

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO RECÔNCAVO DA BAHIA
CENTRO DE CIÊNCIAS AGRÁRIAS, AMBIENTAIS E BIOLÓGICAS
PROGRAMA GESTÃO DE POLÍTICAS PÚBLICAS E SEGURANÇA SOCIAL
CURSO DE MESTRADO PROFISSIONAL**

**POLÍTICAS PARA INCLUSÃO DE SERVIDORES COM
DEFICIÊNCIA EM UNIVERSIDADE PÚBLICA DO ESTADO
DA BAHIA: UM ESTUDO DAS DIMENSÕES DE
ACESSIBILIDADE**

Ana Carolina Santana e Santana Santos

**CRUZ DAS ALMAS – BAHIA
2020**

POLÍTICAS PARA INCLUSÃO DE SERVIDORES COM DEFICIÊNCIA EM UNIVERSIDADE PÚBLICA DO ESTADO DA BAHIA: UM ESTUDO DAS DIMENSÕES DE ACESSIBILIDADE

Ana Carolina Santana e Santana Santos
Graduada em Administração – Bacharelado
UEFS/2005

Dissertação submetida ao Colegiado de Curso do Programa de Pós-Graduação em Gestão de Políticas Públicas e Segurança Social da Universidade Federal do Recôncavo da Bahia, como requisito parcial para a obtenção do Título de Mestre em Gestão de Políticas Públicas e Segurança Social. Área de concentração: Gestão em Segurança Social

Orientadora: Profa. Dra. Susana Couto Pimentel

**CRUZ DAS ALMAS - BAHIA
2020**

FICHA CATALOGRÁFICA

S237 Santos, Ana Carolina Santana e Santana

Políticas para inclusão de servidores com deficiência em Universidade Pública do Estado da Bahia: um estudo das dimensões de acessibilidade / Ana Carolina Santana e Santana Santos. __ Cruz das Almas, 2019.

113 f.

Orientadora: Profª. Drª. Susana Couto Pimentel.

Dissertação (Mestrado) – Universidade Federal do Recôncavo da Bahia, Programa Gestão de Políticas Públicas e Segurança Social, 2019.

1. Inclusão. 2. Pessoas com deficiência. 3. Mercado de trabalho.

I. Pimentel, Susana Couto II. Universidade Federal do Recôncavo da Bahia

III. Título.

CDU 377: 35.08

Elaborado por Jessica Alves Suzart CRB5/ 1934 – CETENS/UFRB

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO RECÔNCAVO DA BAHIA
CENTRO DE CIÊNCIAS AGRÁRIAS, AMBIENTAIS E BIOLÓGICAS
PROGRAMA GESTÃO DE POLÍTICAS PÚBLICAS E SEGURANÇA SOCIAL
CURSO DE MESTRADO PROFISSIONAL**

**POLÍTICAS PARA INCLUSÃO DE SERVIDORES COM DEFICIÊNCIA EM
UNIVERSIDADE PÚBLICA DO ESTADO DA BAHIA: UM ESTUDO DAS
DIMENSÕES DE ACESSIBILIDADE**

Comissão Examinadora da Defesa de Dissertação de
Ana Carolina Santana e Santana Santos

Aprovada em:

Prof^ª. Dr^ª. Susana Couto Pimentel
Universidade Federal do Recôncavo da Bahia
Centro de Ciência e Tecnologia em Energia e Sustentabilidade
Orientadora

Prof. Dr. Teófilo Alves Galvão Filho
Universidade Federal do Recôncavo da Bahia
Centro de Ciência e Tecnologia em Energia e Sustentabilidade
Examinador Interno

Prof. Dr. Jesus Carlos Delgado Garcia
Universidade Federal do Recôncavo da Bahia
Centro de Ciência e Tecnologia em Energia e Sustentabilidade
Examinador Externo

Profa. Dra. Nelma de Cássia Silva Sandes Galvão
Universidade Federal do Recôncavo da Bahia
Centro de Ciência e Tecnologia em Energia e Sustentabilidade
Examinador Externo

DEDICATÓRIA

Aos servidores com deficiência que me despertaram para a inclusão e diversidade, contribuindo para fazer-me acreditar que todos nós podemos colaborar para a formação de uma sociedade democrática e inclusiva pautada na justiça social.

AGRADECIMENTOS

Realizar esse trabalho representa uma valiosa conquista que só foi possível por incentivos, ajudas e compreensão de muitos que desde a inscrição para seleção até o desfecho deste, estiveram prestando apoio para que fosse enfim concretizado e que portanto, merecem todos os meus sinceros agradecimentos.

Agradeço primeiramente à Deus, meu sustento e amparo a quem sou imensamente grata por todas conquistas em minha vida.

À Professora Susana, querida orientadora, meu muito obrigada não apenas por ter me guiado neste processo, mas também pelo sorriso que acalenta e palavras de incentivo; por ser exemplo de profissional que respeita o próximo principalmente na diversidade. Muito Obrigada por compreender minhas falhas.

À minha amiga e companheira mãe, por estar sempre ao meu lado, com todo amor, cuidado, dedicação, por nunca julgar e sim apoiar, por suas palavras de incentivo e conforto. Sou eternamente grata.

Agradeço à meu pai por, a todo tempo, falar da importância dos estudos e torcer pelas minhas vitórias.

À meu esposo Eduardo pelo companheirismo, pela vida dividida, pelo amor e ensino de como é importante vibrarmos alegremente em cada sonho realizado.

À meu filho Cadu, por trazer alegria e colorido à minha vida, por me fazer compreender o sentido do amor verdadeiro levando-me a prestar atenção nas coisas mais simples e divertidas da vida.

Aos meus irmãos por torcerem para o alcance dos meus objetivos.

Às amigas, Kelly por ter contribuído diretamente para meu ingresso no curso; Mayne, Lorena e Aline pelo apoio, motivação e contribuições em cada etapa desse processo.

Aos amigos do CETENS que de alguma forma ajudaram para realização desse trabalho.

À Fábio Jesus e Jéssica Suzart por suas ajudas técnicas muito valiosas para formatação e elaboração da ficha catalográfica deste trabalho.

À querida prima Márcia Minaker pela colaboração na elaboração do abstract.

Aos colegas de disciplinas Rose, Jaciel, Valéria, Thiago e Dario por tornarem a trajetória do curso mais leve.

Ao programa de pós-graduação em Gestão de Políticas Públicas e Segurança Social da UFRB/CCAAB pela oportunidade de realizar um curso que vai além do aprendizado acadêmico; que possibilitou crescimento antes de tudo pessoal, fazendo-me ter olhares mais críticos e atentos na construção de ideias e na percepção de mundo.

Agradeço ao Prof. Dr. Teófilo Alves Galvão Filho, Prof. Dr. Jesus Carlos Delgado Garcia e a Profa. Dra. Nelma de Cássia Silva Sandes Galvão, por se disporem a ler este trabalho e me darem o privilégio de fazerem parte da minha banca.

E por fim a mim mesma porque ainda que eu tivesse contado com o apoio de todos, as limitações internas foram as mais difíceis de transpor.

EPÍGRAFE

“Nunca houve no mundo duas opiniões iguais, nem dois fios de cabelos ou grãos. A qualidade mais universal é a diversidade.”

