então tu não vai precisar se matar de estudar, cara. Tu pode entrar pela cota que já... o ingresso vai ser mais fácil". Aí ele saiu lá de casa e eu fiquei pensando. Ele ia fazer também o concurso, e ele me encheu tanto o saco que acabei fazendo. (E6)

Constatou-se na realização das entrevistas que os candidatos com deficiência integram as duas listas (por cotas e ampla concorrência). O candidato assume a que chamar primeiro, mas na lista de pessoas com deficiência esse processo é bem mais rápido. Sabe-se que o acesso ao estudo e à qualificação profissional é bem mais difícil para algumas pessoas com deficiência, por este motivo é importante a reserva de vagas para pessoas com deficiência. Entrevistou-se um servidor com baixa visão de um olho que entrou por ampla concorrência mas que poderia ter sido beneficiado pelo ingresso por cota. Sua deficiência não é visível, nem aparentemente impacta no seu serviço, mas o servidor tinha o direito. No entanto, o servidor obteve boa colocação e foi chamado na ampla concorrência.

Comprovando a importância da Lei de Cotas, Bordart, Romano e Chagas (2016) enfatizam que esta não é um amparo social, mas a garantia da oportunidade de trabalho para que as pessoas com deficiência possam ter independência, e, conseqüentemente, dignidade e inclusão social. Esta fala vai de encontro com o que os entrevistados E4 e E12 falaram, pois, estes optaram por estudar para concursos e voltar a trabalhar, abrindo mão da aposentadoria que eles recebiam. A presente pesquisa ratifica que as pessoas com deficiência querem ter somente seus direitos garantidos e serem responsáveis pela sua própria subsistência.

A terceira unidade de contexto da dimensão *Engajamento à instituição* se refere às condições de trabalho e busca verificar como se dá o acesso às informações, se há participação dos servidores nas decisões tomadas pela instituição, procura verificar questões como acessibilidade, e dentro desta inclui dificuldades e avanços encontrados pelos servidores. As unidades de registro encontradas estão descritas na Figura 6:

Figura 6. Condições de trabalho.



Fonte: Dados da pesquisa (2018).

Pelo que se percebe na Figura 7, a unidade de contexto com maior número de citações se refere às condições de trabalho com 81 menções (03 + 23 + 55) e a unidade de registro foi acessibilidade com 55 *quotations*. Isso atesta que as pessoas com deficiência, servidores da IFES investigada enfrentaram e ainda enfrentam muitos problemas no ambiente organizacional.

- **Participação nas decisões**

Inicialmente não foi perguntado ao entrevistado se este pensa em participar das decisões da instituição. Este item surgiu e foi detectado em duas das entrevistas. As duas respostas foram positivas.

Me sinto. Particularmente, me sinto muito participativo. Principalmente de um tempo pra cá onde a opinião está sendo mais ouvida. Os debates estão sendo mais estendidos. As reuniões estão sendo mais pautadas em cima do que está acontecendo e daquilo que pode ser melhorado. Me sinto muito bem nesse ambiente e com condições de opinar, de dar também as, como é que eu poderia dizer, principais formas de iniciativa e de inclusão, de agilizar ainda mais o serviço público no sentido de ser servidor também. (E1)

Sim, sim. Até porque a minha função, o meu cargo né, é diretamente ligado à infraestrutura, aí todo tipo de intervenção que a gente planeja fazer, todo tipo de expansão ou até mesmo no quesito identidade visual passa pelo meu setor né, a gente de um modo ou de outro a gente acaba participando sim. (E12)

Poucos servidores opinaram sobre este item porque, inicialmente, ele não fazia parte do leque de unidades de contexto selecionadas previamente. Surgiu espontaneamente durante as entrevistas. Mas pelas duas respostas positivas e por observações *in loco* verificou-se que atualmente na instituição durante a formulação do PDI – Plano de Desenvolvimento Institucional, as opiniões dos três segmentos (docentes, servidores técnico-administrativos e alunos) foram ouvidos e isso foi relatado pelas PCDs durante as entrevistas. Os servidores mencionaram que terem sido convidados a participar das discussões do PDI foi um primeiro passo para que suas demandas fossem ouvidas e posteriormente implementadas.

Corroborando com a fala dos servidores sobre a importância da participação das decisões por parte dos funcionários dentro das organizações, Leite e Luvizotto (2018) mencionam que a participação está diretamente ligada à cidadania e muda de acordo com a possibilidade de atingir diferentes sujeitos sociais que se identificam com determinada causa, ou têm consciência de seu papel enquanto cidadãos. Para Bordenave (1983, p. 23), “participação é fazer parte, tomar parte”. Não adianta “fazer parte sem “tomar parte”, ou seja, fazer parte de um grupo e não tomar parte das decisões do grupo (BORDENAVE, 1983). Dessa forma, é importante que os servidores, tanto técnico-administrativos quanto docentes, participem das decisões da instituição.

- ***Acesso a informações***

A unidade de registro *acesso a informações* obteve 23 citações relevantes. Foi perguntado se os entrevistados tinham acesso fácil às informações dentro do ambiente organizacional. Entre os entrevistados, dez (66,66%) afirmaram obter acesso a informações por meio do site da instituição, *internet*, telefone, circulares, *emails* e tecnologias assistivas como o NVDA, o DOSVOX. No entanto, alguns ressaltaram que tinham dificuldades de encontrar servidores responsáveis por informações que desejavam. Um (6,6%) registrou saber de eventos na IFES relacionados às pcds por meio de um grupo de *whatsapp* e um (6,6%) afirmou que recorria à Ouvidoria. Quatro (26,66%) registraram haver divergência nas informações e que, estas muitas vezes, eram bastante pulverizadas.

Seguem alguns registros:

É muito simples. Principalmente através do site da própria universidade. O site ele dá todos os tipos de informações que você necessita. (E1)

Sim e não. Há muita coisa disponível ultimamente. Tem muita coisa na internet então a gente consegue. Tá cada vez mais transparente essa questão da legislação e do acesso à informação de uma forma geral. Porém ainda existe o problema de alguns servidores principalmente. Assim, às vezes a gente encontra no mesmo setor pessoas que dizem duas informações diferentes. (E2)

Acho que as informações desencontradas. Um setor é de um jeito, outro setor é de outro. Outro setor diz assim. Aí às vezes mudam processos e a gente não é comunicado e aí a gente só vai descobrir quando a gente vai precisar algo que esteja dentro daquele processo, aí a pessoa vai dizer "não, isso não é mais assim não, é assim". É uma comunicação que eu acho deficiente. (E3)

Relativamente é tranquilo. Eu uso muito telefone e internet. (E4)

Sim, dá sim. Dá para acessar exatamente por causa das tecnologias assistivas que foram desenvolvidas como NVDA que eu te falei, e eu tenho também o DOSVOX. (...) mas eu já me deparei com situações aqui na IFES mesmo, tipo assim. Eles vão compartilhar com o pessoal, público, principalmente nós, servidores. Eles vão passar sei lá um memorando, uma circular, essas correspondências oficiais e tem determinados setores que eu não sei o que é que acontece porque, é tipo. Uns quando eles vão fazer o tal trabalho eu não sei como é que eles salvam em pdf. Acho que é no processo de imagem porque...tá puxa, isso aqui me interessa. Tá no formato pdf. Bom. Muito bom. Só que quando eu vou acessar com o DOSVOX como ele só lê arquivo no formato de texto ele diz assim. Deseja convertê-lo para txt. Eu digo que sim. Aí quando o arquivo abre como é imagem o que é que tem lá dentro? Nada. (E5)

Como se pode observar nas citações dos entrevistados E3, E4 e E5, o acesso às informações ficou facilitado pelas novas tecnologias, incluindo as TA (Tecnologias Assistivas) no caso de PCDs. A importância das tecnologias assistivas para o acesso à informação das PCDs é destacada por Bersh (2008) quando ele destaca que o objetivo da TA é proporcionar à pessoa com deficiência maior independência, qualidade de vida e inclusão social, através da ampliação de sua comunicação, mobilidade, controle de seu ambiente e habilidades.

Mas na instituição analisada, segundo os dados colhidos, informações desencontradas, ou muitas informações disponíveis dificultam esse processo, e, a forma de salvamento de memorandos no formato de imagem também dificulta o acesso de servidores com deficiência visual que utilizam ferramentas como NVDA e DOSVOX que não conseguem ler no formato de imagem. Um dos servidores reclamou do acesso ao catálogo da biblioteca. Um dos servidores que é surdo mencionou conseguir falar com a Diretora através do *whatsapp*, porém ter dificuldade de obter uma simples informação em outro setor, por sempre precisar solicitar um intérprete, visto que a maior parte dos servidores não fala por meio de libras. Outro destacou que não há repasse de informações em libras.

- *Acessibilidade*

Na unidade de contexto *acessibilidade*, foi indagado sobre as condições de acessibilidade na IFES. Essa unidade de registro foi a que apresentou o maior número de *quotations*, provando que os servidores tiveram um maior interesse em falar sobre essa questão. Foi relatada a acessibilidade nas suas mais diferentes formas: acessibilidade atitudinal, acessibilidade física etc. Leitão (2014) enfatiza que a acessibilidade é condição fundamental a todo e qualquer processo de inclusão social, e se apresenta em diferentes dimensões, incluindo as de natureza atitudinal, física, tecnológica, informacional, comunicacional, linguística e pedagógica, entre outras.

Destacam-se as seguintes citações:

Pois é. Em relação à acessibilidade foi como eu disse pra você. Em questão de equipamento, assim pra mim poderia melhorar com a questão especificamente minha da questão auditiva. (E3)

Ainda não é a condição ideal, mas também estamos caminhando para mudar isso. Quando eu cheguei houve uma falta de sensibilidade na minha lotação inicial, me colocaram pra assumir a função aqui neste departamento com a secretaria funcionando no andar superior e meu acesso era por escada, certo, mas na época apesar das minhas sequelas de pólio vir da infância eu não tinha... eu não sofria muito com essas sequelas. Não tinha dores na coluna. Eu ainda estava bem de saúde. Houve um período inclusive que eu tentei no início, nos dois primeiros anos que eu tentei mudar a minha lotação, mas por alguns fatores, eu acabei optando por ficar no departamento apesar de ele apresentar essa condição um tanto quanto insalubre né de movimentação e agora no último ano nós tivemos a grata surpresa de sermos contemplados com a plataforma que apesar de ter levado muito mais tempo do que eu havia previsto pra funcionar, hoje ela está funcionando, ela está funcionando. Já faz duas semanas que eu a utilizo. (E6)

Assim, eu acho que algumas coisas mereciam ser melhoradas. Eu acho que apesar da estrutura não ser ruim, mas algumas coisas mereciam um pouquinho mais de atenção, questão física mesmo, que às vezes você percebe que não tem aquela questão do... da prevenção, eu percebi nesse pouco tempo que muitas das medidas são corretivas. (E8)

Bom, eu tenho uma parte das ferramentas que eu necessito. Não são todas porque a questão dos sistemas SIGPRH (Recursos Humanos) é altamente inacessível. O próprio, o SIAS que é um sistema que a gente aqui mexe muito, mas aí já não é da competência da IFES né, porque é um sistema federal (E11)

Nesse item, foram tratadas questões como:

- a) os telefones que são comprados por licitação e que não apresentam a qualidade necessária a uma pessoa com deficiência auditiva que fez o implante coclear;

- b) foram levantadas questões com relação aos horários de trabalho. A servidora trabalha seis horas atualmente, mas como todos os outros servidores do Hospital Universitário e da Maternidade também trabalham seis horas no momento, ela pensa que por ser deficiente deveria ter um horário menor;
- c) a questão de, na hora de realizar a lotação terem colocado um servidor com dificuldade de locomoção para trabalhar no 1º andar e um servidor sem deficiência, que foi convocado concomitante àquele, em um setor térreo;
- d) a questão da demora de implantação e funcionamento dos elevadores, acessibilidade (não poder se deslocar para o andar superior pelo fato de os elevadores ainda não estarem funcionando);
- e) lotação inadequada à sua deficiência (local muito barulhento para um surdo com implante coclear, o que causa estresse e irritabilidade);
- f) dificuldade de acesso à própria Secretaria de Acessibilidade pelo fato de não conseguir estacionar próximo;
- g) dificuldade de tocar a cadeira de rodas em um piso inadequado;
- h) rampas que, embora adequadas às normas, não são adequadas à um tetraplégico; e,
- i) amplitude de algumas áreas da instituição que não apresentam pontos fixos nem pisos táteis para facilitar a vida dos deficientes visuais.

No item *acessibilidade* foram encontradas muitas dificuldades com relação à acessibilidade física, tecnológica, atitudinal, comunicacional e informacional dos PCDs, ressaltadas na fala de um dos entrevistados:

...e quando eu cheguei aqui as dificuldades foram encontradas, né, imensas. (E1)

Enfatiza-se, em primeiro lugar, as dificuldades enfrentadas pelos servidores com deficiência motora: servidores com monoplegia, paraplégicos, tetraplégicos etc.

Um dos problemas mencionados é a questão do elevador que demorou a chegar e depois que foi instalado ficou muito tempo parado por falta de licitação da empresa que realiza a manutenção.

O problema do elevador é que ele fica muito em manutenção. Ele passa a maior parte do tempo na verdade em manutenção. Não existe uma iniciativa boa pra que aquilo ali funcione sempre, para que aquilo ali sempre permaneça em atividade. Que eu precise ir no primeiro andar e possa ir tranquilo sem precisar pedir a alguém. Dessa forma assim. (E1)

Este mesmo problema aconteceu nos campus do Cariri:

(...) por questões de problemas na licitação os elevadores só foram liberados agora. (E12)

Outro problema destacado foi o fato de um dos entrevistados possuir cadeira manual e isso dificultar a sua locomoção. Outro foi a acessibilidade nos banheiros. Com relação a este ponto destaca-se a seguinte fala:

A velha luta do banheiro, banheiro acessível. Quando eu comecei a trabalhar aqui eu utilizava o banheiro da central de atendimento que tinha as portas adequadas. Eram banheiros adaptados. Muito bom por sinal. E depois foi feito um outro banheiro no bloco 2. Só que tem um pequeno problema com a porta. Porque para abrir a porta eu tenho que abrir outra porta. É como uma porta empatando a outra. É um pequeno detalhe, é um pequeno problema, mas que infelizmente ainda persiste. E queria muito que pudessem resolver esse problema. Esse pequeno detalhe. (E1)

Um dos entrevistados destacou que não tinha acessibilidade ao prédio em frente ao seu local de trabalho e que depois de solicitações o acesso foi estabelecido e foram adequadas as rampas que eram íngremes. Outro fato apresentado foi o de não conseguir encaixar a cadeira de rodas às mesas no RU (Restaurante Universitário). Também foi feita uma solicitação e o problema foi corrigido.

As dificuldades enfrentadas pelos deficientes auditivos são: local com aglomerações, várias pessoas falando ao mesmo tempo, não falar devagar e olhando para o servidor para que este possa fazer a leitura labial, chefe que chama de outra sala. Segundo o entrevistado, para quem fez o implante coclear esta é uma dificuldade, pois até que ele entenda que o que ele está escutando é alguém falando com o mesmo, demora um pouco. Também foram citados problemas relacionados a aparelhos telefônicos de má qualidade e que

não facilitam a sua vida. O servidor constata que essa é uma realidade em compras feitas por licitação onde o que prevalece é o preço em detrimento da qualidade. A PCD acredita serem mais adequados aparelhos que paream bluetooth. Dessa forma, o som é emitido direto na cóclea. Problemas de ansiedade gerados pela demanda intensa, adocimento, pessoas que saem falando e dão às costas para o deficiente auditivo, o fato de ter que secretariar reuniões e não conseguir acompanhar a fala de todos por conta da deficiência, mesmo com o implante coclear, por conta de não conseguir fazer leitura labial, não estar numa posição estratégica e pelo fato de várias pessoas falarem ao mesmo tempo. Registraram-se as seguintes falas:

(...) mas se a pessoa fala mais difícil, eu tenho que me levantar. Às vezes pedir pra repetir, e até com os colegas de trabalho eu também tenho essa dificuldade. Às vezes, a pessoa fala uma coisa e quando ela termina de dizer, eu fico pensando "O que ela disse!?" (E3)

Não acho que sou uma secretária nota 10, porque às vezes por falta de equipamentos de qualidade, eu, por exemplo. Porque o telefone daqui ele não tem qualidade de som, e então às vezes a pessoa fala, e fica chiando e se eu tiver só aí fica muito complicado, aí eu fico meio desestimulada assim pra fazer aquele atendimento. (E3)

(...) mas no momento eu estou com um pouco de dificuldade com a questão do atendimento, porque quando tá muito intenso de atendimento... Pessoas que têm deficiência auditiva no geral elas são ansiosas. Então eu tenho TAG (transtorno de ansiedade generalizada), então quando tem muita gente falando no setor, muita gente, eu fico, assim, vamos dizer assim, eu não fico bem, eu fico a gente costuma dizer perturbada. Mas perturbada no sentido assim, de que você não consegue ficar tranquila. (E3)

Então assim, quando eu tentei mudar de setor me deu esse medo mesmo de não ter uma adaptação boa. Mas o meu psiquiátrico continua dizendo que eu tenho que ir pra um setor mais tranquilo. (E3)

Com psiquiátrico. Sim, porque o remédio que eu tomo ele é controlado. Ele é tarja vermelha. É tipo ansiolítico. Ele é tarja vermelha. Porque tem o tarja preta que é pra tratamentos psiquiátricos mais pesados que são coisas mais graves, entendeu. Então, se eu não cuidar do meu pode se tornar, Deus me livre, mas se não cuidar pode ir pro tarja preta, se tornar mais... (E3)

Quando eu cheguei aqui eu estava tirando férias da secretária executiva e então eu tinha que ficar aqui, como é que eu diga, secretariando reunião. Tu sabe como é isso, né? Imagina quando começa todo o mundo a falar ao mesmo tempo. Aí o pessoal não tá nem aí se você está ouvindo, se não está. (E3)

As pessoas às vezes confundem, né. Porque realmente às vezes você escuta porque o aparelho ajuda, mas a compreensão é difícil. Você tem que parar e... (E3)

Às vezes, a minha chefe me chama de uma sala pra outra. Às vezes na primeira vez eu não escuto aí ela aumenta um pouquinho. Aí eu escuto. Mas, às vezes, eu confesso que às vezes eu fico chateada. Por que ela não vem aqui? Porque ela sabe que não dá pra mim ouvir de uma sala pra outra. Não tem nos filmes, às vezes a gente vê o cara na sala, no gabinete dele e ele liga pra secretária. Pois é. Podia ser assim. (E3)

A entrevistada E3 mencionou dificuldade de relacionamento, ter tirado várias licenças e ter tentado mudar para um setor mais calmo, sugestão até de seu psiquiatra. Ela mencionou tomar remédio controlado tarja vermelha e ter receio de vir a tomar remédios de tarja preta.