(Montaigne)

POLÍTICAS PARA INCLUSÃO DE SERVIDORES COM DEFICIÊNCIA EM UNIVERSIDADE PÚBLICA DO ESTADO DA BAHIA: UM ESTUDO DAS DIMENSÕES DE ACESSIBILIDADE

RESUMO

Este trabalho sobre políticas para inclusão de servidores com deficiência é resultado de estudo realizado com objetivo de analisar como uma universidade pública do Estado da Bahia tem se organizado para assegurar, ao seu quadro funcional de servidores, as políticas de inclusão de pessoas com deficiência, enfocando nesta análise as dimensões de acessibilidade. Para o desenvolvimento desta investigação foi utilizada a abordagem qualitativa de pesquisa e o procedimento metodológico o Estudo de Caso em uma universidade pública do Estado da Bahia. Como instrumentos de levantamento de dados utilizou-se a análise de documentos institucionais que abordam o tema, bem como a entrevista semiestruturada aplicada a pessoas com deficiência que fazem parte do quadro de servidores da universidade pesquisada. Na análise dos dados foi utilizada a Análise de Conteúdo, levantando as seguintes categorias a partir das falas dos entrevistados: Dimensões de acessibilidade (instrumental, metodológica, programática, atitudinal, arquitetônica e comunicacional), Repercussões das condições de acessibilidade na trajetória profissional e Ações de acessibilidade a serem desenvolvidas pela instituição. Os resultados indicam que a instituição tem demonstrado avanços quanto a desconstrução de barreiras e em direção à aplicação das seis dimensões de acessibilidade, muito embora se possa considerar ainda incipiente a implantação de uma política institucional de inclusão. A partir da fala dos entrevistados, considera-se importante o investimento institucional em: acessibilidade arquitetônica em todos os espaços da instituição, inclusive para garantia do acesso aos ambientes de trabalho dos gestores institucionais; inclusão do critério de acessibilidade na realização de compras públicas; realização de avaliações periódicas pelo servidor com deficiência acerca do trabalho realizado e das condições de acessibilidade oferecidas; fomento de estudos e pesquisa sobre recursos de TA como forma de atender as demandas dos servidores em seus ambientes laborais; maior divulgação das normativas institucionais e políticas nacionais sobre os direitos das pessoas com deficiência; ampliação do sistema de comunicação por internet para agilizar e favorecer a interação de servidores com dificuldade de comunicação; promoção de formações continuada para a comunidade acadêmica com vistas a desconstrução de barreiras atitudinais. Essas sinalizações foram reunidas numa Minuta de Resolução sobre política de inclusão e acessibilidade de servidores com deficiência na instituição que consta no presente trabalho.

Palavras-chaves: Inclusão, pessoas com deficiência, mercado de trabalho.

INCLUSION POLICIES FOR DISABLED EMPLOYEES IN THE BAHIA STATE PUBLIC UNIVERSITY: A STUDY OF ACCESSIBILITY DIMENSIONS

ABSTRACT

This work about inclusion policies for disabled employees is the result of a study aimed at analyzing how a Bahia State public university has organized itself to ensure the inclusion of disabled people in its staff, focusing on this analysis the dimensions of accessibility. The qualitative approach of research was used for the development of this investigation and for the methodological procedure the Case Study in a Bahia State public university. The data collection instruments used were the analysis of institutional documents that address the subject, as well as the semi-structured interview applied to people with disabilities who are part of the staff of the researched university. The Content Analysis approach was used in the data analysis, raising the following categories from the interviewees' statements: Accessibility Dimensions (instrumental, methodological, programmatic, attitudinal, architectural and communicational), Accessibility conditions repercussions in the professional career and Accessibility actions to be developed by the institution. The results indicate that the institution has shown advances in the deconstruction of barriers and towards the application of the six accessibility dimensions, although the implementation of an institutional inclusion policy can still be considered incipient. From the interviews, this is what is considered important for the institutional investment: architectural accessibility in all spaces of the institution, also to guarantee the access to the work environments of institutional managers; inclusion of accessibility criteria in public procurement; conduction of periodic evaluations by the disabled employee regarding the work performed and the accessibility conditions offered; promotion of studies and research on AT resources as a way to meet the demands of the employees in their work environments; greater dissemination of institutional rules and national policies on the rights of people with disabilities; expansion of the internet communication system to speed and support the interaction of employees with communication difficulties; continued training for the academic community to deconstruct attitudinal barriers. These points were gathered in a Resolution Minutes regarding the inclusion and accessibility policy of disabled employees in the institution present on this work.

Keywords: Inclusion, people with disabilities, job market.

LISTA DE QUADROS

Quadro 1	Dissertações identificadas no Catálogo de Teses e Dissertações da CAPES a partir do descritor “Servidores com Deficiência”. Período 2015-2018.....	32
Quadro 2	Dissertações selecionadas após refinamento Quadro 1 – Dissertações identificadas no Catálogo de Teses e Dissertações da CAPES a partir do descritor “Servidores com Deficiência”. Período 2015-2018.....	34
Quadro 3	Tipo de deficiência, cargo dos servidores da universidade pesquisada e quantitativo, 2019.....	43
Quadro 4	Caracterização dos participantes da pesquisa por tipo de deficiência e cargo, 2019.....	44

LISTA DE TABELAS

Tabela 1	Distribuição do quantitativo de servidores técnico-administrativos por classe na instituição pesquisa, 2019.....	44
----------	--	----

LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS

ABNT	Associação Brasileira de Normas Técnicas
CAC	Conselho Acadêmico
CAPES	Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior
CGGP	Coordenação Geral de Gestão de Pessoas
COPD	Conselho da Pessoa com Deficiência
CPA	Comissão Própria de Avaliação
CVI	Centro de Vida Independente
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
LIBRAS	Língua Brasileira de Sinais
MEC	Ministério da Educação
NBR	Norma Brasileira Regulamentadora
OMS	Organização Mundial da Saúde
PcD	Pessoa com Deficiência
PDI	Plano de Desenvolvimento Institucional
PRP	Pró-Reitoria de Pessoas
SAA	Subsecretaria de Assuntos Administrativos
SE	Secretaria Executiva
TA	Tecnologia Assistiva
TCLE	Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

Sumário

1. INTRODUÇÃO	14
2. INCLUSÃO E ACESSIBILIDADE NO AMBIENTE DE TRABALHO PARA PESSOAS COM DEFICIÊNCIA	21
2.1 POLÍTICAS PÚBLICAS E BEM-ESTAR SOCIAL.....	21
2.2 O TRABALHO COMO MECANISMO DE INCLUSÃO SOCIAL DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA.....	22
2.3 ACESSIBILIDADE COMO PRE-REQUISITO PARA INCLUSÃO EM AMBIENTES DE TRABALHO	27
2.4 SERVIDORES COM DEFICIÊNCIA NO SERVIÇO PÚBLICO: UMA REVISÃO SISTEMÁTICA DA LITERATURA.....	31
3.1 TIPO DE ESTUDO.....	37
3.2 LOCAL DO ESTUDO	39
3.3 TÉCNICAS PARA LEVANTAMENTO DOS DADOS	39
3.4 CARACTERIZAÇÃO DOS PARTICIPANTES DA PESQUISA.....	41
4. PERCEPÇÕES DOS SERVIDORES COM DEFICIÊNCIA SOBRE A ACESSIBILIDADE NO AMBIENTE DE TRABALHO	46
4.1 DIMENSÕES DE ACESSIBILIDADE	46
4.1.1 Acessibilidade arquitetônica	47
4.1.2 Acessibilidade instrumental	58
4.1.3 Acessibilidade programática	62
4.1.4 Acessibilidade comunicacional	68
4.1.5 Acessibilidade metodológica	72
4.1.6 Acessibilidade atitudinal	76
4.2 REPERCUSSÕES DAS CONDIÇÕES DE ACESSIBILIDADE NA TRAJETÓRIA PROFISSIONAL	83
4.3 AÇÕES DE ACESSIBILIDADE A SEREM DESENVOLVIDAS PELA INSTITUIÇÃO ..	87
4.4 POSSIBILIDADES PARA A IMPLANTAÇÃO DE UMA POLÍTICA INSTITUCIONAL INCLUSIVA PARA SERVIDORES COM DEFICIÊNCIA.....	91
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS	100
APÊNDICES	110

1. INTRODUÇÃO

A diversidade humana é oriunda tanto da subjetividade e individualidade de cada ser quanto de questões sociais, culturais, étnicas, etárias, econômicas, de gênero, religiosas, dentre outras, compondo assim as inúmeras formas de ser e estar na sociedade. Desse modo, a diversidade se constitui na pluralidade que compõe as sociedades - negros, mulheres, pessoas com deficiência, idosos etc. - sendo muitas vezes utilizada erroneamente como critério para que os indivíduos sejam aceitos ou excluídos nos mais variados tipos de grupos. Tais grupos tendem a agregar aqueles que se assemelham entre si repelindo os que destoam dos demais.