Foi mencionado também o fato de nos programas de pós-graduação da instituição não terem reserva de vagas para deficientes nas suas seleções, pois, foi relatado pela entrevistada que a dificuldade de acesso à educação formal dificulta competir em igualdade com outras pessoas.

Outro problema relatado por um servidor surdo (sem implante) é a falta da valorização na gestão de pessoas com deficiência. Ele mencionou que deveria ter uma política de gestão de pessoas com deficiência. Outros problemas citados pelas PCDs é a quantidade insuficiente de intérpretes e atrasos por parte destes aos compromissos agendados. Também se destacou que uma simples informação toma uma conotação formal, pois o servidor não é oralizado e os servidores em geral dentro da instituição não sabem libras. Dessa forma, sempre é necessário solicitar um intérprete, até para pequenas informações que se buscam em outros setores.

Um dos servidores falou que em determinada época foi colocado um deficiente visual para trabalhar junto a servidores surdos, o que dificultava bastante a relação, mas que o problema já tinha sido resolvido com a transferência do servidor com deficiência visual.

(...) porque quando eu era professor, teve uma pessoa que trabalhou aqui, enquanto professor, no departamento e ele era um servidor técnico-administrativo que tinha deficiência visual, então isso me impedia de me comunicar com ele, eu sou surdo e ele é cego, então era muito complicado. não era que fosse impossível também, mas era bem complicador, e eu discutia muito isso. Eu dizia: “- Olha, o departamento ele acolhe os professores então a maioria dos professores são surdos. Eu conversava na época com minha chefe e dizia que não era adequado, não que eu esteja, eu não quero ser preconceituoso com ele, mas pra esse tipo de trabalhar pra atender professores surdos, era muito difícil, era estranho mas a gente conseguiu resolver, ele foi pra outro departamento. (E9)

Os deficientes visuais mencionaram problemas como dificuldade de leitura por meio dos programas assistivos quando o documento é salvo como imagem. Relataram que às vezes num mesmo setor servidores salvam em formato diferente. O leitor lê pdf, mas não quando o documento é salvo como imagem. Nem o DOSVOX, nem o NVDA conseguem ler no formato de imagem, mesmo que o conteúdo seja textual.

Agora, a minha dificuldade com acesso a informação ela se dá mais na questão de imagens, porque os programas eles não conseguem transmitir o conteúdo de tais imagens, e geralmente a gente entra em sites que são muito dinâmicos, que são de java script então assim, eles não conseguem transmitir o conhecimento visual, ele não consegue. (E5)

A servidora ressaltou, ainda, que a solução seria a informação e a conscientização.

É uma questão só de conscientização, de informação, de capacitação. Não é nada demais porque eu recebo muitas vezes que sai da mesma divisão uns que funcionam e outros que não. Como pode ser, né. É uma técnica aí no meio que o servidor que faz procede de um jeito e outro procede de outro jeito ou determinados documentos tem que ser assim e outros nem tanto e acontece dessas coisas. (E5)

Outras dificuldades relatadas pelos servidores com deficiência visual foi o fato de morar longe e ter que pegar três ônibus para ir trabalhar e três para voltar. O fato de não terem pontos de referência para se guiar quando chegam na sua área de trabalho. Ressaltam que a amplitude dificulta a mobilidade. Falaram ter sempre que contar com ajuda de terceirizados, colegas de trabalho ou outros conhecidos.

Às vezes, eu entro ali pela Avenida (...) pra chegar aqui eu sozinha eu enfrento uma certa dificuldade porque na condição de pessoa com deficiência visual quanto mais amplo o espaço e sem pontos fixos de referência pra eu manejar a minha bengalinha, esquerda, direita, esquerda, direita. Quanto mais vácuo, mais espaçoso eu fico sem referência de direção. (E5)

Com relação a acessibilidade no Centro de Humanidades, esse problema foi relatado por duas servidoras cegas. Uma mencionou o fato de ter cursado três semestres um curso de línguas e não ter conseguido memorizar o caminho. Ressaltou o fato de todo semestre mudarem as salas.

Também foi relatado que o SIGPRRH (Sistema Integrado de Gestão de Recursos Humanos), o SIPAC (Sistema Integrado de Patrimônio, Administração e Contratos), e o SIAS (Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor) não possuem acesso pelos recursos de tecnologia assistiva, o que impede que os servidores cegos possam utilizá-los, o que os deixa dependentes de outras pessoas para marcar férias, visualizar os cursos disponíveis ofertados aos servidores e outros serviços.

Os servidores com deficiência consideram falta de conhecimento e conscientização o medo das pessoas se relacionarem com eles. Relatam que ensinaram os colegas a lidarem com eles mostrando que eles são pessoas normais e que não necessitam nem querem ser tratados de uma forma diferente. Também não querem ser tratados como

coitadinhos. Esta foi uma resposta apresentada por um dos entrevistados quando perguntado se ele teria mais alguma coisa a falar.

Não, assim a acrescentar não. Mas tenho, na verdade tenho. Como deficiente físico, como pessoa portadora de necessidade especial, eu sinto muita falta, senti no começo a falta de, como é que eu posso dizer da conscientização de uma pessoa, dos outros servidores com uma pessoa com necessidades especiais. E é como eu lhe disse. No começo eu senti muito a questão do povo muito receoso a conversar comigo, a tratar comigo e isso nada mais é do que a falta do conhecimento. (E12)

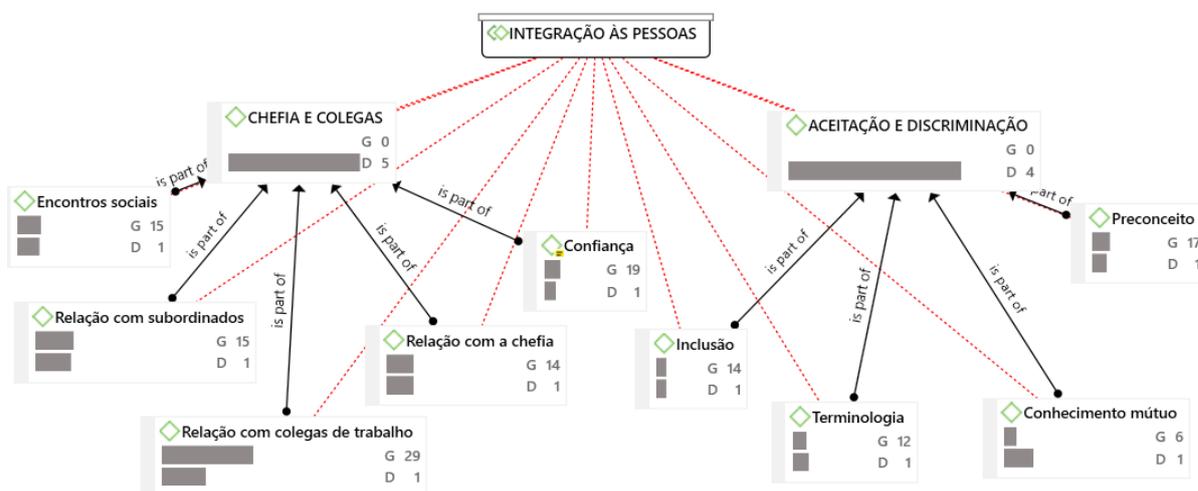
Isso incomoda. Isso me incomoda um pouco. Hoje não, que eu já consegui implantar essa política com os meus colegas e foi disseminada universidade adentro, mas eu noto que isso é um problema de todo órgão público. (E12)

Nesta unidade de contexto, não só as dificuldades, mas também os avanços com relação à inclusão de PCDs foram mencionados. Os servidores relataram que com o passar do tempo as condições de acesso se tornaram mais adequadas, os ambientes foram se adaptando, foram instalados elevadores para acesso a andares superiores, o aparecimento de sites mais acessíveis, com ilustrações contendo um resumo do seu conteúdo, rampas de acesso, piso tátil em alguns locais, novas tecnologias ajudando a acessibilidade, a própria acessibilidade atitudinal tornando-se mais presente na vida das pessoas e o aumento da quantidade de professores de libras e de intérpretes, pois, inicialmente, os intérpretes eram bolsistas. Também foram relatados avanços pelo esforço pessoal, como ter conseguido comprar uma cadeira motorizada, ter o carro adaptado ou ter feito o implante coclear. No entanto, percebeu-se que os avanços foram poucos se comparados às dificuldades encontradas.

Os avanços nessa questão da acessibilidade começaram a surgir quando na IFES, em 2009, foi criada a Comissão Especial de Educação Inclusiva (CEIn), que ficou responsável por realizar estudos das condições de acessibilidade e propor políticas voltadas à inclusão de pessoas com deficiência. Os levantamentos de dados realizados pela CEIn permitiram que fossem realizadas ações de adequação para que as pessoas com deficiência, tanto servidores quanto alunos e público externo tivessem condições mais acessíveis ao utilizar os espaços da Instituição (LEITÃO, 2014).

## 5.2.2 Dimensão integração às pessoas

Figura 7. Dimensão Integração às Pessoas.



Fonte: Dados da pesquisa (2018)

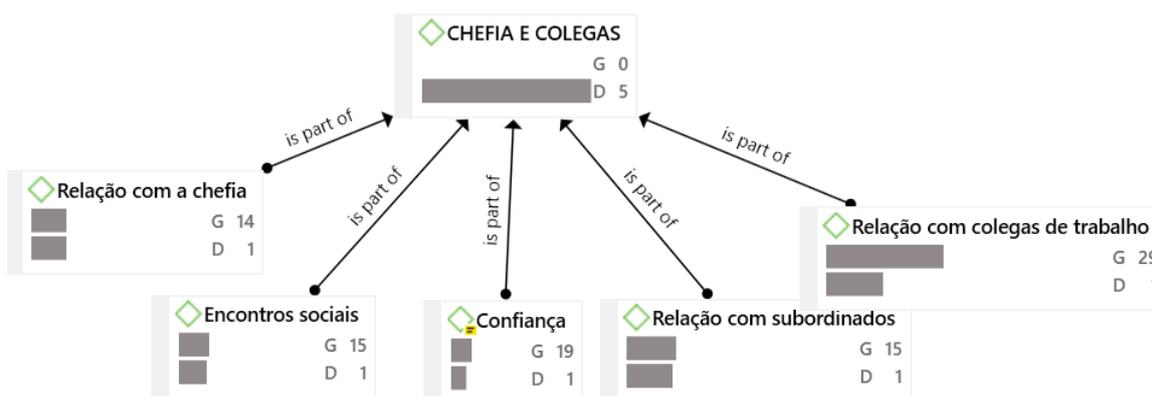
A segunda categoria procura responder ao segundo objetivo específico que se refere à identificação de aspectos relacionados à dimensão integração às pessoas, dentre os quais relações de amizade e confiança dentro do ambiente organizacional, aceitação e inclusão em grupos dentro da IFES, encontros sociais fora da instituição, situações de preconceito, relação com colegas de trabalho, chefia e subordinados e aspectos relacionados a terminologia utilizada pelas pessoas para designar PCDs. Esse objetivo tem como unidades de contexto os seguintes itens: chefia e colegas e, aceitação e discriminação. As unidades de registro relacionadas a esta unidade de contexto são: confiança, conhecimento mútuo, encontros sociais, inclusão, preconceito, relação com a chefia, relação com colegas de trabalho, relação com subordinados e terminologia.

Inicialmente, optou-se por fazer uma pergunta geral. Como você percebe sua relação com outras pessoas dentro do ambiente organizacional? Quando o entrevistado não respondia a esta pergunta inicial, detalhava-se a indagação em outras para colher as informações desejadas: - Como é sua relação com a chefia? E com colegas de trabalho? E com subordinados? Dessa forma, colhiam-se as respostas aos itens desejados.

A primeira unidade de contexto da dimensão integração às pessoas é *chefia e colegas*, a qual reúne como se dá as relações com chefia, colegas de trabalho, com

subordinados, relações de confiança entre colegas e se ocorrem encontros com colegas de trabalho fora da instituição. As unidades de registro encontradas estão relacionadas na figura 8:

Figura 8. Chefia e colegas.



Fonte: Dados da pesquisa (2018).

A unidade de registro com maior número de menções foi *relação com colegas de trabalho*. Este item recebeu 29 menções, seguido por confiança com 19 menções. Fisher (1986) citado por Chao *et al.* (1994) sugeriu que conhecer a pessoa certa de quem aprender sobre a organização, o grupo de trabalho e o trabalho tornam-se fundamentais na socialização.

- ***Relação com colegas de trabalho***

Com relação aos colegas de trabalho, onze falaram ter boa relação, um falou que dependia por conta da comunicação, outra disse que inicialmente é difícil e depois melhora. Um aspecto que tem contribuído para a adaptação e socialização dos servidores com deficiência na Instituição pesquisada é o apoio dos colegas de trabalho.

Observou-se que predomina um bom convívio e ajuda entre os pares. Pesquisas nessa área afirmam que os aspectos informais da socialização, como o convívio diário com outras pessoas são extremamente importantes para a adaptação e aprendizagem na organização (BORGES & ALBUQUERQUE, 2014; CARVALHO-FREITAS *et al.*, 2010).

- ***Relação com a chefia***

Quando especificada a pergunta em relação à chefia, os quinze servidores falaram ter boa relação, no entanto, três deles ressaltaram que poderia melhorar. Um deles reclamou da chefe chamar de outra sala e a mesma ter dificuldades pra ouvir, outro que poderia melhorar a comunicação por ser surdo e sempre precisar de um intérprete de libras, e, outra afirmou ter tido dificuldades, pois, o chefe não sabia o que fazer com a mesma por conta de sua deficiência visual, mas que superado o primeiro momento, adaptou-se ao ambiente e às suas funções. A própria PCD tomou a iniciativa com relação a dizer o que poderia fazer no seu setor.

Eu tive só até agora dois chefes, e a princípio há aquela dificuldade de ser, do chefe não saber muito bem o que é que vai fazer com a gente, por ele achar que de repente precisa ter todo um espaço adaptado, um ambiente diferenciado, mas essa postura de integração acaba tendo que partir muito da gente, então eu consegui na primeira gestão que aqui eu estive deixar algumas coisas já resolvidas, como, o que era que eu ia fazer, aonde era que eu ia ficar e a gestão atual agora só administra já esse processo, então... (E11)

Neste caso citado acima, a servidora contribuiu para o seu processo de integração e socialização ao ambiente organizacional, uma vez que a chefia e a instituição não estavam preparados para receber uma pessoa com deficiência visual.

Relação com colegas de trabalho, com chefia e com subordinados se referem a aspectos informais e que podem auxiliar o processo de socialização, o que é comprovado pelas palavras de Genari, Ibrahim e Ibrahim (2017) que afirmam que as interações do novo funcionário com seus colegas, gestores e tutores podem representar o fator mais importante para o sucesso da socialização.

- ***Relação com subordinados***

Com relação a subordinados, oito afirmaram ter boa relação, três afirmaram não ter subordinados e uma afirmou ter alguns problemas de relacionamento. Uma das que afirmaram possuir boa relação também afirmou que apesar de ter uma boa relação com subordinados não sabe ser chefe, não tem liderança, não gosta de mandar em ninguém, então

deixa todos a vontade pois todos conhecem o seu serviço. Especifica-se, a seguir, o trecho da que afirmou ter alguns problemas:

É mais quando tá num momento de pressão. Que tem que ser rápido, que tem que fazer logo. Então não dá pra chegar: - Oh, Florzinha, por favor, faça isso... Então nessa tensão toda de ritmo de trabalho eu acabo esquecendo e aí a pessoa acaba interpretando que eu tô mandando, que eu tô sendo chata. Falo isso assim com alguns bolsistas que a gente tem porque os bolsistas estão subordinados ao secretário. (E3)

Violante e Leite (2011) salientam que a desvantagem deriva da condição de deficiência, apresentada pelo indivíduo que a possui, e esta carrega consigo o status de incapacidade que é gerada por essa mesma condição em função de o ambiente não se apresentar adaptado para promover a inserção total da PCD nas instâncias sociais. Esta fala é corroborando quando o entrevistado E4 diz que está sempre tendo que trabalhar mais que os outros servidores para provar que é capaz.

- ***Confiança***

Com relação à unidade de contexto “confiança” foram feitas as seguintes perguntas: - Você confia nos seus colegas de trabalho e você acha que seus colegas de trabalho confiam em você?

Dos que responderam, 13 disseram confiar nos colegas de trabalho e dois não responderam. Estabelecer relações de confiança com os colegas de trabalho promove a cooperação e satisfação no trabalho.

Simas, Souto e Carvalho-Freitas (2014, p.32) esclarecem que para Mayer, Davis e Schoorman (1995) a confiança interpessoal pode ser definida como uma expectativa depositada, por um indivíduo ou um grupo, em uma palavra, uma promessa, de outro indivíduo ou grupo.

No presente estudo, percebe-se existirem relações de confiança entre os pares dentro da instituição. Isto foi constatado pelas respostas dos entrevistados.

- ***Encontros sociais***

Foi indagado aos entrevistados se eles costumavam sair com colegas de trabalho fora da instituição. Oito responderam que sim. Um deles respondeu que sim, mas que já tinha

amizade com eles antes de entrar na instituição por serem da comunidade surda. Dois disseram que não mais, pois já tiveram problemas com os do seu setor. E um disse sair somente com colegas de outros setores. Alguns trechos ilustram as respostas:

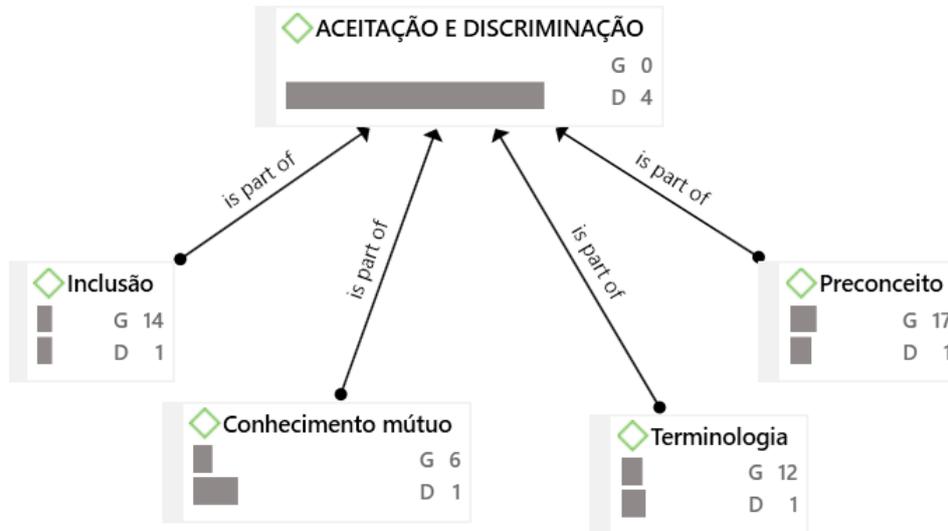
Assim, inicialmente a gente saia mais, mas eu tô falando é do grupo todo. Não só eu especificamente. Mas com o tempo. Eu não tenho... A gente tem um grupo no whatsap que eles começaram a... Teve uma vez que dois desses colegas já tiveram uma discussão comigo e eu preferi sair do grupo. Porque eu não gosto muito de ficar nesse negócio de... Porque pra mim assim a pessoa tem que chegar e dizer: - Fulano... Mas aí aconteceu uma vez, aconteceu na segunda e eu disse: - Não, agora vou sair. Então assim eu não sei se eles andaram se encontrando ou não. (E3)

Como se não bastasse a gente passar 8h por dia, e a gente tem esse costume, e é um grupo muito grande, com alguns com mais frequência, afinidade maior com alguns e outros não, mas assim no geral sim, a gente tem aqui um hábito. Este hábito já existia quando eu cheguei. Desde que eu cheguei eu faço de tudo pra manter esse hábito, a gente tem esse hábito de nos confraternizarmos. Às vezes uma, mas geralmente duas vezes por ano, uma por semestre, a gente sempre faz um churrasquinho aqui fora no natal. No natal é certo, aí tem anos que nós fazemos duas ou três vezes, a gente tem esse hábito de nos reunirmos mesmo. (E6)

Eu já saí, mas até por uma postura minha não por falta de convite é algo que eu evito, eu não gosto muito. Porque eu já tive algumas experiências muito negativas em outros lugares então eu prefiro manter as coisas mais institucionalizadas. (E11)

A segunda unidade de contexto a ser observada na dimensão integração às pessoas é aceitação e discriminação, na qual constam aspectos relacionados à inclusão e aceitação das pessoas com deficiência. Abordam questões como conhecimento sobre vida pessoal, preconceito, terminologia utilizada para se referir às pessoas com deficiência. As unidades de registro encontradas foram as seguintes: inclusão, conhecimento mútuo, terminologia e preconceito. De acordo com a figura 09, quem apresentou um maior número de menções foi a unidade de registro *preconceito* com 17 citações.