Assim, a sociedade é constituída pela diversidade e, como tal, tem vivenciado uma mudança de paradigma, rumo a um status mais inclusivo. Porém, afirmar que a sociedade passa por mudanças e que gradativamente torna-se mais inclusiva, é reconhecer que ela sempre foi excludente, isto porque quando se fala em sociedade já deveria ser intrínseco o entendimento de que ela é composta pela diversidade; caracterizá-la, pois como inclusiva, deveria ser redundante e desnecessário. No entanto, é notável na atualidade tanto o avanço das práticas inclusivas quanto a denúncia de práticas excludentes por se entender a diversidade como elemento base na construção social democrática. Tal mudança acontece precipuamente por meio de pressões dos movimentos sociais que despertam olhares mais afirmativos, isto é, reparadores de um longo período de exclusão, ganhando espaço na formulação de novas legislações, nas discussões em fóruns políticos e em teorias social e educacional.

Nas práticas excludentes a sociedade assume posturas de não aceitação e de rejeição ao que difere do modelo tipificado/idealizado pela maioria, evidenciando que a exclusão é oriunda não da diversidade, mas da forma de como às diferenças são vistas a partir de padrões pré-estabelecidos. Ao refletir sobre definições a respeito da diferença, Amaral (1998) faz emergir a compreensão de como padrões de normalidade são criados nos ambientes devido aos valores considerados normais impregnados pela maioria. Assim, a sociedade cria uma média e quem se desvia dessa média é patologizado, por ser apontado como responsável por suas limitações.

A percepção é de que o problema está nele, a deficiência está nele, por não alcançar aquilo que a média requer. Quem difere do tipo ideal é banido da

possibilidade de um convívio social democrático. O tipo ideal traduz-se, portanto, nas concepções preconceituosas e estigmatizadoras que foram construídas na sociedade.

Aceitar, ou não, as diferenças torna-se, então, uma dinâmica constante na sociedade. Aspectos oriundos, sejam referentes à posição social, econômica ou até mesmo aqueles ligados à aparência são considerados para caracterizá-los e agrupá-los nas mais diversas categorias. Tais aspectos ganham relevância muito mais acentuada, principalmente, quando se tratam de características consideradas como negativas, o que faz emergir, assim, o entendimento do termo estigma que, para Goffman (2017), faz referência a um atributo demasiadamente depreciativo que coloca o indivíduo como inabilitado para que seja aceito de modo pleno pela sociedade.

O estigma proporciona uma relação social com base em um rótulo que denota depreciação que uma pessoa ou grupo poderá atribuir a alguém para deteriorar sua identidade. Isto se pauta na ausência de credibilidade do estigmatizado em algum aspecto por aquele não estigmatizado. Assim quando se percebe que o indivíduo "tem um atributo que o torna diferente de outros, [...] deixamos de considerá-lo criatura comum e total, reduzindo-o a uma pessoa estragada e diminuída" (GOFFMAN, 2017, p.12). Nessa perspectiva, o estigmatizado é o que não demonstra as exigências sociais estipuladas.

Por meio dos processos de estigmatização surgem considerações que emergem da manipulação da identidade dos sujeitos que diferem das expectativas sociais, a exemplo daqueles com deficiência. Isto porque sendo a deficiência um tipo de diferenciação que se apresenta por atributos físicos, sensoriais ou intelectuais traz em si um significado social carregado de estigma por não ter alinhamento com as expectativas e normas instituídas socialmente, despertando assim estranheza.

Entende-se que um corpo com deficiência é apenas mais uma das expressões da diversidade humana, contudo, para Butler (2003), habitar em um corpo com deficiência é estar vivendo em um corpo marcado socialmente pelo estigma, pela desvantagem social ou pela rejeição estética.

A este respeito, Foucault (2001) traz que a existência de corpos com características marcantes sempre instigou a curiosidade, o espanto ou a indiferença das pessoas nas sociedades. Segundo este autor essa maneira de lidar com as diferenças do outro é que ocasionam as desigualdades.

É importante destacar que no contexto brasileiro, de acordo com Maior (2017), existe um dos mais abrangentes arcabouços de legislação voltadas à garantia dos

direitos da pessoa com deficiência do mundo, que estão distribuídos em diversos artigos da Constituição Federal de 1988 (BRASIL, 1988), em leis próprias sobre política de inclusão (Lei nº 13.146/2015), acessibilidade (Lei nº 10.098 /2000), garantias para surdos (Decreto 5.626/2005), cegos e pessoas com baixa visão (Lei nº 11.126/2005). A autora citada aponta que outros direitos estão inseridos também na legislação geral da saúde, educação, trabalho, proteção social dentre outros.

Como forma de atenuar as desigualdades presentes em qualquer meio social, a prática da inclusão, promove a redução do distanciamento das pessoas com deficiência aos meios convencionais. Camargo (2017) discorre que a inclusão é um paradigma aplicado nos diversos espaços, nos quais grupos de pessoas passam a ter reconhecimento e valorização independente de suas características idiossincráticas, fazendo-as efetivas participantes. Essa participação acontece, pois, nos contextos inclusivos tais grupos não possuem passividade, agem, reagem e diante das mudanças, estabelecem ainda uma relação dialética com o objeto sociocultural transformando-se e sendo transformado.

Esse paradigma inclusivo tem sido difundido e regulamentado no Brasil, desde o final da década de 1980, através da Carta Magna (Brasil, 1988), da Lei da Acessibilidade (Brasil, 2000) e do Estatuto da Pessoa com Deficiência (Brasil, 2015). Porém, tão importante quanto regulamentar a inclusão é executá-la. Assim, embora a inclusão ainda seja um ideal a ser assegurado na sociedade brasileira, muito já se conquistou não apenas com relação as legislações sobre a temática, mas também em algumas práticas inclusivas desenvolvidas a partir de políticas públicas e institucionais.

O Censo em 2010 apontou que 23,9% dos brasileiros, que responderam a entrevista, declararam possuir algum tipo de deficiência. Esse percentual corresponde a aproximadamente um $\frac{1}{4}$ da população, algo em torno dos 45 milhões de pessoas. Embora os critérios de inclusão nessa categoria de deficiência possam ser questionados, tais números são muito representativos tornando pertinentes discussões e reflexões sobre essa parcela significativa de indivíduos.

Os dados do IBGE (2010) demonstram que as pessoas com deficiência possuem baixa participação no mercado de trabalho se comparadas às sem deficiência. Este cenário não é restrito apenas ao Brasil, segundo o Relatório Mundial da Organização Mundial de Saúde (OMS, 2011), o qual afirma que essa realidade é notada em outros países, seja desenvolvido ou em desenvolvimento. Dados do Censo

de 2010, expõem que, no Brasil, do total das 86,4 milhões de pessoas ocupadas, 20,4 milhões são pessoas com deficiência. Mais de 44 milhões de pessoas com deficiência em 2010 encontravam-se em idade ativa no entanto 20 milhões não tinham ocupação.

No que se refere a inserção no mercado de trabalho, o instrumento com potencial de proteção as pessoas com deficiência e exercício dos direitos humanos, tem sido a legislação brasileira que, cada vez mais, subsidiam a promoção de meios para reduzir as iniquidades. Para estas, lhes são asseguradas algumas proteções, dentre estas a obrigatoriedade da reserva de vagas em concurso público (Lei nº 8.112/90), cotas para ingresso no mercado de trabalho (Lei nº 8.213/91) como também o aprimoramento de aptidões e superação de barreiras impostas pela própria sociedade (Lei nº 10.098 /2000).

De acordo com Sorri-Brasil (2007), em relação à garantia de trabalho, este passou a ser considerado, desde 1949, um direito fundamental para todos, inclusive às pessoas com deficiência. Além do esforço do indivíduo para obter remuneração, possibilita-o a alcançar seus sonhos, metas e objetivos de vida, gera riquezas materiais, conhecimentos e satisfação pessoal.