Figura 9. Aceitação e discriminação.



Fonte: Dados da pesquisa (2018).

- **Inclusão**

Com relação à inclusão e aceitação todos os quinze servidores entrevistados afirmaram se sentirem incluídos e aceitos no ambiente organizacional pelos colegas de trabalho. Foram relatados ainda que existem muitos servidores que são só colegas de trabalho, mas que tornam-se amigos mesmo e que isso transforma o ambiente de trabalho num local bom de se conviver, uma vez que eles passam a maior parte de suas vidas dentro da instituição. Alguns, mesmo tendo direito a cumprir horário reduzido, garantido pela Lei 9.527 de 10 de dezembro de 1997, não pediram redução. Isso mostra que a convivência é boa. Outra servidora relatou que mesmo tendo vontade de ir para um setor mais calmo, não vai por medo de não encontrar o mesmo clima organizacional. Outro também ressaltou que nunca procurou ir para um setor térreo, apesar de ter dificuldades de mobilidade, por causa as amizades que se formaram, pelo bom ambiente organizacional do seu setor.

Mas existem pessoas que a gente quer bem mesmo, de verdade, se relaciona bem e de repente encontra e tem uma afeição maior e vira amigo mesmo de verdade. Tem outros que a gente não consegue muito. (E2)

Pelo contrário, eu nunca tive esse problema não, É isso que eu tô te dizendo. A maioria das situações aqui, se há... deve ter havido já, mas nada muito sério não, mas a maioria das situações que houve acho que é por conta das minhas chatices, as pessoas são muito boas, eu é que sou nojentão mesmo, sabe? Sou muito complicado. (E6)

Com certeza, tanto é que sempre que a gente tenta sair pra almoçar alguma coisa assim, a primeira preocupação deles é acessibilidade. (E12)

Nota-se no Brasil um avanço significativo nos aspectos legais que envolvem direitos e garantias das PCDs. Contudo, sabemos que isso não garante uma efetiva inclusão social, sobretudo, no mercado de trabalho. (BODART; ROMANO; CHAGAS, 2016). Por esta razão todos os cidadãos devem estar atentos para não reproduzir atitudes de discriminação e de exclusão.

- ***Conhecimento mútuo***

Foi perguntado também se as PCDs conheciam aspectos da vida pessoal de seus colegas de trabalho e se eles sabiam coisas pessoais suas. Seis dos entrevistados responderam a esse questionamento. Dos que responderam, quatro afirmaram que sim e dois disseram o que cito abaixo:

Isso, eles têm aqui nesse departamento, eles têm a terrível mania de se meterem na vida da gente, mas se meterem mesmo, pra ajudar, quando acontece alguma coisa... Só pra tu teres uma... Isso é só uma das coisas que já aconteceu. Aconteceram já diversas. Ano passado eu sofri um assalto, eu e a minha esposa, nós fomos assaltados, ao sairmos de casa pro trabalho. Tive meu celular roubado às 06h30min da manhã, às 10 horas do mesmo dia eu já tinha um celular novo porque a primeira pessoa que soube que eu tinha passado por isso já espalhou aqui na rede, e aí num instante o pessoal juntaram, e em menos de 3 horas eu já tinha... Pra tu ter uma ideia do nível do nosso... Aqui quem chega é adotado, eu te juro, não tinha como eu ter sido colocado num ambiente melhor pra trabalhar. (E6)

Eu diria que é um meio termo, porque assim, como eu tô muito recente ainda não deu aquela coisa assim de criar realmente um vínculo, aquela coisa toda, mas assim, a gente compartilha. Não é aquela coisa tão íntima, mas geralmente alguma coisa, algum comentário, alguma coisa que tá acontecendo na família a gente acaba comentando, mas não posso dizer exatamente que já é amigo porque é uma coisa muito recente. (E8)

Apesar de manterem algumas reservas, a maior parte dos entrevistados compartilha informações relacionadas à vida pessoal. Este compartilhamento revela o clima de confiança existente entre os servidores. Este resultado corrobora com os achados de Ribas (2017) que afirma que as pessoas com deficiência estão mais presentes no nosso dia a dia, seja nas empresas, escolas, parques, cinemas etc. Estão vivendo sua vida e fazendo, se quiserem, todas as atividades que nós fazemos. Aparecem nos jornais, tornam-se personagem em novelas, namoram, casam, têm filhos. Estão mais independentes e autônomas. Isto indica que

a convivência entre os seres humanos tem se tornado mais próxima. Pessoas que têm deficiência e as que não têm, vêm aprendendo umas com as outras, a extrair da relação aquilo que possa enriquecer o conhecimento mútuo.

- ***Terminologia***

A maioria dos servidores afirmou não ter problemas relacionados a terminologia, não se importar muito. Eles têm consciência dos termos utilizados ao longo do tempo e que hoje há um respeito e as pessoas em geral falam o que é politicamente correto. Afirmaram não se sentirem ofendidos em serem chamados de PNE, PCD. Um dos entrevistados não gosta de ser chamado de deficiente auditivo. Outro não acha certo a designação surdomudo porque na verdade eles falam. Sua primeira língua é a Libras. São surdos, mas não mudos. O que eles não são é oralizados. Segundo Sasaki, o maior problema decorrente do uso de termos incorretos reside no fato de os conceitos obsoletos, as ideias equivocadas e, as informações incorretas serem reforçados e perpetuados. O uso da terminologia correta, segundo Sasaki desencorajaria práticas discriminatórias e construiria uma verdadeira sociedade inclusiva (SASSAKI, 2006).

A terminologia pessoa com deficiência foi estipulada na Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência da ONU, sendo que em, 03 de novembro de 2010, a Secretaria de Direitos Humanos oficializou a nomenclatura legal como “Pessoa Com Deficiência”, expressa na sigla PCD (SANTOS *et al.*, 2013).

Seguem, abaixo, alguns enxertos:

A gente se auto intitula cadeirante. Não gosta muito de termos considerados pejorativos. Antigamente se tinha uma nomenclatura diferente que vai mudando com o tempo. Eu acho que a mais adequada seria pessoa com deficiência porque o portador parece que a gente quer carregar o negócio. A gente não escolheu, entre aspas, então eu acho que pessoa com deficiência, cadeirante quando a pessoa é cadeirante eu acho que é o mais correto, mais adequado. (E4)

...o que acontece é que muitas vezes as pessoas tem a mania de imaginar que a pessoa que é surda é a pessoa que fala por libras ou a pessoa... Enfim, então o que eu percebo é que muitas vezes quando eu acabo falando que eu sou surda a pessoa olha com aquela cara de susto porque eu não tenho o sotaque surdo porque eu passei pouco tempo realmente sem ouvir, mas assim se perguntaram de boa, sou surda, porque eu sou totalmente dependente do implante coclear pra conseguir ouvir. Então eu sou surda. Se eu tirar ele pronto, vou dormir, tirei, pode o mundo acabar digamos assim, então assim com relação a isso, não tenho problemas com essa relação a essa questão de tratamento. Às vezes eu acho que os outros ficam até um pouco mais sem jeito de me chamar assim do que eu mesma de me auto declarar assim. (E8)

... Acontece muito as pessoas desconhecem essa terminologia, chamam surdos mudos, e é deficiente auditivo e a gente vai explicando pras pessoas que é um

absurdo que é uma terminologia não mais utilizada, que a deficiência auditiva é em relação a própria deficiência e não a pessoa. (E9)

Eu mesmo é que digo, olha o respeito com o ceguinho.(E10)

Pra mim não importa muito, porque às vezes eu consigo perceber pelo modo como a pessoa me chama. A pessoa chama por exemplo surdo/mudo, eu sei que às vezes é por falta de informação que ela tá usando aquele termo. Eu compreendo o contexto, sei que socialmente as pessoas não são, tem pessoas que se sentem mais chateadas, constrangidas. Eu até acho que o curso a universidade é uma oportunidade deles aprenderem, mas eu acho que não me choca, não me dá nenhum sentimento ruim com relação a isso. Eu não gosto mais por exemplo, é deficiente auditivo, não gosto porque tem muito esse olhar clínico sobre a deficiência. (E15)

Pelo fato de não serem oralizados os surdos entrevistados afirmaram ter dificuldades com relação ao acesso a informações e isso dificulta o processo de socialização destes. Uma dificuldade é o fato da maior parte dos servidores não ter fluência na Língua Brasileira de Sinais – LIBRAS.

- ***Preconceito***

Das doze pessoas que responderam ao questionamento de se eles já sofreram preconceito dentro da instituição, todos disseram não ter sofrido preconceito. Uma afirmou ter sofrido em outro trabalho, ainda quando era estagiária na LBA. Dois relataram que preconceito não, mas que havia dificuldade em saber lidar com pessoas com deficiência. Um dos entrevistados que afirmou não ter sofrido preconceito, disse que percebeu uma vez um vigilante apontando e pelo modo de falar viu que o mesmo se referia a ele, mas disse não ter dado muita importância.

Alguns trechos abaixo, exemplificam o que foi relatado:

Na verdade não é nem tanto preconceito. Eu não sei se eu chamo isso de falta de informação ou cultura, ou... Ainda em pleno século XXI, independente do lugar, existem pessoas que ainda não sabem como lidar com a gente. Não sabem como lidar. Já houve muitas conquistas. Você imagine uma pessoa com deficiência visual está onde eu estou. Isso não era possível há trinta anos atrás. (E5)

Estou tentando lembrar se houve algum episódio. Eu acho que não. Às vezes ocorrem estranhamentos. (...) Em outros lugares aqui na instituição às vezes acontece. Se há um lugar que eu não vou costumeiramente as pessoas às vezes, elas “- Ah, eu não sabia que tinha um professor surdo”. Teve alguns eventos... porque assim, abre uma inscrição pra um evento, aí eu não tenho como às vezes no formulário dizer que eu sou surdo, não tem espaço naquele formulário. Aí eu tenho que ir atrás, ligar e informar, e aí hoje já está mais habitual pra aqueles lugares que oferecem eventos, tem sido resolvido, mas, se é preconceito, não. (E9)

Não, pelo menos que eu possa constatar assim de forma direta, não. O que às vezes a gente sente é uma dificuldade mesmo das pessoas de inclusão da gente em certas

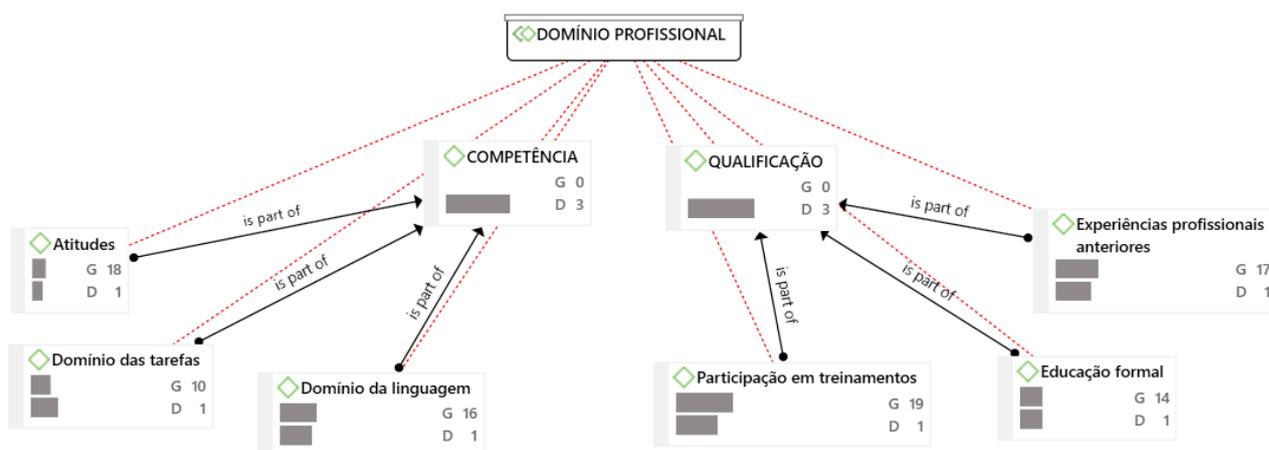
atividades, mas eu acho que não é bem por preconceito, mas é mais por desconhecimento mesmo, é mais a questão da ignorância do que mesmo preconceito.(E11)

Absolutamente. Não, até muito pelo contrário. Assim, é no começo o pessoal tinha medo de lidar comigo, tinha medo de fazer certas perguntas. Enfim, eles tinham aquele receio de estar tratando num ambiente que eles nunca conheceram, um terreno que eles nunca lidaram. (E12)

As pessoas com deficiência passam a vida sofrendo diversas formas de preconceito, mas, na instituição investigada elas afirmaram não sentir preconceito. Notaram alguns comentários realizados de maneira sutil, mas não diretamente à PCD. Embora o fato não tenha sido diretamente mencionado nas entrevistas, muitos gestores ainda resistem em receber pessoas com deficiência nos seus setores, fato este corroborado por Carvalho-Freitas (2008) ao apontar as dificuldades para inserir e gerir o trabalho das pessoas com deficiência: as formas como os gestores veem a deficiência, a maneira de adequar condições e práticas de trabalho, e a necessidade de compreender a satisfação dos profissionais no mercado de trabalho.

### 5.2.3 Dimensão domínio profissional

Figura 10. Domínio profissional



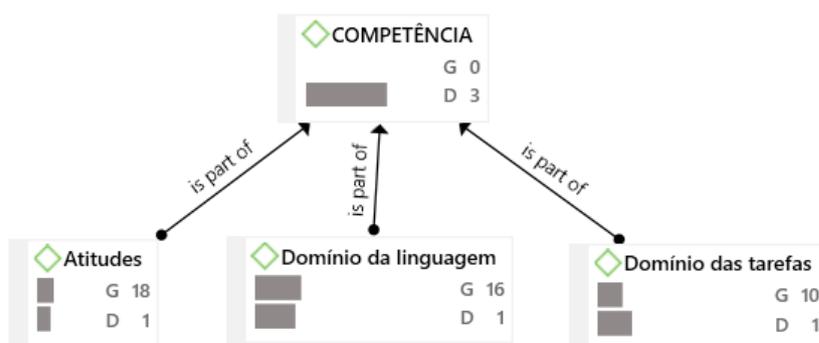
Fonte: Dados da pesquisa (2018).

A terceira categoria busca informações relacionadas à dimensão domínio profissional dentre os quais saber qual a formação do entrevistado, suas experiências profissionais anteriores, suas características como servidor público, dificuldades ou

facilidades relacionadas ao domínio da linguagem e das tarefas, e se o mesmo participa de treinamentos oferecidos pela instituição. Foram trabalhadas as seguintes unidades de contexto: competência e qualificação. As unidades de registro relacionadas a unidade de contexto competência são: atitudes, domínio da linguagem e domínio das tarefas. Às relacionadas à unidade de contexto qualificação são: experiências profissionais anteriores, participação em treinamentos e educação formal.

A primeira unidade de contexto a ser observada nesta dimensão é competência, a qual tenta descobrir habilidades e competência do servidor. As unidades de registro deste contexto estão especificadas no gráfico abaixo:

Figura 11. Competência



Fonte: Dados da pesquisa (2018).

A unidade de registro que obteve mais menções foi atitudes, com 18 citações. Em condições desfavoráveis, a diferenciação entre competência e qualificação vinculada às condições de trabalho pode ficar mais evidenciada, pois, mesmos que as pessoas estejam preparadas para o desempenho, sem as condições adequadas de trabalho, a competência desses pode não se concretizar ou ser minimizada. O servidor pode até ser qualificado, ter proatividade, querer fazer um bom trabalho, mas se não tiver as condições adequadas, não conseguirá atingir o seu objetivo (BORGES, ROS-GARCIA, TAMAYO, 2001; BORGES *et al.*, 2014).

- ***Domínio da linguagem***

Com relação ao *domínio da linguagem* foi perguntado se os servidores conheciam

as siglas utilizadas dentro da instituição. Dos 13 entrevistados que responderam a esta pergunta, cinco disseram conhecer as siglas, cinco disseram conhecer algumas relativa aos setores com os quais tinham mais contato. Um respondeu não lembrar se tinha alguma dificuldade com relação as siglas e dois responderam não conhecer. Abaixo, alguns trechos para ilustrar:

Conheço. Conheço todos. Eu procuro sempre pesquisar. Se aparecer alguma sigla nova eu procuro consultar no site mesmo da universidade ou através de outro recurso. Eu procuro sempre identificar a sigla e associar ao nome para que isso não cause nenhum tipo de problema. Principalmente quando se tem que encaminhar um processo. (E1)

Isso parece que mudou. Isso não é tão recente, mas eu não me apropriei ainda não. Por exemplo, na PROGEP mudou algumas coisas. CODEC, enfim tem várias siglazinhas lá. E algumas a gente vai tratando com mais familiaridade porque lida mais. (E2)

Não, não. O meu negócio é mexer com ferro, com material e a manutenção da máquina de nitrogênio que eu faço. Somente essas coisas aí. (E10)

Assim existem setores. Como eu não recorro muito a eles, não sei, não sei de cabeça assim não sei nem lembrar pra você, mas todos os setores a quem eu recorro, que costumo trabalhar a sigla nunca foi problema, não. (E12)

O resultado mostrou que existem servidores que apesar de trabalharem já há algum tempo na instituição ainda não conhecem as siglas utilizadas, principalmente relacionadas à PROGEP. Foi informado que houve mudanças e que havia uma relação com as siglas e denominações, mas que essa relação não foi atualizada pela Progep. Os resultados encontrados não satisfazem um dos fatores importantes da socialização, indicada por Chao et al. (1994) como sendo Linguagem que aborda o conhecimento do indivíduo sobre a linguagem técnica profissional assim como o conhecimento da linguagem informal dentro da organização.