Barbosa e Carvalho (2010, p.202) mencionam que:

(...) o trabalho parece ocupar um lugar de importância essencial na constituição da identidade dos indivíduos, tanto no sentido de sua inserção na sociedade produtiva quanto, principalmente, quando se leva em consideração seu sentido trans-histórico, o que confere a ele importância central na vida dos indivíduos, em todos os tempos. (...) o indivíduo trabalhador alcança identidade de sujeito digno, inserido na sociedade.

Nesta perspectiva, essa pesquisa volta-se para a temática da inclusão de pessoas com deficiência no mundo do trabalho, focando a inserção no serviço público especificamente em uma universidade, com base nas dimensões da acessibilidade.

A abordagem da temática políticas de inclusão traz questões extremamente amplas que envolvem tanto a remoção de empecilhos provocados por visões distorcidas de estigmas e preconceitos, quanto a necessidade de eliminar barreiras contidas nas dimensões de acessibilidade propostas por Sasaki (2009) quais sejam: arquitetônica, atitudinal, comunicacional, metodológica, instrumental e programática.

Com o intuito de compreender o cenário de pesquisas existentes e que se referem à temática em estudo, foi realizado levantamento de produções acadêmicas no Banco de Teses da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível

Superior (CAPES), utilizando-se o descritor “servidores com deficiência”. Foram encontradas ao todo 16 produções, sendo todas dissertações de mestrado, realizadas no período de 2013 a 2018. Este intervalo de tempo foi considerado por ser o disponibilizado pelo referido banco de dados vinculado à Plataforma Sucupira¹.

O uso desta plataforma foi motivado pela disponibilidade de dados seguros e transparentes que possibilitam identificar trabalhos já realizados sobre a temática em estudo, os quais subsidiaram o entendimento sobre o que já vem sendo produzido nos trabalhos acadêmicos.

Os trabalhos encontrados na plataforma, apontam que existem avanços no processo de inclusão de servidor com deficiência garantidos através da Lei 8.112/90, a qual estabelece o Regime Jurídico dos servidores públicos civis da União, Autarquias e as Fundações Públicas Federais, mas assinalam ainda que os progressos acontecem de forma lenta e incipiente.

Com base no exposto e considerando-se ainda a escassa produção sobre a temática, a realização deste estudo acerca das condições de acessibilidade disponibilizadas a servidores com deficiência dentro de uma instituição federal de Educação Superior, é justificada por se acreditar que tal tema é necessário para a formação do Gestor de Políticas Públicas que atua dentro de uma universidade. Tal compreensão é fundamentada na concepção de universidade como um universo composto por pessoas dos mais diferentes perfis, formações e demandas, portanto, um espaço da diversidade e da formação que tem o importante papel de assegurar o respeito às diferenças, devendo institucionalizar políticas de responsabilidade social e assumir a postura de protagonizar bandeiras sociais dentre as quais a da inclusão social.

O *locus* definido para realização deste estudo foi uma Universidade pública do estado da Bahia, pois como servidora desta instituição, atuando inicialmente na Pró-Reitoria responsável por pessoal e hoje com oportunidade de conviver com colegas servidores com deficiência, tenho² percebido que ainda há um caminho a ser

¹ É a base de referência do Sistema Nacional de Pós-Graduação que possibilita a coleta de informações, realização de análises e avaliações.

² Neste momento do texto a escrita na primeira pessoa do singular objetiva descrever a minha implicação com a temática.

percorrido para a oferta de condições de trabalho que atendam às necessidades específicas destes servidores.

Esta temática remete, portanto, a importância das políticas para inclusão de servidores com deficiência por trazer questões relacionadas ao exercício de direitos e tratamento isonômico entre os diversos servidores, envolvendo, as dimensões de acessibilidade.

Destaca-se que é comum se pensar que a acessibilidade tem como foco primário o direito de ir e vir das pessoas, em especial daquelas com deficiência, e de proporcionar-lhe amplo acesso aos locais e serviços que devem ser oferecidos a qualquer pessoa. Assim, entende-se que as dificuldades não são das pessoas, mas dos espaços, pois quando o ambiente “é deficiente”, ele é que não tem potencial para receber alguém. Portanto, é imprescindível sempre buscar alternativas de adequá-lo para o uso coletivo, devendo estar sempre voltado para atender a diversidade; estando aberto a modificações sempre que for preciso, pois é direito da pessoa com deficiência conviver numa sociedade em que possa desempenhar suas habilidades e talentos com autonomia e independência, sem depender de terceiros.

Ante ao exposto, emerge a questão norteadora desta pesquisa: Como uma universidade pública do estado da Bahia tem se organizado para assegurar as condições de acessibilidade para pessoas com deficiência pertencentes ao seu quadro funcional? De tal inquietação emerge o objetivo geral que foi o de investigar como uma universidade pública do estado da Bahia tem se organizado para assegurar as condições de acessibilidade para pessoas com deficiência pertencentes ao seu quadro funcional. Especificamente, se pretendeu: 1. Identificar nos normativos e documentos institucionais da universidade pesquisada, as políticas que viabilizam a inclusão de servidores com deficiência; 2. Analisar, a partir das falas dos servidores com deficiência, as condições de acessibilidade arquitetônica, instrumental, programática, comunicacional, metodológica e atitudinal existentes em seu setor de trabalho; 3. Elaborar, a partir dos resultados da pesquisa, uma minuta de resolução sobre política de inclusão e acessibilidade de servidores com deficiência na universidade pesquisada a ser encaminhada para apreciação das instâncias competentes.

Portanto, o objeto desse estudo, “políticas para inclusão de servidores com deficiência”, tem significância e impacto social por possibilitar novas reflexões a respeito da referida temática, podendo suscitar outras formas de se pensar sobre

conceitos que a sociedade, e especialmente os gestores no serviço público, poderão ainda ter a respeito da pessoa com deficiência no mundo do trabalho, contribuindo também para a construção de uma cultura mais inclusiva dentro da universidade.

Para discorrer sobre a pesquisa realizada este trabalho está estruturado em cinco capítulos, dos quais inclui-se essa introdução (capítulo 1).

No capítulo 2 foi abordado a respeito da inclusão e acessibilidade no ambiente de trabalho para as pessoas com deficiência, além de ter sido traçado um panorama dos estudos, encontrados no catálogo de teses e dissertações da CAPES, que se aproximassem da temática desta investigação.

Na sequência, o Capítulo 3 traz o percurso metodológico utilizado para a realização da pesquisa, especificando a tipologia, o *lócus*, assim como os procedimentos para coleta e análise dos dados.

Os resultados foram apresentados no capítulo 4 os quais foram analisados e discutidos criticamente com base em autores da área, considerando-se as categorias levantadas acerca da percepção dos servidores com deficiência da universidade estudada sobre as dimensões de acessibilidade. Por fim, a sessão seguinte foi destinada às considerações finais da pesquisa.

2. INCLUSÃO E ACESSIBILIDADE NO AMBIENTE DE TRABALHO PARA PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

A inclusão de pessoas com deficiência no ambiente de trabalho requer modificações no contexto, assegurando condições efetivas de inclusão e acessibilidade.

2.1 POLÍTICAS PÚBLICAS E BEM-ESTAR SOCIAL

Antes de adentrar na discussão sobre inclusão de pessoas com deficiência no mundo do trabalho, sinalizando as políticas públicas nessa área, é salutar uma compreensão inicial sobre o que vem a ser estas políticas, assunto, segundo Lima (2012), ainda muito recente no Brasil. O conceito de políticas públicas é permeado por vários entendimentos, embora haja consenso entre a maioria dos autores no que diz respeito à profunda forma como elas afetam a vida cotidiana de toda uma sociedade.

Diante da pluralidade de definições ressalta-se neste trabalho a formulada por Souza (2006) que, depois de ter se dedicado a análise de literatura sobre o assunto, resumiu-a como:

o campo do conhecimento que busca, ao mesmo tempo, “colocar o governo em ação” e/ou analisar essa ação (variável independente) e, quando necessário, propor mudanças no rumo ou curso dessas ações (variável dependente). A formulação de políticas públicas constitui-se no estágio em que os governos democráticos traduzem seus propósitos e plataformas eleitorais em programas e ações que produzirão resultados ou mudanças no mundo real. (SOUZA, 2006, p. 26).