- *Atitudes*

Com relação às atitudes as respostas foram bem variadas. Foi indagado sobre as características que o entrevistado achava possuir como servidor público. Todos os quinze entrevistados responderam ao questionamento. Predominou nas respostas o compromisso, a responsabilidade, a proatividade, a ética, o domínio das taferas, tentativa de bom atendimento aos alunos surdos e compreensão. Elencam-se algumas respostas:

Eu não consigo liderar. Eu não tenho assim essa vertente assim de liderança por mais que talvez o cargo de secretária do departamento exija isso. (E2)

Eu me considero proativa, e às vezes eu fico com raiva com quem não é. Quando eu vejo uma pessoa sentada, sem fazer nada. Eu fico, meu Deus: - Gente, tem isso aqui pra organizar. Olha essa sala como tá toda bagunçada. Aí tem gente que não gosta. (E3)

Eu acho que eu me enquadro já numa nova geração. Do servidor que vem com uma mentalidade de tentar modificar a universidade pra melhor. (E4)

Me considero apta pras minhas atribuições. Não somente por mim, mas também por causa dos recursos que tenho ao meu dispor, das instruções que me dão. (E5)

Eu me considero uma pessoa proativa, aquela pessoa que realmente corre atrás pra tentar ver como é que as coisas funcionam, e assim, eu me considero uma pessoa responsável. (E8)

Eu sou uma pessoa aberta, comprometida, responsável. Eu tento atender as demandas que surgem, preocupado com a qualidade do nosso trabalho. Tento buscar que as pessoas surdas que entram na universidade se sintam bem atendidas, que a universidade seja referência, que a universidade atenda as pessoas surdas do modo que eu atende os alunos ouvintes, pra mostrar que as pessoas surdas são capazes. Acho que é isso. (E9)

Eu acho que sim, eu me comprometo porque todo dia eu venho pro trabalho mesmo com a deficiência e com tempo de aposentadoria. (E10)

Eu me acho capacitada. (E13)

Iniciativa, pró-atividade, precisão nas informações, atenção às questões, aos critérios, as questões técnicas, legais. (E14)

Eu sou uma pessoa, eu sou muito pontual. Eu prefiro chegar antes, não é nem pontual prefiro chegar antes, só que assim ao mesmo tempo tipo relação com os alunos, eu sou muito bonzinho. A aula que é pra começar as seis, eu já sei que os alunos não vão chegar as seis, aí eu vou atraso um pouco o tempo (...) (E15)

Dentre as respostas também foram mencionadas dificuldades de liderança e existência de preguiça.

Muitas pesquisas têm relatado as ações dos próprios sujeitos no processo de socialização e assumido que as pessoas, ao ingressarem nas organizações, desejam que esta entrada aconteça da melhor maneira possível e, dessa forma, motivam-se proativamente, para construir a própria inserção organizacional (BORGES *et al.*, 2014). Isto quer dizer que os servidores se sentem motivados a ajudar no seu processo de socialização organizacional, pois desejam se sentir aceitos e incluídos.

- ***Domínio das tarefas***

Todos os servidores afirmaram dominar suas tarefas, perguntados diretamente ou

não. Informaram ter compromisso e proatividade na realização de suas funções, assim como preocupação na melhoria da instituição.

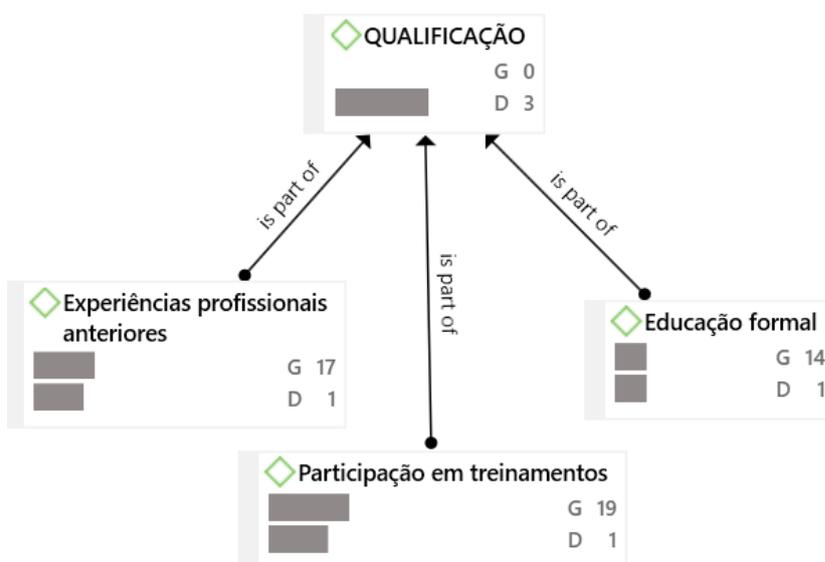
Acho que essas funções que eu exerço estão dentro das minhas competências, minhas habilidades. Acho que o departamento não exige mais do que eu posso dar e eu acredito que eu desempenho bem. (E2)

A gente tem que se superar, tem que fazer dobrado pra poder se equiparar as pessoas que andam. A gente meio que dentro da limitação que a gente tem a gente procura se superar. (E4)

Comprovando os resultados encontrados de que o compromisso e o domínio das tarefas estão diretamente ligados à satisfação no trabalho, Genari, Ibrahim e Ibrahim (2017) afirmam que o desempenho dos indivíduos está associado aos sentimentos que estes desenvolvem em relação à organização. A boa relação com gestores, colegas e subordinados ajuda a melhorar o clima organizacional e assim promover uma boa socialização. Este fator ajuda a aumentar os níveis de desempenho dentro da instituição.

Finalizando a categoria domínio profissional, a segunda unidade analisada foi a qualificação, na qual constam a formação profissional da PCD, experiências profissionais anteriores e participação em treinamentos, especificados na figura abaixo:

Figura 12. Qualificação.



Fonte: Dados da pesquisa (2018).

A unidade de registro que apresentou mais menções referentes à unidade de contexto *qualificação* foi *participação em treinamentos*, com dezenove citações. A qualificação consiste num processo em que os trabalhadores se apropriam de toda a produção, utilizando criatividade e potencialidade, não apenas repetindo ações quase autônomas. Ainda que o controle do capital exista, os trabalhadores são capazes de construir um saber coletivo a respeito do trabalho que pensam e executam (MANFREDI, 1998).

Dessa forma, para compreender o conceito de qualificação, é necessário conhecer o contexto histórico que contempla a diversidade de condições sociais, econômicas e políticas em diferentes momentos e em diferentes sociedades, pois estas terão, em diferentes épocas, critérios diferentes para conceituar o que é trabalho qualificado (BASTOS, 2006; MATOS, 2017).

- *Educação formal*

A unidade de registro educação formal obteve 14 citações. Foi perguntado qual a qualificação do profissional da instituição pesquisada. As respostas estão no quadro a seguir:

Quadro 19. Especificações da Educação Formal.

Entrevistado	Ensino Médio	Graduação	Especialização	Mestrado	Doutorado
E1		Licenciatura em Português			
E2		Direito (cursando)			
E3		Graduação em Gestão de Recursos Humanos			
E4		Graduação em Gestão Pública	Cursando a especialização		
E5	Ensino Médio				
E6		Filosofia			
E7		Administração de Empresas	Administração Financeira e Libras	Administração de Empresas	Administração de Empresas (cursando)
E8		Licenciatura em Geografia			
E9		Geografia (bac.) e Letras/Libras (lic.)	Libras	Linguística	
E10	Ensino Médio (Técnico em mecânica)				
E11		Direito (cursando)			
E12		Tecnólogo em construção civil	Gestão Pública		
E13		Enfermagem			
E14	Técnico em Edificações	Processos Gerenciais e em Administração Pública	Gestão de Projetos		
E15		Letras/Libras	Libras		

Fonte: Elaborado pela autora (2018).

Dos quinze servidores entrevistados apenas dois (13,33%) possuem apenas o

ensino médio o que indica o alto nível de qualificação das pessoas com deficiência desta instituição. Destes, um trabalha como técnico em mecânica. Ele tem 61 anos, entrou sem prestar concurso e já está com tempo de se aposentar completados há dois anos, a seguinte é uma servidora de 43 anos, há quatro anos na IFES investigada e 16 anos em outra instituição. É uma servidora com deficiência visual total. Além de ter sido perguntado o nível de escolaridade e em que os entrevistados eram formados, foi também realizada a consulta no currículo lattes dos mesmos para confirmação dos dados informados. Somente um dos entrevistados mencionou dificuldades de concluir o ensino fundamental e médio, tendo iniciado o curso superior somente aos 46 anos. Há, neste caso, claro descompasso, quando se vê, por exemplo, que Braga e Feitosa (2016) ressaltam que a educação é direito de todos e dever do Estado que se obriga à promoção do desenvolvimento das pessoas visando ao preparo para o exercício da cidadania e a capacitação para o trabalho.

- *Experiências profissionais anteriores*

Perguntados sobre experiências profissionais anteriores, sete servidores mencionaram ser este o primeiro ou o segundo emprego formal. Dois destes tinham empregos informais antes: um era professor de reforço e o outro trabalhava como marceneiro ajudando o pai. Ressalta-se que dois dos entrevistados trabalhavam, sofreram um acidente que os deixou tetraplégicos e os mesmos se aposentaram. Posteriormente, resolveram estudar para concurso e voltaram à ativa. Um deles passou em três concursos: para esta IFES, uma IFES no interior do Estado e um banco, mas optou por ficar nesta instituição para ter mais qualidade de vida. Um dos entrevistados, que é docente na instituição, relatou que nunca imaginou ser professor. Teve dificuldades de terminar o ensino fundamental e médio porque na época não tinha escola para surdos. Disse ter feito o supletivo para terminar sua formação básica e que somente aos quarenta e seis anos começou a graduação tendo terminado aos cinquenta. Anteriormente, trabalhou no SEPROCE (Serviço de Processamento de Dados do Estado do Ceará) e na NORMATEL. Tinha empregos administrativos e, mais tarde atuou como docente no ICES (Instituto de Educação Cearense de Surdos). Também já tem tempo para se aposentar, mas não deseja fazê-lo ainda, pois gosta de trabalhar.

A seguir, alguns trechos das falas:

Experiência profissional trabalhando fora de casa é a primeira vez. As outras vezes sempre trabalhei como autônomo, sempre em casa, mas sempre na área de educação. Eu trabalhava muito como professor de reforço. Professor particular. Isso aí já me dava certo domínio com a matéria e cuidado com a pessoa. (E1)

Aqui foi meu primeiro emprego. (E2)

Não, eu já trabalhei em 10 empresas. Essa é a 11ª e a última. Graças! (E3)

Antes do meu acidente... Eu tive um acidente automobilístico em 2003. Então, antes do acidente eu já trabalhava em empresa privada, aí eu me aposentei. Então esse período que eu fiquei de 2007 até passar num concurso que foi um pouco antes de 2014. Acho que o concurso que eu fiz foi o de 2012. Então, até esse período aí a gente procurou fazer alguns trabalhos por fora. Não sendo carteira assinada, então não trabalhei em empresa privada efetivamente. E a questão do concurso público foi um caminho que eu achei pra voltar à ativa. Pra deixar de ser aposentado e voltar a trabalhar ativamente. Então foi através dos concursos que eu voltei a trabalhar. (E4)

Enfatiza-se aqui a dificuldade de inserção no mercado formal para pessoas com deficiência, mas salienta-se também que eles tentam ganhar seu próprio sustento atuando em trabalhos informais e estudando para ingressar no mercado através de concursos públicos ou mesmo tentando ocupar vagas para pessoas com deficiência em empresas privadas.

- *Participação em treinamentos*

De doze entrevistados, cinco disseram participar dos treinamentos oferecidos pela instituição. Sete afirmaram não participar. Dentre os motivos para não participação estão a falta de tempo por estar fazendo a graduação ou estágio ou, ainda, pelo fato de ter horário reduzido ou falta de tradutor (na época). Um afirmou buscar qualificação fora, pois não são ofertados cursos na sua área. Outra afirmou que iria procurar os cursos depois que se aposentasse. Abaixo, transcrevem-se alguns trechos das respostas:

Eu sempre procuro fazer as capacitações. Procuo participar de treinamentos, de seminários para com isso absorver cada vez mais o conhecimento e, em consequência, levar para o ambiente de trabalho para que isso facilite ainda mais o desenvolvimento das tarefas. (E1)

Eu não consegui ainda fazer porque quando eu entrei aqui foi em 2008. Em 2010 eu passei no vestibular. Minha faculdade tá se arrastando desde essa época. (E2)

Sim, eu sempre gosto de fazer curso, mas ultimamente eu não tenho conseguido fazer por conta da administração do tempo, eu não tô conseguindo administrar bem o tempo pra poder fazer. Como eu sou de seis horas aí é um pouco mais complicadinho pra me liberar. (E3)

Percebe-se que os servidores têm interesse em participar dos treinamentos oferecidos pela instituição, sendo que muitos participam realmente. Os que não o fazem, relatam ser por conta de questões como estarem cursando a graduação. A participação em

treinamento é parte das estratégias utilizadas pelas empresas para socialização de seus empregados. Trata-se de uma estratégia formal, coletiva, podendo ser sequencial ou não.

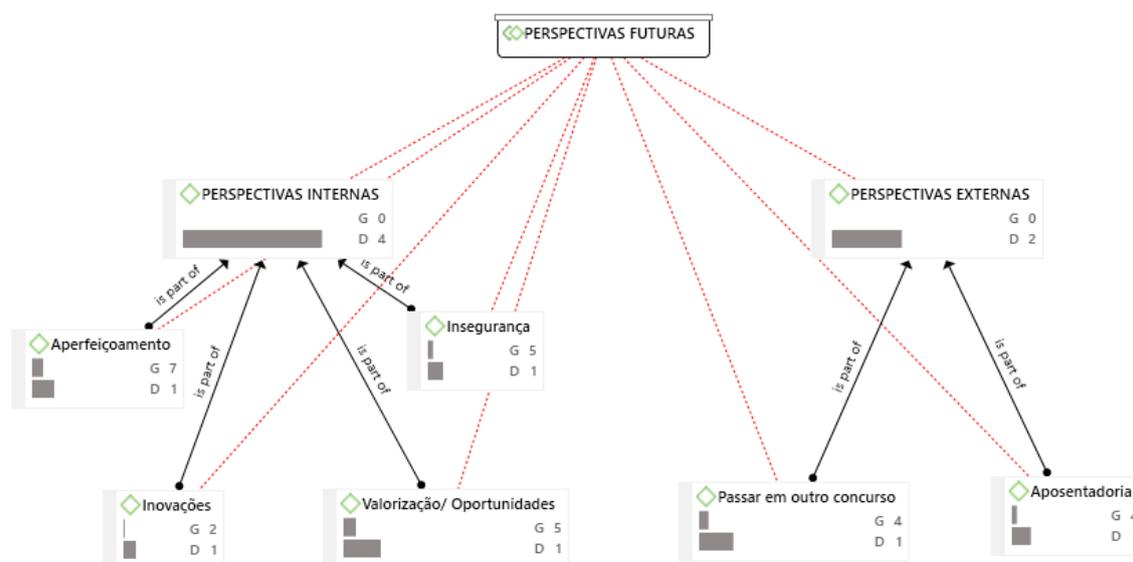
O treinamento constitui-se em uma das primeiras formas utilizadas para a socialização de novos membros em uma organização. Faz parte das chamadas táticas organizacionais que podem ser usadas pelas organizações para integrar novos membros a um novo ambiente ou membros veteranos a um novo setor ou a nova demanda de serviços. Esta informação é corroborada por Andrade *et al.* (2012) ao afirmarem que no enfoque das táticas organizacionais, o foco centra-se nas ações da organização que visam a facilitar a socialização dos novos empregados.

#### 5.2.4 Dimensão perspectivas futuras

A quarta categoria procura identificar os aspectos relativos à dimensão perspectivas futuras.

A unidade de contexto Perspectivas Futuras foi dividida em Perspectivas internas e Perspectivas externas. Abaixo, constam os gráficos das unidades de contexto e unidades de registro das duas perspectivas:

Figura 13. Perspectivas futuras.



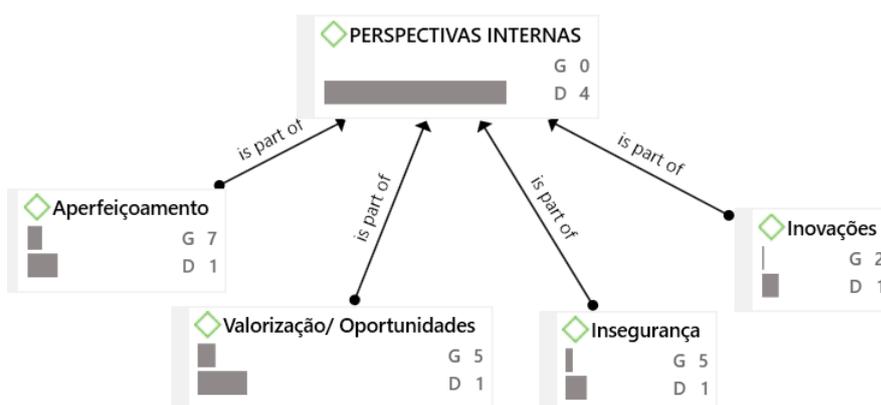
Fonte: Dados da pesquisa (2018)

Esta dimensão procura identificar o que os servidores com deficiência pensam

com relação ao seu futuro dentro da instituição, ou mesmo fora dela. As respostas geraram as unidades de contexto: perspectivas internas e perspectivas externas. As unidades de registro relacionadas às perspectivas internas são: aperfeiçoamento, valorização/oportunidades, inovações e insegurança. As relacionadas às perspectivas externas são: aposentadoria e passar em outro concurso. Estas já estavam pré-definidas. No entanto, surgiram outras, tais como: inovações e insegurança.

A primeira unidade de contexto a ser observada é a unidades perspectivas internas, a qual reúne o que as pessoas com deficiência esperam do seu futuro dentro da instituição. As unidades de registro encontradas estão descritas na figura abaixo:

Figura 14. Perspectivas internas.