A autora acrescenta também que as políticas públicas após serem desenhadas e formuladas são desdobradas em planos, programas e projetos.

Nessa perspectiva, vale salientar que as decisões sobre políticas públicas devem obrigatoriamente levar em conta as necessidades e problemas de uma sociedade, tendo em vista a possibilidade de efetivas transformações decorrentes das políticas implementadas (PIERSON, 1993 *apud* CORTES et al, 2012).

Entende-se que, para alcance de ações que promovam o bem-estar da sociedade, os governos pautam-se na formulação de políticas públicas. No contexto

brasileiro, o grande marco para a busca do almejado estado de bem-estar social foi a constituição de 88, conforme nos traz Lobato (2016, p.90):

A Constituição de 1988 institui um capítulo específico para a ordem social e reconhece como direitos sociais o acesso à saúde, previdência, assistência, educação e moradia – além de segurança, lazer e trabalho. A seguridade social institucionaliza um modelo ampliado de proteção social, nos moldes dos estados de bem-estar social, com universalização do acesso, responsabilidade estatal, orçamento próprio e exclusivo e dinâmica política inovadora baseada na integração federativa e na participação da sociedade.

Compreende-se, que a elaboração de políticas públicas é uma das maneiras práticas de atuação política do governo, sendo através delas que direitos são garantidos aos cidadãos pelo teor da Constituição Federal e de outras leis. No entanto, é necessário que tais políticas se constituam como programas de estado, de modo que não haja descontinuidade com as mudanças de governo.

No campo do trabalho para pessoas com deficiência diversas políticas foram implementadas, por força da legislação, com vistas a ampliar as oportunidades de acesso de tais pessoas ao mundo do trabalho como forma de inclusão social.

2.2 O TRABALHO COMO MECANISMO DE INCLUSÃO SOCIAL DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA

Historicamente, o trabalho é caracterizado como atividade humana fundamental constituindo-se como parte integrante na construção da identidade do indivíduo e do seu desenvolvimento pessoal. Em uma sociedade marcada pela exclusão, na qual grande contingente de pessoas são deixadas à margem das relações sociais, o trabalho passa a ser indispensável para que a inclusão se efetive.

A competitividade acirrada pela conquista de uma vaga de emprego é sentida por qualquer pessoa, com ou sem deficiência, pelas altas exigências do mercado de trabalho, pois empresas buscam empregar aqueles que possuem destaque principalmente no quesito capacitação. Numa sociedade capitalista essa competitividade é potencializada, tendo em vista que as instituições buscam resultados positivos e as empresas visam o lucro. E, para a pessoa com deficiência, as exigências funcionam, muitas vezes, como mecanismos de exclusão.

A ideia defendida por Pereira e Passerino (2012) sobre o processo de inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, é que este se compõe por uma complexidade de variáveis divergentes, resultantes tanto das incoerências do sistema capitalista que é intrinsecamente excludente, quanto da própria complexidade humana e seus sistemas sociais. O autor discorre também que a baixa escolaridade e qualificação de pessoas com deficiência trazem como consequência a ocorrência de contratações destas pessoas em cargos de pequenos salários.

Desta maneira, alguns dos caminhos que propiciam a efetivação de maior inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho é oportunizando melhor acesso delas à educação, qualificação profissional assim como, ações afirmativas que favoreçam seu ingresso e permanência em ambientes laborais.

Neste entendimento, para que ocorra a redução dos aspectos que remetam à discriminação e que se possibilite o tratamento igualitário das pessoas com deficiência em relação aos outros cidadãos, é imprescindível que se faça cumprir ao preceito fundamental da nossa Constituição que explicita em seu 3º artigo “promover o bem-estar de todos, sem preconceito de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação”. (BRASIL, 1988).

Vale salientar que o desejo da pessoa com deficiência em ser inserido no mercado de trabalho perpassa pela visão do trabalho não só como meio de sobrevivência, mas também pela busca em ocupar um espaço social de modo que não permaneça em posição indefinida na sociedade.

Leme (2015, p.89) enfatiza que a “precarização dos vínculos com o trabalho, ou sua ausência, provoca a precarização e deterioração da própria inserção social e pode levar o indivíduo a deslizar de uma zona de vulnerabilidade social para a inexistência social”.

Em relação à questão do trabalho, é fundamental se reportar a alguns autores que refletem o entendimento do que significa o trabalho para a sociedade. Neste sentido, Santos (1990, p.18) fala que:

Através das instituições, o sujeito se torna parte de um grupo social, encontrando a partir dele sua identidade social, seu status, seus papéis, em resumo, seu engajamento social. Em uma sociedade como a nossa, o trabalho é o lugar privilegiado das referências sociais. Ele estrutura o espaço, o tempo e as relações sociais. Além disso, enquanto valor econômico, ele constitui o meio principal de independência da maioria dos trabalhadores.

O referido autor afirma ainda que o trabalho pode ser associado a segurança econômica e a realização pessoal, na medida em que se torna fonte de poder, de independência e de reconhecimento.

Para Marx (1978) o trabalho é uma atividade vital pois satisfaz a necessidade de preservação da existência física humana e por meio deste, o homem transforma-se e propicia o seu próprio reconhecimento como ser produtivo na sociedade.

Portanto, reportando-se ao trabalho no âmbito da deficiência, a sociedade e o mercado de trabalho não têm se estruturado para experienciar o processo de inclusão social, não oferecendo oportunidades às pessoas com deficiência de desenvolver suas habilidades.

Sasaki (2010) traz os processos de como vem ocorrendo a inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho dividindo em quatro momentos: Fase da exclusão, Fase da segregação, Fase da integração e Fase da inclusão.

Na primeira fase discutida, a da exclusão, o autor descreve a não existência ao acesso da pessoa com deficiência ao mercado de trabalho, devido a ideia de que esse público não deveria trabalhar, pois seria crueldade e exploração devendo inclusive ser condenada por lei. Essa forma de pensar era originária de uma ideologia protecionista, denotando desconhecimento do potencial destas pessoas. De modo mais atual, o autor diz que as pessoas com deficiência são excluídas pela falta de alguns outros aspectos como ausência de condições de acessibilidade nas instituições, de transporte para sua mobilidade e de qualificação profissional.

Na fase denominada de segregação, Sasaki (ibidem) discorre que empresas ofereciam trabalhos para que as pessoas com deficiência os executassem dentro de instituições filantrópicas como oficinas protegidas ou em suas próprias casas. O autor enfatiza que não se tratava de emprego e sim de trabalho com características paternalistas com utilização de mão-de-obra barata e sem vínculo empregatício.

A terceira fase é a entendida por Sasaki (ibidem) como a da integração; nesta, o autor traz às ideias de Amaral que divide esse momento em três formas aplicadas às pessoas com deficiência no trabalho.

A primeira é o trabalho plenamente integrado no qual nenhuma alteração é feita no ambiente; as pessoas com deficiência passam a trabalhar em órgãos públicos ou empresas particulares, mas para tanto precisam estar qualificadas, sendo capazes de fazer uso dos ambientes e recursos sem que nenhuma alteração seja feita; isto significa que não é a instituição que se adapta às pessoas e sim o inverso.

Outra forma é o trabalho integrado, no qual as empresas disponibilizavam-se a fazer poucas modificações em seu espaço, visando a praticidade e não por motivo de integração social.

A última forma, é a chamada de trabalho semi-integrado em que as pessoas com deficiência trabalhavam em setores exclusivos das empresas, ou seja, eram discriminados no interior da própria instituição, podendo haver ou não algum tipo de modificação nas condições do ambiente.

Para Sassaki essas formas de integração favorecem que os trabalhadores, com ou sem deficiência, não sejam engajados em programas que desenvolvam recursos humanos, não possibilitando o fomento à inclusão social.