Fonte: Dados da pesquisa (2018)

Das perspectivas internas, a unidade de registro que obteve mais menções foi aperfeiçoamento, comprovando a preocupação dos servidores em querer se qualificar. A qualificação está dentro das ações formais da organização para socialização de seu quadro de pessoal. Genari, Ibrahim e Ibrahim (2017) enfatizam que atividades relacionadas à capacitação dos profissionais promovem o aumento da satisfação com o trabalho desenvolvido, a redução da ansiedade e a intenção de permanecer na empresa.

- ***Aperfeiçoamento***

Sete servidores afirmaram querer se qualificar: fazer um mestrado (cinco) ou se aperfeiçoar, mas não especificaram que cursos gostariam de fazer (dois). Destes dois um deles está mais próximo da aposentadoria.

Eu espero fazer um mestrado e um doutorado. Me qualificar cada vez mais, me capacitar. Me surpreender no próprio ambiente de trabalho buscando sempre o aperfeiçoamento e buscando sempre um incentivo. (E1)

O meu objetivo atualmente não é sair da instituição, até porque tá tudo muito instável em termos de governo. Então, muita gente perdendo emprego então me acho privilegiada de estar aqui. Acho que muita gente gostaria de estar no meu lugar. Porque tem muita gente passando por dificuldade financeira. Mas o fato de você ter um emprego que tem uma estabilidade vamos dizer entre aspas porque já estão querendo mudar esse parâmetro de estabilidade. Eu tenho o objetivo de entrar no mestrado pra poder melhorar a condição financeira e também poder ter algo para agregar dentro da universidade. Eu adoro muito estudar, eu gosto de estudar, mas eu não consegui entrar no mestrado ainda por conta dessa questão. (E3)

De acordo com as respostas, nota-se que os servidores pretendem continuar se qualificando, até para melhorar seu nível salarial. “As empresas, por sua vez, atuam em um mercado no qual o capital humano de qualidade é fator de diferenciação. Para manterem-se atuantes e competitivas, é necessário que sejam compostas por pessoas qualificadas para o exercício das atividades” (PHILERENO *et al.*, 2015, p. 161). Dessa forma, a qualificação profissional, segundo Philereno *et al.* (2015), deve proporcionar o desenvolvimento de habilidades e competências para o exercício do trabalho.

- **Valorização/oportunidades**

Com relação à *code* Valorização/oportunidades, cinco mencionaram querer a valorização dentro da instituição. Compreendeu-se uma necessidade por parte dos servidores de se sentirem valorizados pela instituição e terem oportunidades de crescer profissionalmente.

Eu gostaria que o serviço público ou até a própria área da gente que a gente é subordinado ao executivo e é da área de educação. A gente não é muito valorizado. Não é muito, não. Não é valorizado de jeito nenhum. Então eu gostaria muito que tivesse uma atenção maior, que a gente fosse equiparado aos outros poderes pra gente não precisar fazer outros concursos e acabar deixando a universidade por causa de questão de remuneração e melhoria de qualidade de vida. Eu acho que se a universidade. Em si a universidade não é ruim, o que acaba atrapalhando, o que acaba modificando nosso pensamento em relação a continuar dentro da instituição não é ela em si, é a remuneração, é uma qualidade de vida, é objetivos maiores. (E4)

A diferenciação na isonomia acontece, de início, nos três poderes: executivo,

legislativo e judiciário. As regras e políticas não são aplicadas da mesma forma. Os salários e direitos não são os mesmos. Isso faz com que os servidores do executivo se sintam desmotivados e procurem ingressar em concursos de outros poderes para ter uma melhor qualidade de vida.

Também para as pessoas com deficiência esta situação não é diferente. Muitos ingressam na instituição, mas continuam estudando e se qualificando tendo em mente objetivos maiores.

Toldrá, De Marque e Brunello (2010, p.164) enfatizam que

cabe às empresas disseminarem o reconhecimento pela igualdade de oportunidades a partir de um fazer compartilhado, cooperativo com as instituições e a sociedade, pautado na ética das relações humanas e valorização da diversidade, objetivando-se a construção de uma sociedade mais justa e igualitária, por meio da inclusão das pessoas com deficiência intelectual no mercado de trabalho.

Esta valorização da diversidade pode ser entendida também como criação de oportunidades e valorização no local de trabalho.

- ***Inovações***

Um dos servidores relatou que gostaria que mais inovações acontecessem dentro da instituição.

Dentro da instituição eu espero que mais inovações aconteçam e não somente pras pessoas com deficiência visual, sejam servidores ou alunos, mas eu espero que mais inovações aconteçam e que também os alunos tenham assim mais oportunidades. (E5)

Neste quesito, percebeu-se o desejo de melhoria de oportunidades para as pessoas com deficiência com inovações que possam melhorar o trabalho dos PCDs. Dentre estas inovações podemos citar o aumento da oportunidade de utilização de tecnologias assistivas, que, para Oliveira (2015), são recursos e serviços empregados para possibilitar ou auxiliar as habilidades de pessoas com necessidades especiais, proporcionando assim independência e integração social.

As inovações podem se configurar também em novas leis e tecnologias assistivas para serem utilizadas em sala de aula e que garantam o acesso à educação para pessoas com deficiência.

As tecnologias assistivas podem garantir também o acesso à informação e ao conhecimento. No entanto, quando não há a utilização das TA nas empresas e instituições, esse acesso à informação torna-se inviável. Esta afirmação é corroborada por Pereira e Tabosa

(2014) quando estes afirmam que a informação e o conhecimento são instrumentos de mudança social e que os cidadãos conscientes dos seus deveres e direitos são capazes de realizar mudanças nas suas vidas e na de outras pessoas. As tecnologias assistivas como ampliadores de tela, leitores de tela, linhas Braille e impressoras Braille são instrumentos que garantem o acesso não só à informação, como também acesso ao mundo do trabalho.

- ***Insegurança***

Um dos entrevistados mencionou insegurança que foi gerada por alunos quando estes faziam movimentos estudantis de protestos e o servidor, por ser chefe, tentou realizar seu trabalho mandando apagar as pichações com nova pintura nas paredes.

Porque você fala assim, perspectivas, né, eu como gestor eu não posso ser técnico, eu tenho que ter uma política, tenho que ser político. Aí, por exemplo, sei lá, já teve até um certo atrito que a gente tá executando serviço de pintura e durante as ocupações anteriores, essa época de greve e tudo houve muita pichação. Muitos alunos pintaram as paredes.

Aqui notou-se a preocupação da PCD em fazer seu trabalho e manter uma boa relação com os alunos. No entanto, esta insegurança pode estar relacionada ao “complexo de inferioridade e baixa autoestima que se desenvolvem na vida das pessoas principalmente em virtude de uma percepção errônea da essência do ser humano. Este estado de abatimento tem a influência da cultura do corpo perfeito, que determina e define aquilo que é esteticamente belo e eficiente. O resultado deste pensamento cria nos indivíduos que não atendem a este conceito de perfeição uma consciência complexada” (MARTINS; BAADE, 2016). Neste caso, o conceito de perfeição pode estar relacionado à perfeição do ser humano em sua essência, em fazer a coisa certa, em não errar, e não, propriamente ao corpo perfeito.

A segunda unidade de contexto a ser observada é a unidade perspectivas externas, na qual constam as perspectivas fora da instituição. As unidades de registro encontradas foram as seguintes: aposentadoria e passar em outro concurso, conforme figura 16:

Figura 15. Perspectivas externas.



Fonte: Dados da pesquisa (2018)

As unidades de registro aposentadoria e passar em outro concurso receberam o mesmo quantitativo de menções: quatro.

- ***Passar em outro concurso***

Três servidores com deficiência mencionaram querer passar em outro concurso, com nível superior.

Sinceramente eu acredito que nós não temos muitas perspectivas boas, benefícios. Perspectivas de melhora salarial. Do executivo eu tô bem frustrada. Então na verdade o curso de direito é pra tentar outro concurso. (E2)

Bom, eu assim, sendo muito sincera eu não pretendo pelo menos, assim porque aqui eu tenho um cargo de nível médio, o que eu faço aqui não parece com aquilo que eu tô me formando, não tem nada a ver, então assim é pra lhe ser muito sincera a minha perspectiva é ficar aqui até que eu consiga ingressar num local onde eu efetivamente consiga fazer aquilo que eu tô me formando pra fazer. (E11)

Estes trechos mostram o desejo de ascensão, de melhoria de vida, de melhoria salarial, mas não apenas isso. Mostram o desejo de se obter qualidade de vida por estar fazendo o que se gosta. Bastos (1994) aponta que a administração pública direta percorre um trajeto mais longo para atingir graus significativos de comprometimento organizacional. Atribui essa morosidade a estilos autoritários de gestão, ausência de política de gestão de pessoas fundamentada em mérito, como também a uma política salarial que não consegue reter pessoas com melhores qualificações, gerando atitude negativa frente ao trabalho por parte dos servidores que permanecem na organização.

- *Aposentadoria*

Três servidores falaram já ter tempo ou estarem próximos da aposentadoria, mas um ainda quer se qualificar.

Eu já tô pensando em me aposentar né. Por mim eu continuaria, mas a gente tem que pensar também na saúde, eu quero me aposentar com saúde, mas as perspectivas ainda estou pensando. (E13)

Já assim, porque pra pessoas com deficiência existe um tempo menor, a aposentadoria normal é 35 pra homem e 30 mulher. Eu não falo da nova que será, mas pessoas com deficiência, deficiência grave é com 25 anos. Eu já tenho 30, 31 anos então já poderia me aposentar até. Algumas pessoas dizem vá logo se aposentar, saia daqui. Fico na corda bamba, mas eu gosto de trabalhar. (E15)

Embora existam políticas públicas com leis voltadas para as pessoas com deficiência, como por exemplo, a Lei de Cotas, estudos têm encontrado dificuldades para o cumprimento dessas leis e, conseqüentemente, para a inclusão das PCDs no trabalho, tais como: barreiras arquitetônicas (inclui-se aqui dificuldade de transporte); desconhecimento em relação ao que é a deficiência; resistências por parte de chefias e gerentes; atitude protecionista da família; baixa escolaridade e qualificação profissional; falta de flexibilidade em relação ao perfil exigido; falta de recursos das instituições para qualificação profissional; e receio em renunciar ao Benefício de Prestação Continuada (BPC) (TANAKA, MANZINI, 2005; SHIMONO, 2008; DELGADO, GOULART, 2011, MAIA, CARVALHO-FREITAS, 2015).

No entanto, mesmo com todas essas dificuldades, encontraram-se servidores que já estavam com tempo de se aposentar e optaram por continuar trabalhando. Outros, que teriam direito ao Benefício de Prestação Continuada, não se acomodaram. Resolveram suspender o benefício e retornar ao mercado de trabalho.

## 6 CONCLUSÃO

A simples socialização de pessoas em um ambiente de trabalho, pessoas essas que não apresentam o diferencial do que se convencionou chamar de deficiência para caracterizar a dificuldade de se realizar tarefas mecânicas ou intelectuais que, por outro modo, são rotineiras, já é, em si, um enorme desafio. Agora, imagine-se a socialização organizacional de pessoas que carregam consigo não só dificuldades mecânicas de locomoção ou expressão, mas o cruel estigma de uma sociedade humana em que predominam arquétipos de uma configuração mental cujas características principais são o domínio do outro e do território, a hierarquia e o ritual. Eis o ambiente social em que se debaterão administradores e pessoas com deficiências para cumprirem não só a legislação que exige a colocação de um determinado número desses sujeitos prejudicados na organização, mas igualmente a realização de uma meta absolutamente necessária de fazer valer nesta sociedade, ainda tão carente de uma face que se possa chamar de civilizada, o princípio de igualdade que abranja a todos e se torne de fato o ideal corriqueiro de condução dos azafares comuns no planeta através de um elevado processo de convivência humana.

Estão postas neste processo, portanto, barreiras sociais e psicológicas, muitas delas de caráter inconsciente, além de, é claro, barreiras concretas, como entraves à locomoção de pessoas com deficiência, sem se considerar, ainda, a falta de legislação abrangente que facilite e cobre práticas de inclusão. Os prédios de instituições públicas e privadas raramente estão adequadamente desenhados para o recebimento e locação dessas pessoas. A própria IFES pesquisada apresenta estas dificuldades, muitos de seus prédios sendo antigos ou sem acessibilidade. Houve casos, em nossa Secretaria de Pós-Graduação em Sociologia, que tivemos de descer até o pátio de entrada para atender um cadeirante porque não havia como ele subir até o local a que ele se destinava, no segundo andar. E isso ainda está acontecendo. Os elevadores do CH3 continuam sem funcionar por falta de uma equipe de manutenção no campus do Benfica.

Este estudo voltou-se, portanto, a compreender o processo de socialização organizacional de pessoas com deficiência numa IFES a partir da percepção que elas têm do processo.

Para a concretização desse objetivo geral foi necessário: 1) analisar, a partir da percepção das pessoas com deficiência, a dimensão *engajamento à instituição* numa Instituição Federal de Ensino Superior; 2) identificar aspectos relacionados a *integração às pessoas*; 3) caracterizar fatores relacionados ao *domínio profissional*; e, 4) identificar os

aspectos centrais relativos às *perspectivas futuras* dos PCDs.

Esses objetivos específicos foram propostos tendo como suporte o arcabouço teórico criado a partir dos modelos de Chao *et al.* (1994), Taormina (1997) e Borges *et al.* (2010). Para o modelo elaborado neste estudo definiu-se quatro dimensões: engajamento à instituição; integração às pessoas; domínio profissional; e, perspectivas futuras.

Para cumprir esses objetivos buscou-se o amparo de publicações sobre socialização organizacional e sobre pessoas com deficiência nos últimos anos, para compreensão do que seria analisado e dos sujeitos da pesquisa. Verificou-se também a legislação relativa às pessoas com deficiência existente no Brasil. Os sujeitos da pesquisa foram pessoas com deficiência que trabalhavam numa Instituição Federal de Ensino Superior.

Para responder ao problema de pesquisa, optou-se pela pesquisa qualitativa, a partir de uma abordagem interpretativa. A técnica de coleta de dados utilizada foi a entrevista semi-estruturada. Foram realizadas entrevistas com quinze PCDs, servidores (docentes e técnicos) da instituição pesquisada. Foram entrevistados dois docentes e quatorze técnico-administrativos. Um dos técnico-administrativos entrevistado é servidor de um campus avançado desta instituição que já se tornou independente. As entrevistas foram gravadas, transcritas e analisadas por meio de análise de conteúdo.

A pesquisa revelou que há um incremento promissor no número de pessoas com deficiência dentro das Instituições Federais de Ensino Superior, embora não seja ainda o desejado. Em pesquisa realizada no ano de 2016 havia 103 servidores com deficiência. Em 2017 este número aumentou para 114 servidores. No entanto, este número ainda é pequeno quando comparado ao quantitativo de docentes e técnico-administrativos da instituição.

A pesquisa teve como pressupostos, no domínio *engajamento à instituição*, ou seja, que condições de trabalho, especificamente a acessibilidade, afetam a socialização e isso fundamenta-se nos achados de Carvalho-Freitas (2010) que destaca que existem muitas barreiras funcionais e arquitetônicas nas condições de trabalho das PCDs. Este pressuposto foi confirmado. São diversos os tipos de dificuldades encontradas com relação à acessibilidade. As duas servidoras cegas entrevistadas mencionaram ter dificuldades de andar dentro da instituição. Uma delas conta com a ajuda de outras pessoas para chegar ao seu setor, sempre que chega na entrada do CH1. Ressalta-se que a mesma pega três ônibus para ir e voltar do trabalho e a maior dificuldade mencionada foi ao chegar a sua área de trabalho. Servidores que usam a cadeira de rodas relataram também dificuldades com relação à acessibilidade física. Um deles mencionou a dificuldade que enfrenta do local onde estaciona seu carro até chegar ao setor desejado. Citou a área 1 do Centro de Humanidades como referência.

Evidenciou-se o desconhecimento da história e objetivos da instituição por parte de docentes e servidores técnico-administrativos, o que ressalta a importância do Seminário de Ambientação e que este aconteça antes da lotação do servidor. As pessoas com deficiência afirmaram perceber as relações de poder dentro da instituição e saber a quem procurar quando necessitam de algo, sentem-se participando das decisões e alguns citaram o PDI – Plano de Desenvolvimento Institucional como facilitador dessa participação. Verificou-se que a forma de ingresso não influencia diretamente no engajamento, mas que os servidores sentem necessidade de um Seminário de Ambientação específico para os servidores com deficiência, diferenciado do que é feito com os ingressantes de ampla concorrência e de um Programa de Inclusão e Acompanhamento de PCDs para verificar a adaptação dos servidores. Com relação às condições de trabalho, os entrevistados afirmaram gostar e, muitas vezes, deixam de procurar outros setores que seriam mais adequados às suas dificuldades por terem medo de não encontrarem um local tão bom para trabalhar. Foi constatado por alguns servidores o medo do novo, de mudanças. Outro fator que evidencia que o engajamento institucional não é satisfatório é visto nas dificuldades encontradas pelos PCDs ao chegarem à instituição e ver que não há um preparo para recebê-los. Questões como elevadores que não funcionam e que demoraram a serem instalados, rampas que não são tão acessíveis (principalmente aos tetraplégicos) e falta de pisos táteis na maioria dos setores comprovam este pressuposto. Com relação à comunidade surda, a barreira da comunicação ainda persiste, apesar das novas tecnologias que estão a serviço destes. O despreparo dos outros servidores e o desconhecimento de libras são fatores que impactam o acesso às informações. Apesar de todas as dificuldades, verificou-se que houve avanços, tais como o crescimento do número de servidores com deficiência, principalmente docentes do curso de Letras/Libras que oferecem tanto o curso em nível de graduação, como disciplinas optativas de Libras aos demais cursos da Instituição.

O segundo item é o domínio Integração às Pessoas que pressupõe que a boa relação com colegas de trabalho, confiança e encontros sociais promovem a aceitação e o combate à discriminação, corroborando os estudos de Marques (1999) citado por Suzano e Carvalho-Freitas (2011) de que a diminuição das barreiras sociais propicia às pessoas com deficiência maior integração física, bem como a ruptura do preconceito e da discriminação no contexto social. Na instituição, porém, este pressuposto foi refutado em parte, pois apesar dos servidores em geral terem um bom relacionamento no seu local de trabalho, foi mencionado que tem pessoas, por exemplo, que quando vão falar com um servidor com deficiência auditiva, viram as costas e saem falando, impedindo que o PCD faça leitura labial, outros

chamam o servidor de outra sala, o que dificulta a compreensão ou lotam o servidor em locais onde o fluxo de pessoas e a demanda são intensos, o que causa irritação e perturbação.

Também constatou-se pela fala de servidores surdos que o acesso à informação também é uma problema para a integração às pessoas. Eles mencionam o fato de não poderem “bater um papo informal na hora do cafezinho”, pois a maioria dos funcionários não sabem Libras e que a busca de informações torna-se um processo formal por necessitar sempre de um intérprete.