Este mesmo autor relata que na última fase, a da inclusão, o mundo do trabalho aproxima-se para um lado único. Os trabalhadores de modo generalizado mostram-se interessados em enfrentar juntos os desafios de produção e competição, brotando a ideia de empresa inclusiva na qual todos se destacam. Para melhor entendimento do que se configura como empresa inclusiva, Sassaki a conceitua da seguinte maneira:

(...) aquela que acredita no valor da diversidade humana, contempla as diferenças individuais, efetua mudanças fundamentais nas práticas administrativas, implementa adequações no ambiente físico, adequa procedimentos e instrumentos de trabalho, treina todos os recursos humanos na questão da inclusão etc. Uma empresa pode tornar-se inclusiva por iniciativa e empenho dos próprios empregadores, que tanto buscam informações pertinentes ao princípio da inclusão, e/ou com a consultoria de profissionais inclusivistas que atuam em entidades sociais. (SASSAKI, 2010, p.63).

Desse modo, quando se adentra em discussões a respeito do trabalho e pessoas com deficiência é salutar buscar duas importantes legislações: a Lei 8.112/90 que dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais e a Lei 8.231/91 que dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social.

A primeira garante o direito à pessoa com deficiência de participar dos certames públicos, destinando-lhes percentual máximo de reserva de vagas conforme artigo 5º, §2º:

Às pessoas portadoras de deficiência é assegurado o direito de se inscrever em concurso público para provimento de cargo cujas atribuições sejam compatíveis com a deficiência de que são portadoras; para tais pessoas serão reservadas até 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas no concurso (BRASIL, 1990).

Este direito de reserva de vagas foi regulamentado através do Decreto nº 3.298/99, o qual dispõe sobre a “Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência”. Em seu artigo 37, tal Decreto assegura às pessoas com deficiência o direito de se inscreverem em concurso público, em condições iguais aos demais candidatos, para o provimento de cargos cujas atribuições sejam compatíveis com suas deficiências; para tanto é reservado a elas no mínimo 5% (cinco por cento) das vagas do concurso.

Como dispositivo legal mais recente que aborda sobre inclusão de Pessoas com Deficiência em cargos e empregos públicos no âmbito da administração pública federal direta e indireta, tem-se a publicação do Decreto nº 9.508, de 24 de setembro de 2018, que dispõe sobre critérios para inscrição, realização de provas, classificação e nomeação.

Em relação ao setor privado, o sistema de cotas para trabalhadores com deficiência no Brasil tem apresentado progressos desde a promulgação da Lei 8.213 em 1991. Esta trata dos benefícios da Previdência Social e inclui, no artigo 93, que as empresas com 100 ou mais empregados passem a ser obrigadas a ocupar de 2% a 5% dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas com deficiência habilitadas; na seguinte proporção: 2% na faixa de 100 a 200 empregados; 3%, de 201 a 500 empregados; 4%, de 501 a 1000 empregados e 5% nas empresas com mais de 1.000 empregados (BRASIL, 1991).

Ambas as leis possuem dessa forma caráter de ação afirmativa que segundo Leme (2015, p.4)

consiste em uma ação de natureza compensatória que procura corrigir uma situação de discriminação e desigualdade infligida a certos grupos no passado ou presente, através da valorização social, econômica, política e/ou cultural desses grupos, durante determinado período.

A autora expõe que ações afirmativas despertam discussões sobre pontos de controvérsia tais como igualdade, universalização dos direitos e acesso a políticas públicas. Traz ainda que há muitos posicionamentos diferentes sobre o campo dessas ações para alcance da justiça social, havendo os que advogam sobre a necessidade de distribuição de renda e os que preconizam o reconhecimento das diferenças.

Embora sejam reconhecidos os avanços em direção a garantia do acesso ao mundo do trabalho por pessoa com deficiência, ainda se observa que as empresas,

devido à falta de informação e/ou suporte sobre o tema, não sabem como implementar um programa de inclusão que seja sustentável, no sentido de desenvolver uma cultura inclusiva, focando suas ações apenas na contratação dos profissionais com deficiência e no cumprimento a obrigatoriedade das cotas.

Ante ao exposto, entende-se que a efetividade das políticas de emprego voltadas para as pessoas com deficiência depende de uma mudança atitudinal da sociedade como um todo. Reforçando esta ideia, Oliveira, Goulart Junior e Fernandes (2009) acrescentam que também são necessárias transformações estruturais nas relações de trabalho, sem as quais a aplicabilidade das medidas previstas na área, terão efeito inócuo e paliativo.

2.3 ACESSIBILIDADE COMO PRE-REQUISITO PARA INCLUSÃO EM AMBIENTES DE TRABALHO

A prática da inclusão é um exercício desafiador para qualquer sociedade pelas inúmeras modificações que são necessárias e imprescindíveis que aconteçam nos mais diversos âmbitos, devendo resguardar o direito à participação de qualquer indivíduo. Tais modificações precisam ser feitas considerando o potencial de cada um, procurando atender às suas especificidades.

Assim, a inclusão é um preceito básico que tenta dirimir a prática de exclusão tão latente na sociedade, isto porque “só se fala de inclusão por que existe a exclusão” (JEZINE 2015, p. 21), sendo toda a tentativa de reverter esta realidade como o reconhecimento de uma lacuna social de aceitação da diversidade.

É possível considerar que a inclusão social passa por um momento de grande expansão na atualidade por existir subsídios legais que a fortalecem, devendo ser criadas e aprimoradas ações que operacionalizem. O direito à inclusão ganha, então, cada vez mais espaços nas discussões, sendo considerado um direito humano, demonstrando ser indispensável para que ocorra a equidade entre as pessoas. Para garantir esse direito foram criadas legislações específicas em vários países.

No Brasil a legislação aprovada mais recentemente é a lei 13.146/2015, denominada como Lei Brasileira de Inclusão – Estatuto da Pessoa com Deficiência. Esta foi aprovada em 06 de julho de 2015 e assegura garantias fundamentais que equiparam o direito das pessoas com deficiência às sem deficiência, amparando e

regulamentando as relações sociais, no sentido de reduzir as desigualdades que promovem a inferiorização e até mesmo a exclusão. Tal lei, retrata um compromisso governamental e formalização de uma cultura inclusiva, propiciando que a sociedade atenuar as manifestações de preconceito às pessoas com deficiência por colocá-las em um nível de igualdade para a busca constante de direitos. Engloba ainda avanços no âmbito educacional, civil e também profissional, área de abrangência deste estudo.

Neste contexto, o tema acessibilidade ganha respaldo tendo como objetivo assegurar à pessoa com deficiência transitar por onde queira, além de disponibilizá-la à garantia de acesso para usufruir, com segurança e autonomia, os serviços e locais que desejarem.

Para melhor entendimento do tema é relevante apresentar o conceito de acessibilidade tratado na legislação brasileira através da Lei Nº 13.146/ 2015 que a define em seu Art. 3º, I como:

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

Observa-se que o direito a acessibilidade, ou seja, ao usufruto igualitariamente de ambientes, produtos e serviços, está associado a necessidade de usabilidade que diz respeito a condição de facilidade/simplicidade de uso de equipamentos pelos diversos indivíduos com suas particularidades.

Os espaços devem, então, ser pensados de modo a garantir o acesso independente das pessoas, proporcionando-lhes melhor qualidade de vida. Neste sentido é de suma importância seguir o rigor de algumas orientações que garantam a acessibilidade em edificações, mobiliário, espaços e equipamentos urbanos como as abordadas na Norma Técnica NBR 9050 (ABNT, 2015).

Percebe-se, assim, que para ser conquistada a inclusão precisa-se trilhar o caminho da acessibilidade. Fortalecendo esta ideia, Sasaki (2010) traz que através do processo da inclusão, haverá um novo tipo de sociedade, pois serão modificados os ambientes físicos e a mentalidade de todas as pessoas. É nessa perspectiva que o conceito de acessibilidade foi ampliado, envolvendo outras questões que

ultrapassam a restrita adaptação do meio físico arquitetônico. Bueno e Paula (2007, p.02) traz esse argumento sobre a evolução do termo acessibilidade afirmando que:

A acessibilidade passa a abranger novas dimensões que envolvem aspectos importantes do dia-a-dia das pessoas, tais com rotinas e processos sociais, além de programas e políticas governamentais e institucionais. A implementação de uma sociedade para todos implica na garantia de acessibilidade em todas as suas dimensões. Dessa forma, uma sociedade acessível é pré-requisito para uma sociedade inclusiva, ou seja, uma sociedade que reconhece, respeita e responde às necessidades de todos os seus cidadãos.

Outros autores que também coadunam da mesma ideia sobre o leque de possibilidades de atuação da acessibilidade são Barcellos e Campante (2012). Estes apontam que a acessibilidade compreende não só as estruturas físicas mas abrangem também todas as demais esferas de interação social. Acrescentam que acessibilidade pode ser entendida como um agrupamento de medidas que extinguem, em sua totalidade, as barreiras sociais (físicas, informação, serviço e transporte), afim de que às pessoas com deficiência sejam resguardados “em igualdade de oportunidade com as demais pessoas, às condições necessárias para a plena e independente fruição de suas potencialidades e do convívio social” (BARCELLOS e CAMPANTE 2012, p. 177).

Entende-se, portanto, que a acessibilidade e inclusão social possuem um vínculo inseparável, tendo em vista que, para a inclusão de pessoas em sua totalidade, a sociedade deve atender em todos os aspectos as demandas daqueles que as compõe podendo assim corresponder ao acolhimento das diferenças individuais e do coletivo.

A história do conceito de acessibilidade é descrita por Sasaki (2009) o qual aponta os marcos de maior relevância para o que se tem hoje a respeito do termo. Para tanto ele volta aos anos 50, trazendo que neste período os profissionais de reabilitação faziam denúncias sobre a presença de barreiras físicas nos espaços sociais que prejudicavam o deslocamento das pessoas com deficiência.

Nos anos 60 teve início a eliminação de barreiras arquitetônicas pelas Universidades Americanas em seus ambientes. Na década de 70 surge o Centro de Vida Independente (CVI) em Berkeley, Califórnia, EUA, que possibilitou o exercício de independência e autonomia das pessoas com deficiência.

Nos anos 80 o autor expõe que as pessoas com deficiência passaram a fazer campanhas mundiais no intuito de alertar a sociedade sobre as barreiras arquitetônicas e exigir que elas fossem extintas desde a elaboração de projetos.

A partir dos anos 90, passa a existir o conceito de desenho universal, ou seja, a concepção de que os ambientes, meio de transporte e utensílios devem ser projetados para atender a todos. Nesse período é também ampliado o conceito de acessibilidade em seis importantes dimensões, as quais se complementam entre si, que são: arquitetônicas, comunicacionais, atitudinais, instrumentais, programáticas e metodológicas. O referido autor afirma que a “longa luta pelo direito de ir-e-vir se incorpora à defesa de todos os direitos humanos” (SASSAKI, 2009, p.9), sendo este o desafio do século 21.

Nessa perspectiva, necessário se faz abordar o que vem a ser essas dimensões de acessibilidade a partir das contribuições de Sasaki (2007). Baseado no que o referido autor discorre a cerca destas dimensões de acessibilidades, entende-se que a Arquitetônica é quando existe a eliminação das barreiras físicas que impossibilitam a movimentação nos ambientes; a acessibilidade Comunicacional visa suprimir empecilhos que possam comprometer a comunicação entre as pessoas; a acessibilidade Metodológica é quando ocorre a retirada de impedimentos nos métodos e técnicas nos âmbitos do lazer, trabalho e educação; a acessibilidade Instrumental refere-se a não existência de barreiras nos instrumentos, utensílios e ferramentas; a acessibilidade Programática trata da supressão dos entraves ocultos em políticas públicas, legislações, normas e outros dispositivos legais; e por fim a acessibilidade Atitudinal diz respeito ao rompimento de atitudes preconceituosas, estigmas e estereótipos nos modos da sociedade em relação às pessoas com deficiência.

Atualmente há também um novo termo que comporta entendimento sobre a promoção de acessibilidade, o qual é trazido por Galvão Filho e Miranda (2012) citando Brasil (2007), como Tecnologia Assistiva (TA) que é definida pelo Comitê de Ajudas Técnicas como:

Tecnologia Assistiva é uma área do conhecimento, de característica interdisciplinar, que engloba produtos, recursos, metodologias, estratégias, práticas e serviços que objetivam promover a funcionalidade, relacionada à atividade e participação, de pessoas com deficiência, incapacidades ou mobilidade reduzida, visando sua autonomia, independência, qualidade de vida e inclusão social (GALVÃO FILHO e MIRANDA, 2012, p. 3 e 4).

Este conceito envolve não apenas aspectos relacionados a funcionalidade das pessoas com deficiência, mas também a objetos físicos, produtos, contextos organizacionais e modos de agir. É importante entender Castro, Souza e Santos (2012 p.302) quando afirmam que “o importante é entender que a Tecnologia Assistiva se compõe de recursos e serviços para promover a acessibilidade e o direito da pessoa com deficiência de exercer a cidadania”. Daí a necessidade da construção de um ambiente acessível e inclusivo, em todos os aspectos inclusive no ambiente de trabalho, de modo a eliminar qualquer tipo de barreira. Nessa perspectiva, buscando entender melhor o contexto de trabalho de servidores com deficiência, o próximo capítulo traz a discussão dessa temática, considerando-se produções acadêmicas sobre esse assunto.

2.4 SERVIDORES COM DEFICIÊNCIA NO SERVIÇO PÚBLICO: UMA REVISÃO SISTEMÁTICA DA LITERATURA

Com vistas a analisar as produções acadêmicas brasileiras sobre a temática deste estudo, foi realizada uma revisão sistemática da literatura que contribuiu para ampliar o conhecimento sobre o assunto e permitiu trazer aspectos ainda não abordados em outras pesquisas.

Assim, a fim de situar a temática escolhida com as produções realizadas em cursos de pós-graduação stricto sensu, foi feito um mapeamento através do banco de teses da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior – CAPES, possibilitando a identificação de aspectos que contribuíram para este estudo.

Observa-se que a produção sobre a temática “políticas de inclusão de pessoas com deficiência no mundo do trabalho” tem crescido nas pesquisas no Brasil, sendo possível encontrar algumas realizadas inclusive no âmbito das Universidades. Porém, embora se reconheça o crescimento das investigações nesta área, ainda se percebe a escassez desses estudos numa análise focada nas dimensões de acessibilidade, viés escolhido nesta pesquisa.

Após um levantamento realizado no banco de teses e dissertações da CAPES, em maio de 2019, utilizando o descritor “servidores com deficiência” foram encontradas 16 produções, todas realizadas como dissertações de mestrado publicadas entre os anos de 2015 a 2018 (Quadro1).

Quadro 1 – Dissertações identificadas no Catálogo de Teses e Dissertações da CAPES a partir do descritor “Servidores com Deficiência”. Período 2015-2018