O terceiro pressuposto, que faz parte da dimensão domínio profissional, afirma que “contratar uma pessoa com deficiência apenas para cumprir a lei sem remover barreiras que facilitem o acesso dessa pessoa, contribui para aumentar o preconceito de que ela não possui competência laboral” (TANAKA e MANZINI, 2005, p.292). Esse pressuposto foi comprovado pela fala dos servidores que afirmam ter que se esforçar mais, mostrar um nível de competência maior que outras pessoas, para provar que são capazes, que dominam as tarefas. Se não forem dadas condições de trabalho aos servidores com deficiência, como eles vão mostrar que são tão capazes quanto qualquer outro servidor? E isso implica em reorganização do ambiente de trabalho para que a cadeira de rodas possa ser tocada sem barreiras, elevadores para que os PCDs possam se dirigir a qualquer ambiente, seja térreo, seja em andares superiores, rampas acessíveis, banheiros adaptados etc. Com relação ao domínio profissional, e especificamente, à qualificação formal, dos quinze entrevistados, somente dois tinham apenas o ensino médio. Todos os outros tinham nível superior ou estavam cursando. Dos que tinham nível superior completo, quatro tinham ou estavam cursando a especialização, um tinha mestrado e um estava cursando o doutorado. Um dos entrevistados ainda faz parte do grupo de pessoas que ingressou sem prestar concurso, no entanto, verifica-se que esse número vem-se reduzindo por conta da aposentadoria e de Planos de Demissão Voluntária (PDVs) que ocorreram promovidos pelo Governo Federal. Em relação à competência, todos mencionaram dominar suas atividades, outros disseram fazer além do que lhe é exigido e, muitas vezes, levar serviço pra casa ou ficar imaginando formas de melhorar os processos de trabalho. As pessoas com deficiência já trazem consigo toda uma carga de preconceitos, discriminação que resulta de um longo período onde elas eram consideradas incapazes. Se não forem adequados os ambientes para que as mesmos possam desenvolver seu trabalho dentro das instituições, elas não alcançarão êxito na execução de suas tarefas. É um esforço conjunto que deve haver para que a inclusão realmente aconteça dentro das instituições.

Pressupôs-se, no domínio das perspectivas futuras, que “a motivação, o pensamento positivo e a autoconfiança se fazem presentes na caminhada de superação e na

maneira positiva como veem o futuro” (SCHRÖDER *et al.*, 2015). Este fato gera a demanda por aperfeiçoamento e valorização nas perspectivas internas, mas também é gerador de busca por melhores condições de vida e de trabalho.

Esta afirmação é uma realidade que foi encontrada na instituição, pois dos quinze servidores, três pretendem se aposentar e quatro desejam passar em outro concurso. Estes, ao buscarem uma vida melhor, não têm esperança de que possam ter um futuro promissor dentro da instituição, até por conta do engessamento da carreira que não permite a ascensão funcional. Veem, portanto, este recurso como forma de melhorar suas condições, ou seja, a saída da instituição por meio de concurso na sua área ou a qualificação como uma forma de melhoria salarial através do Plano de Cargos e Salários. Dentre os outros servidores que desejam continuar na instituição, seis desejam se qualificar. Destes, cinco mencionaram querer fazer um mestrado e dois disseram querer melhorias para as pessoas com deficiência.

A contribuição mais significativa desse estudo foi a identificação dos avanços, dos fatores geradores de avanços e de barreiras para a socialização de pessoas com deficiência na instituição pesquisada.

Aponta-se como sugestão para melhoria dos processos de socialização: 1) que o Seminário de Ambientação seja realizado em uma semana e não em quatro horas. Também é importante a ambientação dos servidores com os sistemas que ele irá utilizar no seu local de trabalho. 2) a capacitação dos servidores da IFES para o atendimento às pessoas com deficiência; Essa capacitação já vem sendo realizada pela Progep e pela Secretaria de Acessibilidade, no entanto, é preciso que os servidores sejam conscientizados da importância do aprendizado de Libras. 2) ampliação da sensibilização sobre a inclusão feita pela Secretaria de Acessibilidade através do aumento de campanhas educativas; 3) ampliação da rede de discussões e 4) a criação de um Programa de Inclusão de Pessoas com Deficiência dentro da instituição, através do qual se possa fazer um acompanhamento do servidor na sua lotação, para verificar problemas que possam estar acontecendo e propor mudanças. 5) Criação de um programa de tutoria por parte da instituição, o que melhoraria o processo de socialização na instituição.

As Instituições Federais de Ensino Superior têm, portanto, diante de si, o duplo desafio de vencer o preconceito que já é uma formidável barreira e, ao mesmo tempo, absorver esta mão-de-obra prejudicada pela deficiência, tendo a favor para esta tarefa a condição de serem a célula mater da sociedade com a visão civilizatória necessária para promover este avanço sem serem tolhidas pelos entraves que se vê na iniciativa privada, por exemplo, onde o lucro é o determinante principal de sua atividade e o desejo de contribuir

com uma missão de elevado significado social fica restringida por esta condição própria do capital financeiro. Em termos financeiros, as IFES tem igualmente restrições severas ao acesso de financiamento, desta feita por questões políticas do país onde nem sempre o investimento social é visto como prioridade. Isto, portanto, vai exigir das IFES um enorme esforço para qualificar a gestão de seus quadros, que precisam se tornar verdadeira vanguarda voltada não só para a simples educação acadêmica, mas igualmente para uma visão de fazerem as IFES diferenciadas por um ideal civilizatório, para que, com tão magros recursos, possam realizar tão elevada missão social. A seu favor, as IFES têm o diferencial do conhecimento e considerável domínio da tecnologia, principalmente da tecnologia digital, os quais podem sair da pacata dormência dos laboratórios e contribuir efetivamente para o próprio crescimento onde a diversidade é a sua maior força locomotora.

## REFERÊNCIAS

- ANDRADE, Diego César Terra de *et al.* Táticas organizacionais; desenvolvimentista; conteúdos e informação; tendências integradoras: a socialização organizacional abordada sob quatro correntes distintas. **Revista da Universidade Vale do Rio Verde**, v. 10, n. 2, p. 239-250, 2012. Disponível em: <<http://periodicos.unincor.br/index.php/revistaunincor/article/view/653>> Acesso em: 26 fev. 2017
- ANDRADE, Ana; SILVA, Isabel Soares; VELOSO, Ana. Integração profissional de pessoas com deficiência visual: das práticas organizacionais às atitudes individuais. **Revista Psicologia Organizações e Trabalho**, v. 17, n. 2, p. 80-88, 2017. Disponível em: [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1984-66572017000200002](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-66572017000200002) Acesso em: 19 fev. 2018.
- ANDRADE, Diego César Terra de; RAMOS, Heidy Rodrigues. A comparação entre grupos ocupacionais e lotação setorial/departamental de uma IFES sob a ótica da socialização organizacional. DOI-10.5752/P. 1984-6606.2015 v15n39p104. **Economia & Gestão**, v. 15, n. 39, p. 104-125, 2015. Disponível em: <http://periodicos.pucminas.br/index.php/economiaegestao/article/view/8595> Acesso em: 20/01/2018.
- ANDRADE, Diego César Terra; RAMOS, Heidy Rodriguez; OLIVEIRA, Denis Renato. Inventário de Socialização Organizacional:(re) afirmando sua validade e consistência. **Pensamento & Realidade. Revista do Programa de Estudos Pós-Graduados em Administração-FEA. ISSN 2237-4418**, v. 30, n. 3, 2015. Disponível em: <https://revistas.pucsp.br/index.php/pensamentorealidade/article/viewFile/23685/18738> Acesso em: 20 fev. 2018.
- ANTONACOPOULOU, Elena P.; GÜTTEL, Wolfgang H. Staff induction practices and organizational socialization: A review and extension of the debate. **Society and business review**, v. 5, n. 1, p. 22-47, 2010. Disponível em: <<http://www.emeraldinsight.com/doi/pdf/10.1108/17465681011017246>> Acesso em: 06 jul. 2017.
- ARAUJO, Janine Praça; SCHMIDT, Andréia. A inclusão de pessoas com necessidades especiais no trabalho: a visão de empresas e de instituições educacionais especiais na cidade de Curitiba. **Revista Brasileira de Educação Especial**, v. 12, n. 2, p. 241-254, 2006. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/rbee/v12n2/a07v12n2.pdf> Acesso em: 12 jun. 2017.
- ASHFORTH, Blake E.; SLUSS, David M.; SAKS, Alan M. Socialization tactics, proactive behavior, and newcomer learning: Integrating socialization models. **Journal of vocational behavior**, v. 70, n. 3, p. 447-462, 2007. Disponível em: <http://www.academia.edu/download/39278544/0fcfd50b7beb575342000000.pdf> Acesso em: 19 fev. 2018.
- ASSIS, Adamir Moreira; CARVALHO-FREITAS, Maria Nivalda. 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. Disponível em:  
<<http://www.seer.ufrgs.br/read/article/view/42126>> Acesso em: 26 fev. 2017

ÁVILA-VITOR, Maria Regina do Carmo; CARVALHO-FREITAS, Maria Nivalda de. Valores organizacionais e concepções de deficiência: a percepção de pessoas incluídas. **Psicologia: Ciência e Profissão**, v. 32, n. 4, p. 792-807, 2012. Disponível em:  
<<http://www.scielo.br/pdf/pcp/v32n4/v32n4a03>> Acesso em: 12 dez. 2016.

BARDIN, Laurence. **Análise de conteúdo**. São Paulo: Edições 70, 2011.

BASTOS, Antônio Virgílio Bittencourt. Comprometimento organizacional: seus antecedentes em distintos setores da administração e grupos ocupacionais. **Temas em Psicologia**, v. 2, n. 1, p. 73-90, 1994. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/tp/v2n1/v2n1a07.pdf> Acesso em: 06 fev.2018.

BELTRÃO, Danielle Cristine; BRUNSTEIN, Janette. Reconhecimento e construção da competência da pessoa com deficiência na organização em debate. **Revista de Administração**, v. 47, n. 1, p. 07-21, 2012. Disponível em: <[http://ac.els-cdn.com/S0080210716302679/1-s2.0-S0080210716302679-main.pdf?\\_tid=67285862-5680-11e7-ad03-0000aab0f27&acdnat=1498049694\\_e10ea4365ce043db1712b93505917ded](http://ac.els-cdn.com/S0080210716302679/1-s2.0-S0080210716302679-main.pdf?_tid=67285862-5680-11e7-ad03-0000aab0f27&acdnat=1498049694_e10ea4365ce043db1712b93505917ded)> Acesso em: 10 fev. 2017

BERGER, Peter L.; LUCKMANN, Thomas. **Construção social da realidade**. Tradução: Floriano de Souza Fernandes. 35 ed. Petrópolis: Vozes, 2013.

BERSCH, Rita. Introdução à tecnologia assistiva. **Porto Alegre: CEDI**, p. 21, 2008. Disponível em: [http://www.assistiva.com.br/Introducao\\_Tecnologia\\_Assistiva.pdf](http://www.assistiva.com.br/Introducao_Tecnologia_Assistiva.pdf) Acesso em: 28 jan. 2018.

BODART das neves, Cristiano; ROMANO, Eunides Paschoalina; CHAGAS, Osiane Alves. Inclusão de Pessoas com deficiência no mercado de trabalho: Legislação e perspectivas de profissionais que atuam como selecionadores, fiscalizadores e apoiadores. **Revista Foco**, v. 9, n. 2, p. 197-216, 2016. Disponível em:  
<http://revistafocoadm.org/index.php/foco/article/download/336/184> Acesso em: 26 jan. 2018.

BORDENAVE, Juan E. Diaz. que é participação. In: **Coleção primeiros passos**. Brasiliense, 1985.

BORGES, Livia de Oliveira *et al.* Re-construção e validação de um inventário de socialização organizacional. **Revista de Administração Mackenzie**, v. 11, n. 4, 2010. Disponível em:  
<<http://editorarevistas.mackenzie.br/index.php/RAM/article/view/2200>> Acesso em: 26 fev.2017.

BORGES, L. O.; ROS-GARCIA, M.; TAMAYO, A. Socialización organizacionnal: tácticas y autopercepción. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, v. 17, n. 2, p. 173-196, 2001. Disponível em: <http://www.redalyc.org/html/2313/231324550003/> Acesso em: 19 fev. 2018.

BORGES *et al.* Sociologia Organizacional. In: SIQUEIRA, Mirlene Maria M. **Novas medidas do comportamento organizacional: Ferramentas de diagnóstico e de Gestão.** Artmed Editora, 2014.

BORGES, Livia de Oliveira; ALBUQUERQUE, Francisco José Batista de. Socialização organizacional. **Psicologia, organizações e trabalho no Brasil. Porto Alegre: Artmed**, p. 331-356, 2014.

BRAGA, Janine de Carvalho Ferreira; FEITOSA, Gustavo Raposo Pereira. DIREITO À EDUCAÇÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA: TRANSFORMAÇÕES NORMATIVAS E A EXPANSÃO DA INCLUSÃO NO BRASIL. **Revista Direitos Humanos e Democracia**, v. 4, n. 8, p. 310-370, 2016. Disponível em: <https://revistas.unijui.edu.br/index.php/direitoshumanosedemocracia/article/download/6335/127> Acesso em: 18 fev. 2018.

BRASIL. **Decreto n. 60.501 de 14 de março de 1967.** Aprova nova redação de Regulamento Geral da Previdência Social (Decreto nº 48.959 de 19 de setembro de 1960). Revogado pelo decreto nº 72.771 de 1973. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/1950-1969/D60501.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1950-1969/D60501.htm) Acesso em: 19 fev. 2018.

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

BRASIL. **Lei n. 8.112 de 11 de dezembro de 1990. (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](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8112cons.htm)> Acesso em: 22 mar.2017

BRASIL. **Lei n. 8.213, de 24 de julho de 1991. (1991).** Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social, e dá outras providências. Brasília, DF, 1991. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L8213cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8213cons.htm)> Acesso em: 22 mar.2017

BRASIL. **Lei n. 8.742, de 7 de dezembro de 1993. Dispõe sobre a organização da Assistência Social e dá outras providências.** Brasília. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L8742.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8742.htm)> Acesso em: 22 mar.2017

BRASIL. **Decreto n. 3.298 de 20 de dezembro de 1999. (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](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm) Acesso em: 04 set. 2017

BRASIL. **Decreto n. 3.048, de 6 de maio de 1999. (1999).** Aprova o Regulamento da Previdência Social e dá outras providências. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/D3048.htm#art3](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/D3048.htm#art3) Acesso em: 07 set. 2017.

BRASIL. **Decreto n. 5.297, de 02 de dezembro de 2004.** Regulamenta as Leis ns. 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: <http://www.camara.gov.br/sileg/integras/339651.pdf>  
Acesso em: 19 fev. 2018.

BRASIL. Decreto n. 186 de 9 de julho de 2008. Disponível em:  
<https://www.google.com.br/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=4&cad=rja&uact=8&ved=0ahUKEwiZouDgm7XZAhVLwlkKHXAAtAykQFghIMAM&url=http%3A%2F%2Fwww2.senado.leg.br%2Fbdsf%2Fitem%2Fid%2F99423&usg=AOvVaw3N6gGOZtIDTh7H3BH1xSB6>  
Acesso em: 20 fev. 2018.

BRASIL. Decreto n. 6.949, de 25 de agosto de 2009. Promulga a Convenção Internacional sobre os direitos da pessoa com deficiência e seu Protocolo Facultativo. Disponível em:  
<https://www.google.com.br/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=3&cad=rja&uact=8&ved=0ahUKEwjgg8yzmrXZAhXEo1kKHSXDA4QQFgg1MAI&url=https%3A%2F%2Fp.resrepublica.jusbrasil.com.br%2Flegislacao%2F818741%2Fdecreto-6949-09&usg=AOvVaw0ca9sxpfpRTJr0n1eXSKW>  
Acesso em: 20 fev. 2018.

BRASIL. **Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde**. 2004. Disponível em: [http://www.inr.pt/uploads/docs/cif/CIF\\_port\\_%202004.pdf](http://www.inr.pt/uploads/docs/cif/CIF_port_%202004.pdf) Acesso em: 19 fev. 2018.

BRASIL. Ministério da Saúde, Secretaria de atenção à saúde. Departamento de ações programáticas estratégicas. **Manual de legislação em saúde da pessoa com deficiência**. 2006. Disponível em: [http://bvsmis.saude.gov.br/bvs/publicacoes/legislacao\\_deficiencia.pdf](http://bvsmis.saude.gov.br/bvs/publicacoes/legislacao_deficiencia.pdf). Acesso em 29 ago. 2017.

BRASIL. **Convenção sobre os direitos da pessoa com deficiência (2007)**. Protocolo facultativo à Convenção sobre os direitos da pessoa com deficiência: Decreto legislativo nº 186, de 9 de julho de 2008; Decreto nº 6.949, de 25 de agosto de 2009. Brasília: Secretaria dos Direitos Humanos, 2011.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Relações anuais de informações sociais**. Brasília; 2015. Disponível em: <http://pdet.mte.gov.br/dados-pcd-por-cota> Acesso em: 13 out. 2017.

CAMARGO, Mário Lázaro *et al.* A Pessoa com Deficiência (PcD) e o Mercado de Trabalho: desafios à inclusão. **Pesquisa em Educação Ambiental**, p. 1-7, 2015. Disponível em: <<http://repositorio.unesp.br/bitstream/handle/11449/142097/ISSN2176-9761-2015-01-07-camargo.pdf?sequence=1>> Acesso em: 26 fev.2017

CAPPELLE, Mônica Carvalho Alves; MELO, Marlene Catarina de Oliveira Lopes; BRITO, Mozar José de. Relações de poder segundo Bourdieu e Foucault: uma proposta de articulação teórica para a análise das organizações. **Organizações Rurais & Agroindustriais**, v. 7, n. 3, 2005.

CARVALHO, Flaviana Andrade de Pádua; MARQUES, Antônio Luiz; BRITO, Mozar José de. Socialização organizacional como um fenômeno humano social: uma contribuição ao debate. **Revista Capital Científico-Eletrônica (RCCe)-ISSN 2177-4153**, v. 13, n. 4, p. 145-158, 2015. Disponível em: <<http://web.a.ebscohost.com/ehost/detail/detail?sid=cab843ab-273e-4368-9d88->

d8b8ec5b69e4%40sessionmgr4007&vid=0&hid=4201&bdata=Jmxhbmc9cHQtYnImc2l0ZT1laG9zdC1saXZl#AN=116243516&db=aph> Acesso em: 26 fev.2017

CARVALHO, Pádua *et al.* Socialização organizacional como um fenômeno humano social: uma contribuição ao debate. **Capital Científico**, v. 13, n. 4, 2015. Disponível em: <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&profile=ehost&scope=site&authtype=crawler&jrnl=16791991&AN=116243516&h=MW0qI3g4v5eeal5uDrvK48sQ8A%2Bt9SKN6lyieJQTf0RGLSvMtjoYws7KtpdRXf1FwkfdDHBVsIfXIWnVc6bGug%3D%3D&crl=c> Acesso em: 20 fev. 2018.

CARVALHO, Virginia; BORGES, L. O.; VIKAN, Arne. Socialização organizacional: estudo comparativo entre servidores públicos brasileiros e noruegueses. **Revista Eletrônica de Administração**, v. 18, n. 2, p. 339-371, 2012. Disponível em: [https://www.researchgate.net/profile/Virginia\\_Carvalho/publication/262658431\\_Resilience\\_and\\_organizational\\_socialization\\_among\\_brazilian\\_and\\_norwegian\\_civil\\_servants/links/0c96053bef1ea565ce000000.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Virginia_Carvalho/publication/262658431_Resilience_and_organizational_socialization_among_brazilian_and_norwegian_civil_servants/links/0c96053bef1ea565ce000000.pdf) Acesso em: 26 fev.2017

CARVALHO-FREITAS, M. N. Percepções sobre as possibilidades de trabalho de pessoas com deficiência. In: **III Congresso Brasileiro de Psicologia Organizacional e do Trabalho. Anais de resumos do III CBPOT. Cd-rom.** 2008.

CARVALHO-FREITAS, Maria Nivalda de *et al.* Socialização Organizacional de pessoas com deficiência. **Revista de Administração de Empresas**, v. 50, n. 3, p. 264, 2010. Disponível em: <http://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/rae/article/viewFile/31243/30052> Acesso em: 26 fev.2017

CARVALHO-FREITAS, Maria Nivalda de. Validação do inventário de concepções de deficiência em situações de trabalho (Icd-St). **Psico-USF**, v. 17, n. 1, p. 33-42, 2012. Disponível em: <http://www.redalyc.org/pdf/4010/401036088005.pdf> Acesso em: 12 jan. 2017.

CARVALHO-FREITAS, M. N. *et al.* PG;(2013). Comprometimento Organizacional e Qualidade de Vida no Trabalho para pessoas com e sem deficiência. **Psico-USF**, v. 18, n. 1, p. 109-120. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/pusf/v18n1/v18n1a12.pdf> Acesso em: 02 fev. 2017.

CHAO, Georgia T. *et al.* Organizational socialization: Its content and consequences. **Journal of Applied psychology**, v. 79, n. 5, p. 730, 1994. Disponível em: [https://www.researchgate.net/profile/Howard\\_Klein2/publication/232462733\\_Organizational\\_Socialization\\_Its\\_Content\\_and\\_Consequences/links/0c96052d061d8460a9000000/Organizational-Socialization-Its-Content-and-Consequences.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Howard_Klein2/publication/232462733_Organizational_Socialization_Its_Content_and_Consequences/links/0c96052d061d8460a9000000/Organizational-Socialization-Its-Content-and-Consequences.pdf) Acesso em: 26/02/2017

CRESWELL, John W. **Projeto de pesquisa: métodos qualitativo e quantitativo.** 3. ed., Porto Alegre: Artmed, 2010.

FELDMAN, Daniel C. A practical program for employee socialization. **Organizational Dynamics**, v. 5, n. 2, p. 64-80, 1976. Disponível em: <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/0090261676900553> Acesso em: 23 jun. 2017

FERNANDES, Priscila Dantas; PRADO, Renata Beatriz de Souza. Inclusão e Ensino Superior: políticas e desafios na Universidade Federal de Sergipe. **Encontro Internacional de Formação de Professores e Fórum Permanente de Inovação Educacional**, v. 10, n. 1, 2017.

FOX, Tom; WARD, Halina; HOWARD, Bruce. **Public sector roles in strengthening corporate social responsibility: A baseline study**. Washington, DC: World Bank, 2002. Disponível em: [http://www.observatoritercersector.org/pdf/centre\\_recursos/3\\_4\\_fox\\_01345.pdf](http://www.observatoritercersector.org/pdf/centre_recursos/3_4_fox_01345.pdf) Acesso em: 04 jul. 2017.

FLICK, Uwe. **Introdução à Pesquisa Qualitativa-3**. 3. ed. Porto Alegre: Artmed Editora, 2009.

FLORES-PEREIRA, M. T.; ECCEL, C. S. Diversidade nas organizações: uma introdução ao tema. In. BITENCOURT, C.(Org.) *Gestão contemporânea de pessoas: novas práticas, conceitos tradicionais*. **Porto Alegre: Bookman**, p. 335-352, 2010.

GENARI, Denise; IBRAHIM, Camila Vanessa Dobrovolski; IBRAHIM, Gibran Fernando. A percepção dos servidores públicos sobre a socialização organizacional: um estudo no Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Sul. **HOLOS**, v. 5, p. 313-328, 2017. Disponível em: <http://www2.ifrn.edu.br/ojs/index.php/HOLOS/article/view/5153> Acesso em: 20 jan. 2018.

GODOY, A. S. Estudo de caso qualitativo. In: GODOI, Christiane K.; BANDEIRA-DE-MELO, Rodrigo; SILVA, Aneilson B. (orgs.) *Pesquisa qualitativa em estudos organizacionais: paradigmas, estratégias e métodos*. 2. ed., São Paulo: Saraiva, 2010.

GRIFFIN, A. E. C.; COLELLA, A.; GOPARAJU, S.. Newcomer and organizational socialization tactics. **Human Resource Management Review**, v. 10, p. 453-474, 2000. Disponível em: [https://www.researchgate.net/profile/Andrea\\_Griffin2/publication/223072171\\_Newcomer\\_and\\_Organizational\\_Socialization\\_Tactics\\_An\\_Interactionist\\_Perspective/links/5591adae08ae15962d8e2f17.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Andrea_Griffin2/publication/223072171_Newcomer_and_Organizational_Socialization_Tactics_An_Interactionist_Perspective/links/5591adae08ae15962d8e2f17.pdf) Acesso em: 10 fev. 2017

GUGEL, M. A. et al. A inserção da pessoa portadora de deficiência e do beneficiário reabilitado no mercado de trabalho. **Brasília: Ministério Público do Trabalho**, 2001.

SAKS, Alan M.; GRUMAN, Jamie A. Getting newcomers engaged: The role of socialization tactics. **Journal of Managerial Psychology**, v. 26, n. 5, p. 383-402, 2011. Disponível em: <http://www.emeraldinsight.com/doi/abs/10.1108/02683941111139001> Acesso em: 19 fev. 2018.

HAMMES, Isabel Cristina; NUERNBERG, Adriano Henrique. A inclusão de pessoas com deficiência no contexto do trabalho em Florianópolis: relato de experiência no sistema nacional de emprego. **Psicologia Ciência e Profissão**, v. 35, n. 3, 2015.

HOFFMANN, Celina; TRAVERSO, Luciana Davi; ZANINI, Roselaine Ruviaro. **Contexto de trabalho das pessoas com deficiência no serviço público federal:** contribuições do inventário sobre trabalho e riscos de adoecimento. 2014. Disponível em: <[http://www.scielo.br/pdf/gp/2014nahead/aop\\_037912.pdf](http://www.scielo.br/pdf/gp/2014nahead/aop_037912.pdf)> Acesso em: 26 fev.2017

IBGE (INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA). **Censo Demográfico 2010.** BRASIL: IBGE, 2011. Disponível em: <<http://censo2010.ibge.gov.br/>> Acesso em: 10 fev. 2017.

IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (2010). Características gerais da população, religião e pessoas com deficiência. Disponível em: <<http://biblioteca.ibge.gov.br/pt/biblioteca-catalogo?view=detalhes&id=794>> Acesso em: 13 fev.2017

JONES, Marc T. Missing the forest for the trees: a critique of the social responsibility concept and discourse. **Business & Society**, v. 35, n. 1, p. 7-41, 1996. Disponível em: <<http://bas.sagepub.com/content/35/1/7>> Acesso em: 04 jul. 2017

KREITLON, Maria Priscilla. A ética nas relações entre empresas e sociedade: fundamentos teóricos da responsabilidade social empresarial. **Encontro anual da Anpad**, v. 28, 2004. Disponível em: <<http://xa.yimg.com/kq/groups/21939088/1184662280/name/TEXT0+02.pdf>> Acesso em: 04 jul. 2017.

LEITÃO. Caminhos para a acessibilidade na UFC. *In*: LEITÃO, V. M.; VIANA, T. V. **Acessibilidade na UFC: tessituras possíveis.** Fortaleza: **Edições UFC**, 2014.

LEITE, Flávia Piva Almeida; LUVIZOTTO, Caroline Kraus. Participação, acessibilidade digital e a inclusão da pessoa com deficiência. **Conpedi Law Review**, v. 3, n. 2, 2018. Disponível em: <http://www.portaltutor.com/index.php/conpedireview/article/view/463> Acesso em: 28 jan. 2018.

LEVY JUNIOR, M. Socialização. *In*: CARDOSO, F.H.; IANNI, O. (Org.) **Homem e sociedade:** leituras básicas de sociologia geral. 12 ed. São Paulo: Editora Nacional, 1980.

LIMA, Laís Batista De; JURDI, Andrea Perosa Saigh. Empregabilidade de pessoas com deficiência no município de Santos/SP: mapeamento de políticas públicas e práticas institucionais. **Revista Brasileira de Educação Especial**, v.20, n.4, p.513-524, Out.-Dez, 2014. Disponível em: <<http://www.repositorio.unifesp.br/handle/11600/8701>> Acesso em: 22 mar.2017

LIRA, Ana Karina Moraes de; FROTA, Ana Maria Monte Coelho. **Inclusão de alunos com deficiência na Universidade Federal do Ceará:** o projeto UFC Inclui em debate. Fortaleza: Edições UFC, 2014.

LOUIS, Meryl Reis. Surprise and sense making: What newcomers experience in entering unfamiliar organizational settings. **Administrative science quarterly**, p. 226-251, 1980. Disponível em: <[http://www.jstor.org/stable/2392453?seq=1#page\\_scan\\_tab\\_contents](http://www.jstor.org/stable/2392453?seq=1#page_scan_tab_contents)> Acesso em: 23/06/2017

MANFREDI, Silvia Maria et al. Trabalho, qualificação e competência profissional: das dimensões conceituais e políticas. **Educação e Sociedade**, v. 19, n. 64, p. 13-49, 1998. Disponível em: <http://www.academia.edu/download/34182394/artigo.pdf> Acesso em: 27 jan. 2018.

MARTINS, Aildo; BAADE, Joel Haroldo. O aconselhamento pastoral e as pessoas com deficiência: uma proposta de superação do complexo de inferioridade e baixa autoestima. **Protestantismo em Revista**, v. 40, p. 123-132, 2016. Disponível em: <http://ism.edu.br/periodicos/index.php/nepp/article/viewFile/2564/2566> Acesso em: 18 fev. 2018.

MATOS, Norberto. Os desafios da capacitação técnica das Pessoas com Deficiência (PcDs) no mercado de trabalho: um estudo de caso CEFET-RJ. 2017. Disponível em: <http://repositorio.uff.br/jspui/bitstream/1/4108/3/Dissert%20Norberto%20Matos.pdf> Acesso em: 27 jan. 2018.

MORAES, Cássia Regina Bassan de *et al.* Conhecimento e socialização organizacional: processo sociocultural processo sociocultural para a inovação na indústria de eletro-eletrônicos de Garça/SP. **Ibersid: revista de sistemas de información y documentación= journal of information and documentation systems**, n. 8, p. 91-95, 2014. Disponível em: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5413988> Acesso em: 20 fev. 2018.

MOREIRA, Lilian Barros; CAPPELLE, Mônica Carvalho Alves; CARVALHO-FREITAS, Maria Nivalda. 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://search.proquest.com/openview/e6dd726393a1bea756a0b12522fdb0aa/1?pq-origsite=gscholar&cbl=716404>> Acesso em: 22 mar.2017

MOTTA, Fernando C. Prestes. Controle social nas organizações. **Revista de Administração de Empresas**, v. 19, n. 3, p. 11-25, 1979. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rae/v19n3/v19n3a02.pdf>> Acesso em: 22 jun. 2017

OLIVEIRA, Adriano de. TECNOLOGIA ASSISTIVA-UM TEMA EM ASCENÇÃO: Aplicação de Recursos de Tecnologia Assistiva na Educação. **Seminário de Pesquisa, Pós-Graduação e Inovação**, 2016. Disponível em: <http://publicacoes.rexlab.ufsc.br/index.php/sppi/article/download/36/9> Acesso em: 18 fev. 2018.

OLIVEIRA, Alysson André Régis de *et al.* A prática da responsabilidade social através da socialização organizacional. XXVIII Encontro Nacional de Engenharia de Produção, Rio de Janeiro, 2008. Disponível em: [http://www.abepro.org.br/biblioteca/enegep2008\\_TN\\_STO\\_079\\_551\\_11827.pdf](http://www.abepro.org.br/biblioteca/enegep2008_TN_STO_079_551_11827.pdf) Acesso em: 27 ago. 2008.

OLIVEIRA, Samid Danielle Costa de *et al.* A socialização organizacional dos servidores da UFRN, segundo grupo ocupacional e tempo de serviço. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**, v. 8, n. 1, p. 118-141, 2008. Disponível em: <<https://periodicos.ufsc.br/index.php/rpot/article/view/9073>> Acesso em: 26 fev.2017

OSTROFF, Cheri; KOZLOWSKI, Steve WJ. Organizational socialization as a learning process: The role of information acquisition. **Personnel psychology**, v. 45, n. 4, p. 849-874, 1992. Disponível em:

<[https://www.researchgate.net/profile/Cheri\\_Ostroff/publication/232510547\\_Organizational\\_socialization\\_as\\_a\\_learning\\_process\\_The\\_role\\_of\\_information\\_acquisition/links/56e2a57f08ae03f02790a549/Organizational-socialization-as-a-learning-process-The-role-of-information-acquisition.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Cheri_Ostroff/publication/232510547_Organizational_socialization_as_a_learning_process_The_role_of_information_acquisition/links/56e2a57f08ae03f02790a549/Organizational-socialization-as-a-learning-process-The-role-of-information-acquisition.pdf)> Acesso em: 22 jun. 2017.

PERLIN, Ana Paula et al. Inclusão de Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho: Um Estudo numa Empresa do Setor Cerâmico. **Desenvolvimento em Questão**, v. 14, n. 34, p. 214-236, 2016. Disponível em:

<http://www.meep.univates.br/revistas/index.php/estudoedebate/article/viewFile/637/627>  
Acesso em: 11/01/2018.

PHILERENO, Deivis Cassiano et al. Qualificação das pessoas com deficiência para o mercado de trabalho: um estudo de caso em Caxias do Sul-RS. **Revista Estudo & Debate**, v. 22, n. 1, 2015. Disponível em:

<http://www.meep.univates.br/revistas/index.php/estudoedebate/article/viewFile/637/627>  
Acesso em: 19 fev. 2018.

RIBAS, João. **Preconceito contra as pessoas com deficiência: as relações que travamos com o mundo**. Cortez Editora, 2017. Disponível em:

<https://books.google.com.br/books?hl=pt-BR&lr=&id=r3MzDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT6&dq=preconceito+peessoa+com+defici%C3%A2ncia&ots=bzrekP5uSL&sig=4BZO9EsDSfiOuA5J7VUVxI8QtZQ> Acesso em: 18 fev. 2018.

ROSA, Maria Vrginia de Figueiredo Pereira; ARNOLDI, Marlene Aparecida Gonzalez Colombo. **A entrevista na pesquisa qualitativa: mecanismos para validaao dos resultados**. Belo Horizonte: Autntica, 2008. 107p.

SAKS, Alan M.; ASHFORTH, Blake E. A longitudinal investigation of the relationships between job information sources, applicant perceptions of fit, and work outcomes. **Personnel psychology**, v. 50, n. 2, p. 395-426, 1997. Disponível em:

[https://www.researchgate.net/profile/Blake\\_Ashforth/publication/275657384\\_Personnel\\_Psychology/links/556dc48608aeccd7773e9d11.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Blake_Ashforth/publication/275657384_Personnel_Psychology/links/556dc48608aeccd7773e9d11.pdf) Acesso em: 19 fev. 2018.

SALGUEIRO, Miriam Assunao Tazem *et al.* O papel da gesto de pessoas na inserao e na manutenao de pessoas com deficincia nas organizaoes,  luz da anlise flmica. **Revista de Administraao da UFSM**, v. 7, n. 4, p. 549-569, 2014. Disponível em:

<<https://periodicos.ufsm.br/index.php/reaufsm/article/view/7488>> Acesso em: 22 mar. 2017.

SANTOS, Daiane Nunes dos *et al.* Influncia da socializaao organizacional sobre o comprometimento organizacional: um estudo de caso na Polcia Militar de Sergipe. In: **Anais do I Congresso Internacional de Desempenho do Setor Pblico (CIDESP)**. Universidade do Sul de Santa Catarina (UNISUL)/Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC)/Universidade do Estado de Santa Catarina (UDESC)/Fundao Escola de Governo ENA, 2017. Disponível em:

<https://www.ri.ufs.br/bitstream/riufs/7239/2/SocializacaoOrganizacionalPoliciaMilitar.pdf>  
Acesso em: 03 fev. 2018

SANTOS, José Vitor Palhares *et al.* Políticas de Inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho: uma análise sobre o caso de Lavras (MG). **Revista Foco**, v. 8, n. 2, 2015. Disponível em:

<<http://www.novomilenio.br/periodicos/index.php/foco/article/view/173>> Acesso em: 26 fev.2017

SANTOS, Grecia Clea dos *et al.* Descortinando uma realidade: pessoas com deficiência nas empresas de Passo Fundo/RS. **Revista Cadernos de Ciências Sociais da UFRPE**, v. 1, n. 2, p. 62-83, 2015. Disponível em:

<http://www.journals.ufrpe.br/index.php/cadernosdecienciasocias/article/download/340/270>  
Acesso em: 09 fev. 2018.

SASSAKI, R. K. **Inclusão: construindo uma sociedade para todos**. Rio de Janeiro: WVA, 2006.

SCHEIN, Edgar H. Organizational socialization and the Profession of Management.

**Industrial Management Review**, v. 9, n. 2, p. 1-14, 1988. Disponível em:

<<http://sloanreview.mit.edu/article/organizational-socialization-and-the-profession-of-management/>> Acesso em: 12 jan. 2017.

SCHRÖDER, Sabrina *et al.* A influência da prática do goalball e da deficiência na percepção da qualidade de vida de pessoas com deficiência visual. **Revista Brasileira de Qualidade de Vida**, v. 7, n. 3, 2015. Disponível em:

<https://periodicos.utfpr.edu.br/rbqv/article/download/3218/2211> Acesso em: 27 jan. 2018

SEGNINI, Liliana; ALCADIPANI, Rafael. Poder e resistências nas organizações: a propósito das contribuições de Fernando C. Prestes Motta. **Revista de Administração de Empresas**, v. 54, n. 3, p. 341-347, 2014. Disponível em: [http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0034-75902014000300009&script=sci\\_arttext&tlng=pt](http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0034-75902014000300009&script=sci_arttext&tlng=pt) Acesso em: 04 fev. 2018.

SHINYASHIKI, Gilberto. **O processo de socialização organizacional**. In: LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina; ARELLANO, Eliete Bernal. *As pessoas na organização*. São Paulo: Gente, v. 6, 2002.

SILVA, Juliano Domingues da; FAIA, Valter da Silva ; VIEIRA, Valter Afonso. Os efeitos negativos da experiência e do controle no desempenho do vendedor. **RAE-Revista de Administração de Empresas**, v. 56, n. 6, 2016. Disponível em:

<http://www.redalyc.org/html/1551/155148577004/> Acesso em: 20 fev. 2018.

SILVA, Priscila; PRAIS, Fabiana Gomes; SILVEIRA, Andréa Maria. Inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho em Belo Horizonte, Brasil: cenário e perspectiva. **Ciência & Saúde Coletiva**, v. 20, n. 8, p. 2549-2558, 2015. Disponível em:

<http://www.redalyc.org/pdf/630/63040294027.pdf> Acesso em: 12 out. 2017

SILVEIRA, Clóvis; HEIDRICH, Regina O.; BASSANI, Patrícia BS. Avaliação das tecnologias de softwares existentes para a Inclusão Digital de deficientes visuais através da utilização de Requisitos de qualidade. In: **Brazilian Symposium on Computers in Education (Simpósio Brasileiro de Informática na Educação-SBIE)**. 2007. p. 9-12.

Disponível em: <http://br-ie.org/pub/index.php/sbie/article/download/612/598> Acesso em: 07 mar. 2018.

SIMAS, André Luiz Barreto; SOUTO, Jéssica Faria; CARVALHO-FREITAS, Maria Nivalda de. Inclusão de pessoas com deficiência no trabalho: percepção dos universitários. **Psicologia: teoria e prática**, v. 16, n. 3, 2014. Disponível em: <http://www.redalyc.org/pdf/1938/193833500003.pdf> Acesso em: 09 fev. 2018.

SIMFRÔNIO, Tatiane. Responsabilidade social corporativa: um estudo de aplicação e resultados da Norma SA8000 no Brasil. **Revista Brasileira de Administração**. Brasília, DF, ano, v. 14, p. 9-21, 2004.

SUZANO, Janayna de Cássia Coelho; CARVALHO-FREITAS, Maria Nivalda. Turismo e pessoas com deficiência: atitudes dos gestores do setor hoteleiro. **Gerais: Revista Interinstitucional de Psicologia**, v. 4, n. 1, p. 81-92, 2011. Disponível em: [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1983-82202011000100009](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1983-82202011000100009) Acesso em: 28 jan. 2018.

TAORMINA, Robert J. Organizational socialization: A multidomain, continuous process model. **International Journal of Selection and Assessment**, v. 5, n. 1, p. 29-47, 1997. Disponível em: <<http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/1468-2389.00043/full>> Acesso em: 22 mar.2017

TAORMINA, Robert J. Interrelating leadership behaviors, organizational socialization, and organizational culture. **Leadership & Organization Development Journal**, v. 29, n. 1, p. 85-102, 2008.

TAORMINA, Robert J. Organizational socialization: the missing link between employee needs and organizational culture. **Journal of Managerial Psychology**, v. 24, n. 7, p. 650-676, 2009.

TANAKA, Eliza Dieko Oshiro; MANZINI, Eduardo José. O que os empregadores pensam sobre o trabalho da pessoa com deficiência? What do the employers think about the working of deficient person?. **Revista Brasileira de Educação Especial**, v. 11, n. 2, p. 273-294, 2005. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/%0D/rbee/v11n2/v11n2a8.pdf> Acesso em: 14 mar. 2018.

TEIXEIRA, Luciana da Silva. **Responsabilidade Social Empresarial**. 2004. Disponível em: <[http://www2.camara.leg.br/a-camara/documentos-e-pesquisa/estudos-e-notas-tecnicas/arquivos-pdf/pdf/2004\\_6884.pdf](http://www2.camara.leg.br/a-camara/documentos-e-pesquisa/estudos-e-notas-tecnicas/arquivos-pdf/pdf/2004_6884.pdf)> Acesso em: 05 jul. 2017.

TETTE, Raissa Pedrosa Gomes; CARVALHO-FREITAS, Maria Nivalda de; OLIVEIRA, Marcos Santos de. Relações entre significado do trabalho e percepção de suporte para pessoas com deficiência em organizações brasileiras. **Estud. psicol.(Natal)**, v. 19, n. 3, p. 217-226, 2014. Disponível em: <[https://www.researchgate.net/profile/Maria\\_Carvalho-Freitas/publication/292833759\\_Relationship\\_between\\_meaning\\_of\\_work\\_and\\_perception\\_of\\_support\\_for\\_people\\_with\\_disabilities\\_in\\_Brazilian\\_organizations/links/579feae908ae100d38065d8e.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Maria_Carvalho-Freitas/publication/292833759_Relationship_between_meaning_of_work_and_perception_of_support_for_people_with_disabilities_in_Brazilian_organizations/links/579feae908ae100d38065d8e.pdf)> Acesso em: 22 mar.2017

TOLDRÁ, Rosé Colom; DE MARQUE, Cecília Berni; BRUNELLO, Maria Inês Britto. Desafios para a inclusão no mercado de trabalho de pessoas com deficiência intelectual: experiências em construção. **Revista de Terapia Ocupacional da Universidade de São Paulo**, v. 21, n. 2, p. 158-165, 2010. Disponível em: <http://www.periodicos.usp.br/rto/article/viewFile/14099/15917> Acesso em: 18 fev. 2018.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO CEARÁ. UFC em números. Disponível em: [http://www.ufc.br/images/\\_files/a\\_universidade/ufc\\_em\\_numeros/ufc\\_em\\_numeros\\_2016\\_2015.pdf](http://www.ufc.br/images/_files/a_universidade/ufc_em_numeros/ufc_em_numeros_2016_2015.pdf) Acesso em 11 set. 2017

UFC Inclui. Disponível em: <http://setores.ufc.br/ufcinclui> Acesso em 05 mar.2017.

Van Maanen, J., & Schein, E. H. **SOCIALIZATION, I. Organizational. Toward a Theory of Organizational Socialization. Massachusetts Institute of Technology.** 1977. Disponível em: <[http://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/30356947/swp-0960-03581864.pdf?AWSAccessKeyId=AKIAIWOWYYGZ2Y53UL3A&Expires=1490585089&Signature=mzD70gNjGTQWYyRLjn9%2BYdaitZQ%3D&response-content-disposition=inline%3B%20filename%3DToward\\_a\\_theory\\_of\\_organizational\\_social.pdf](http://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/30356947/swp-0960-03581864.pdf?AWSAccessKeyId=AKIAIWOWYYGZ2Y53UL3A&Expires=1490585089&Signature=mzD70gNjGTQWYyRLjn9%2BYdaitZQ%3D&response-content-disposition=inline%3B%20filename%3DToward_a_theory_of_organizational_social.pdf)> Acesso em: 22 mar.2017

VAN MAANEN, John. **Processando as pessoas: estratégias de socialização organizacional.** In: FLEURY, Maria Teresa Leme [*et al.*]. *Cultura e poder nas organizações.* 2. ed., São Paulo: Atlas, 2007.

VERGARA, Sylvia Cosntant. *Métodos de Pesquisa em Administração.* 5. ed. São Paulo: Atlas, 2012.

VIEIRA JÚNIOR; LIMA; LIMA. A Socialização Organizacional de Pessoas com Deficiência. In: ENEO 2014 - VIII ENCONTRO DE ESTUDOS ORGANIZACIONAIS DA ANPAD. 2014, Gramado. **Anais eletrônicos...** Gramado, 2014. Disponível em: <[https://www.google.com.br/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=5&cad=rja&uact=8&ved=0ahUKEwj9\\_YHV4vPUAhVMG5AKHfagCUIQFghBMAQ&url=http%3A%2F%2Fwww.anpad.org.br%2Fadmin%2Fpdf%2F2014\\_EnEO293.pdf&usq=AFQjCNGIgt4TP-gMKZTf0rqVrqRH80q8Xw](https://www.google.com.br/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=5&cad=rja&uact=8&ved=0ahUKEwj9_YHV4vPUAhVMG5AKHfagCUIQFghBMAQ&url=http%3A%2F%2Fwww.anpad.org.br%2Fadmin%2Fpdf%2F2014_EnEO293.pdf&usq=AFQjCNGIgt4TP-gMKZTf0rqVrqRH80q8Xw)> Acesso em: 06 fev. 2017.

VIOLANTE, Rômulo Rodrigues; LEITE, Lúcia Pereira. A empregabilidade das pessoas com deficiência: uma análise da inclusão social no mercado de trabalho do município de Bauru, SP. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, v. 14, n. 1, p. 73-91, 2011. Disponível em: [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1516-37172011000100007](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1516-37172011000100007) Acesso em: 09 fev. 2018.

WANOUS, John P. **Organizational entry: Recruitment, selection, orientation, and socialization of newcomers.** Prentice Hall, 1992.

WEI Wei; TAORMINA Robert. J. Factors Influencing Work Efficiency in China. **Advances in Applied Sociology**, Vol.1, No.1, 56-63, 2011. Disponível em: [http://file.scirp.org/pdf/AASoci20110100003\\_37699747.pdf](http://file.scirp.org/pdf/AASoci20110100003_37699747.pdf) Acesso em: 11 set. 2017.

## APÊNDICE A - ROTEIRO DE ENTREVISTA APLICADA ÀS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA QUE TRABALHAM NA IFES.

### Parte I – Dados sociodemográficos do entrevistado

#### 1.1.Dados da Entrevista:

Data da entrevista:		Duração:	
---------------------	--	----------	--

#### 1.2.Dados do Entrevistado

1. Nome completo: \_\_\_\_\_  
Email: \_\_\_\_\_
2. Sexo: 1. ( ) Masculino 2. ( ) Feminino
3. Tipo de deficiência:
  1. ( ) Visual
  2. ( ) Auditiva
  3. ( ) Física
  4. ( ) Intelectual
4. Idade: \_\_\_\_\_
5. Estado civil:
  1. ( ) Solteiro (a)
  2. ( ) Casado (a)
  3. ( ) Desquitado (a)
  4. ( ) Divorciado (a)
  5. ( ) Viúvo (a)
  6. ( ) Outro \_\_\_\_\_
6. Grau de Escolaridade:
  1. ( ) Ensino Fundamental incompleto
  2. ( ) Ensino Fundamental completo
  3. ( ) Ensino Médio incompleto
  4. ( ) Ensino Médio completo
  5. ( ) Superior incompleto
  6. ( ) Superior completo
  7. ( ) Especialização
  8. ( ) Mestrado
  9. ( ) Doutorado

7. Com quem reside?

1. ( ) Sozinho
2. ( ) Com os pais
3. ( ) Somente com o cônjuge
4. ( ) Com o cônjuge e os filhos
5. ( ) Somente com os filhos
6. ( ) Com outros familiares
7. ( ) Outros \_\_\_\_\_

8. Há quanto tempo trabalha na IFES?

\_\_\_\_\_

9. Cargo: \_\_\_\_\_

10. Função que exerce atualmente: \_\_\_\_\_

Parte II – Dados relativos aos objetivos da pesquisa

### **2.1. Domínio do engajamento à instituição**

- Gostaria que você falasse um pouco sobre como você percebe o seu engajamento à instituição. (De que forma você se percebe integrado, levando em conta aspectos como **história, objetivos e valores da instituição**, percepção das **relações de poder, acesso a informações e condições de trabalho**?)

### **2.2 Domínio da integração às pessoas**

- Como você percebe sua relação com outras pessoas dentro do ambiente organizacional? (**Relação com colegas de trabalho, chefias, subordinados, inclusão, aceitação, relações de amizade, confiança**)

### **2.3 Domínio de competência e qualificação**

- Com relação à competência e qualificação, como você se identifica dentro da instituição?

### **2.4 Domínio das perspectivas futuras**

- Quais suas expectativas com relação ao seu futuro dentro dessa instituição?

Quadros auxiliares durante a realização das entrevistas:

Deficiência	Quantitativo de pessoas a serem entrevistadas
Deficiência auditiva	05
Deficiência intelectual	-
Deficiência motora	05
Deficiência visual	04
Deficiências múltiplas	01

Fonte: Elaborado pela autora (2017)

Quadro 1. Levantamento geral de servidores com deficiência da IFES - 2017

Tipos de deficiência	Quantitativo
Amputação	03
Auditivos	29
Deficiência múltipla	01
Deformidade Congênita	06
Hemiparesia	02
Mobilidade Reduzida	23
Monoparesia	06
Monoplegia	05
Paraparesia	03
Paraplegia	03
Tetraparesia	01
Visão	31
Total	114

Fonte: Secretaria de Acessibilidade/ IFES

Conceitos necessários para compreensão do quadro 1:

Quadro 2 Conceitos dos tipos de deficiência.

Amputação	Perda total ou parcial de um determinado membro ou segmento de membro.
Doença congênita	É aquela adquirida antes do nascimento ou mesmo posterior a tal.
Hemiparesia	Perda parcial das funções motoras de um hemisfério do corpo.
Monoparesia	Perda parcial das funções motoras de um só membro.
Monoplegia	Perda total das funções motoras de um só membro.
Paraparesia	Perda parcial das funções motoras dos membros inferiores ou superiores.
Paraplegia	Perda total dos membros inferiores.
Tetraplegia	Perda total das funções motoras dos membros inferiores e superiores.
Tetraparesia	Perda parcial das funções motoras dos membros inferiores e superiores.

Fonte: Gucel, 2001.

Quadro 2. Correlação dos modelos de socialização utilizados para elaboração do modelo deste estudo

Categorias de análise	CHAO <i>et al.</i> (1994)	TAORMINA (1997)	BORGES <i>et al.</i> (2010)
• Engajamento à instituição	• Objetivos e valores	• Compreensão	• Objetivos e valores da organização

	<ul style="list-style-type: none"> <li>organizacionais</li> <li>Políticas</li> <li>História</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>Acesso a informações (Políticas)</li> <li>Condições materiais de trabalho</li> <li>História</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Integração às pessoas</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Integração às pessoas</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Suporte de colegas</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Integração às pessoas</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Competência e qualificação</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Proficiência de desempenho</li> <li>Domínio da linguagem</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Formação</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Competência</li> <li>Proatividade</li> <li>Qualificação profissional</li> <li>Domínio da linguagem</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Perspectivas futuras</li> </ul>	-	<ul style="list-style-type: none"> <li>Perspectivas futuras</li> </ul>	-

Fonte: Adaptado pela autora (2017).

Quadro 3. Modelo de socialização adaptado de Chao *et al.* (1994), Taormina (1997) e Borges *et al.* (2010)

Domínios	Descrição
Engajamento à instituição	Relaciona-se a quanto o servidor percebe as relações de poder existentes na sua organização, o quanto ele se sente participando das decisões da instituição, o quanto ele tem acesso a informações e aos meios de consegui-las; o quanto ele conhece da história, valores, mitos da instituição, e, relaciona-se, também, às condições de trabalho, à infraestrutura que ele tem acesso dentro da organização.
Integração às pessoas	Refere-se a quanto o servidor se percebe integrado aos demais funcionários da instituição, no sentido de ser aceito e apoiado nos grupos.
Competência e qualificação	Este domínio indica o quanto o servidor se percebe dominando as atividades inerentes ao seu cargo; a quanto os conhecimentos anteriores e experiência profissional são essenciais na realização das atividades inerentes ao seu cargo; a quanto o servidor compreende os termos técnicos de sua profissão e os termos utilizados para designar os setores da instituição.
Perspectivas futuras	Procura descobrir o que motivou o servidor a prestar concurso para aquela instituição, o que ele esperava do seu futuro dentro da instituição, que fatores contribuem ou impedem a satisfação no trabalho, percepção de crescimento profissional, importância do trabalho e expectativas futuras.

Fonte: Adaptado pela autora (2017).

Quadro 4. Categorias de análise, unidades de contexto e unidades de registro

Categorias de análise	Unidades de contexto	Unidades de registro
Engajamento à instituição	Conhecimento da instituição	História
		Valores
		Objetivos
		Relações de poder
	Entrada na instituição	Forma de ingresso
		Ambientação
	Condições de trabalho	Acesso à informações
		Participação nas decisões
		Acessibilidade
Integração às pessoas	Chefia e colegas	Relação com a chefia
		Relação com colegas de trabalho
		Relação com subordinados
		Confiança
		Encontros sociais
	Aceitação e discriminação	Inclusão
		Conhecimento mútuo
		Terminologia
		Preconceito
Domínio profissional	Competência	Domínio da linguagem
		Atitudes
		Domínio das tarefas
	Qualificação	Educação formal
		Experiências profissionais anteriores
		Participação em treinamentos
Perspectivas futuras	Perspectivas internas	Aperfeiçoamento
		Valorização/oportunidades
		Inovações
		Insegurança
	Perspectivas externas	Aposentadoria
		Passar em outro concurso

Fonte: Adaptado pela autora (2018).

## APÊNDICE B - TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO (TCLE)

Você está sendo convidado por Maria do Socorro Martins dos Santos (pesquisadora) como participante da pesquisa intitulada “Socialização Organizacional de Pessoas com Deficiência (PCDs) em uma Instituição Federal de Ensino Superior (IFES) Pública”. Você não deve participar contra a sua vontade. Leia atentamente as informações abaixo e faça qualquer pergunta que desejar, para que todos os procedimentos desta pesquisa sejam esclarecidos.

Esta pesquisa tem como objetivo geral descrever e analisar as percepções de pessoas com deficiência (PCDs) sobre o processo de socialização organizacional em uma Universidade Pública.

Você pode a qualquer momento recusar a continuar participando da pesquisa e também poderá retirar o seu consentimento, sem que isso lhe traga qualquer prejuízo. Garanto que as informações conseguidas através da sua participação não permitirão a identificação da sua pessoa, exceto aos responsáveis pela pesquisa, e que a divulgação das mencionadas informações só será feita entre os profissionais estudiosos do assunto.

Endereço da responsável pela pesquisa:

**Nome:** Maria do Socorro Martins dos Santos

**Instituição:** Universidade Federal do Ceará

**Endereço:**

**Telefones para contato:**

O abaixo assinado \_\_\_\_\_, \_\_\_\_ anos, RG: \_\_\_\_\_, declara que é de livre e espontânea vontade que está como participante dessa pesquisa. Eu declaro que li cuidadosamente este Termo de Consentimento Livre e Esclarecido e que, após sua leitura, tive a oportunidade de fazer perguntas sobre o seu conteúdo, como também sobre a pesquisa, e recebi explicações que responderam por completo minhas dúvidas. E declaro, ainda, estar recebendo uma via assinada deste termo.

Fortaleza, \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ Data Ass. \_\_\_\_\_  
Participante da pesquisa

\_\_\_\_\_ Data Ass. \_\_\_\_\_  
Nome do pesquisador

\_\_\_\_\_ Data Ass. \_\_\_\_\_  
Pesquisador que aplicou o TCLE