ANO	TÍTULO	AUTOR	PALAVRAS CHAVES
2017	A inclusão de servidores com deficiência na Universidade Federal de Juiz de Fora: diálogos entre princípio da igualdade, ações afirmativas e gestão do conhecimento	VALLE, T. Q. F.	Inclusão social; Servidores com deficiência; Gestão do conhecimento; Políticas intersetoriais
2017	O percurso da acessibilidade dos servidores com deficiência na UFJF.	ALENCAR, R. M. F.	pessoa com Deficiência; Acessibilidade; Universidade Federal de Juiz de Fora
2016	Perfil dos Servidores com Deficiência da Universidade Federal do Rio Grande do Norte	COSTA, B. C. F.	servidores públicos com deficiência; Mercado de trabalho; Inclusão
2016	A (in) Acessibilidade no trabalho: desafios e estratégias desenvolvidas pelos servidores com deficiência em um órgão público	SAMPAIO, G. S. O.	Inclusão no trabalho; Pessoa com deficiência; Estudo de Escopo; Pesquisa Qualitativa; Instituição Federal de Ensino Superior.
2018	A inclusão de servidores Técnicos-Administrativos em Educação, com deficiência: o olhar dos gestores.	SOUSA, E. S.	Deficiência; Inclusão; Política Institucional de Inclusão; Política Pública; Técnico-Administrativos; UFSC
2013	Acessibilidade no ensino superior: o caso da UFJF	ALENCAR, P. M. M.	acessibilidade, pessoas com deficiência, Universidade Federal de Juiz de Fora, ensino superior.
2016	Inclusão da pessoa com deficiência no trabalho: possibilidades institucionais no Serviço público Federal.	NOGUEIRA, P. M.	Pessoa com deficiência; inclusão social no trabalho, gestão da diversidade, serviço público federal
2016	A pessoa com deficiência no serviço público: análise das condições de trabalho na Universidade Federal de Goiás – Regional Jataí	ASSIS, J. G. A.	Educação; Pessoas com deficiência; Condições de trabalho na Universidade
2015	Gestão do trabalho das pessoas com deficiência no campo da saúde pública	SIQUEIRA, R. A.	Inclusão, Pessoa com Deficiência e Gestão de Pessoas
2016	Deficiência no trato da deficiência: as experiências laborais de servidores públicos	TEIXEIRA, F. D.	diversidade nas organizações; pessoas com deficiência; serviço público; cultura organizacional
2018	O acesso de servidores públicos com deficiência na universidade federal da paraíba	CARVALHO, M. R.	Pessoa com Deficiência; Políticas de Inclusão Social; Representações

	e as barreiras atitudinais no ambiente de trabalho		Sociais; Acessibilidade no Trabalho
2016	Sentidos e significados do trabalho para servidores públicos com deficiência: um olhar a partir de trajetórias de vida e trabalho	PERES, A. G. I.	Sentidos e Significados do Trabalho; Pessoa com Deficiência; Serviço Público
2017	É poder contribuir, fazer a diferença e ser respeitado nas minhas limitações": Qualidade de Vida no Trabalho de Servidores Públicos com Deficiência em Questão	SOUZA, J. W.	deficiência; qualidade de vida no trabalho; serviço público; inclusão; ergonomia da atividade
2017	Percepções de pessoas com deficiência sobre seu trabalho e sua inserção em organizações públicas: um estudo em um município do sul de minas	SILVEIRA, C. R. S.	Pessoas com deficiência; Inserção; Setor público
2017	Política de Inclusão de Pessoas com Deficiência no Serviço Público: Um Estudo no âmbito do Instituto Federal Sul-rio-grandense	RODRIGUES, L.R.	Pessoas com Deficiência; Inclusão; Trabalho; Serviço Público
2017	A inclusão do servidor com deficiência numa IFES: implantação de política pública.	RIBEIRO, V. O.	Pessoa com deficiência; Políticas Públicas. Inclusão. Trabalho

FONTE: Elaboração da autora a partir de dados do Catálogo de Teses e Dissertações da CAPES, 2019.

Após a leitura de todos os títulos desconsiderou-se a dissertação que não fez relação com o foco servidor com deficiência por estar voltada para discussão em torno do campo do ensino, objeto que não corresponde a este estudo. Em seguida após leitura dos resumos, selecionou-se apenas as produções cujos locais de realização das pesquisas foram Universidades Federais. Após o refinamento da busca a partir desses dois critérios restaram 10 dissertações apresentadas na Quadro 2.

Quadro 2 Dissertações selecionadas após refinamento Quadro 1 – Dissertações identificadas no Catálogo de Teses e Dissertações da CAPES a partir do descritor “Servidores com Deficiência”. Período 2015-2018

Ano	Título	Autor	Palavras chaves
2017	A inclusão de servidores com deficiência na Universidade Federal de Juiz de Fora: diálogos entre princípio da igualdade, ações afirmativas e gestão do conhecimento	VALLE, T. Q. F.	Inclusão social; Servidores com deficiência; Gestão do conhecimento; Políticas intersetoriais

2017	O percurso da acessibilidade dos servidores com deficiência na UFJF.	ALENCAR, R. M. F.	pessoa com Deficiência; Acessibilidade; Universidade Federal de Juiz de Fora
2016	Perfil dos Servidores com Deficiência da Universidade Federal do Rio Grande do Norte	COSTA, B. C. F.	servidores públicos com deficiência; Mercado de trabalho; Inclusão
2016	A (in) Acessibilidade no trabalho: desafios e estratégias desenvolvidas pelos servidores com deficiência em um órgão público	SAMPAIO, G. S. O.	Inclusão no trabalho; Pessoa com deficiência; Estudo de Escopo; Pesquisa Qualitativa; Instituição Federal de Ensino Superior.
2018	A inclusão de servidores Técnicos-Administrativos em Educação, com deficiência: o olhar dos gestores.	SOUSA, E. S	Deficiência; Inclusão; Política Institucional de Inclusão; Política Pública; Técnico-Administrativos; UFSC
2016	Inclusão da pessoa com deficiência no trabalho: possibilidades institucionais no Serviço público Federal.	NOGUEIRA, P. M.	Pessoa com deficiência; inclusão social no trabalho, gestão da diversidade, serviço público federal
2016	A pessoa com deficiência no serviço público: análise das condições de trabalho na Universidade Federal de Goiás – Regional Jataí	ASSIS, J. G. A.	Educação; Pessoas com deficiência; Condições de trabalho na Universidade
2016	Deficiência no trato da deficiência: as experiências laborais de servidores públicos	TEIXEIRA, F. D.	diversidade nas organizações; pessoas com deficiência; serviço público; cultura organizacional
2018	O acesso de servidores públicos com deficiência na universidade federal da paraíba e as barreiras atitudinais no ambiente de trabalho	CARVALHO, M. R.	Pessoa com Deficiência; Políticas de Inclusão Social; Representações Sociais; Acessibilidade no Trabalho
2017	A inclusão do servidor com deficiência numa IFES: implantação de política pública.	RIBEIRO, V. O.	Pessoa com deficiência; Políticas Públicas. Inclusão. Trabalho

FONTE: Elaboração da autora a partir de dados do Catálogo de Teses e Dissertações da CAPES, 2019.

Assim as 10 dissertações selecionadas têm como características comuns a discussão sobre inserção e acessibilidade de servidores com deficiência em Universidades Federais.

Valle (2017) propôs uma discussão sobre as políticas de inclusão da pessoa com deficiência em uma Universidade Federal de Minas Gerais e analisou as políticas voltadas para o acolhimento e desenvolvimento profissional deste público. A autora traçou como objetivos investigar as políticas de inclusão dos servidores com deficiência após ingresso na instituição e quais as ações afirmativas que contemplavam o acolhimento e desenvolvimento destes servidores. Como resultado ela percebeu que, mesmo a universidade cumprindo a exigência legal de reserva de vagas em concurso público, ainda carece de ajustes e de melhoria das formas de como a instituição trata os dados oriundos dessa parcela de servidores afim de que desenvolva ações afirmativas e inclusão mais precisa e consistente.

Resultado semelhante foi constatado por Costa (2016), que descreve que a inserção das pessoas com deficiência está regularmente acontecendo na universidade pesquisada, mas sinaliza que há a necessidade de superação de desafios. O autor demonstra que o conhecimento sobre os servidores e seu modo de perceber a acessibilidade na instituição, traz possibilidades de formulação de ações afirmativas mais direcionadas ao que de fato esses indivíduos necessitam, o que promoveria um ambiente efetivamente inclusivo.

Nogueira (2016) também chegou a conclusões próximas a estas. Em seu estudo verificou que as ações de inclusão do servidor com deficiência em uma universidade obedecem às normas legais, mas não há uma política institucional consolidada. De modo semelhante Teixeira (2016) mostrou que existem pontos de avanço no processo de inclusão institucional, mas que a universidade ainda está em fase de integração do servidor com deficiência num lento processo de inclusão.

Sousa (2018) constatou que a universidade pesquisada, está voltada primordialmente para o cumprimento da reserva de vagas em concurso, mas com ausência de uma política institucional inclusiva no desenvolvimento da carreira do servidor, concluindo, que não ocorre de fato inclusão na referida universidade, resultados similares aos estudos analisados.

A discussão de Alencar (2013) foi acerca das políticas de acessibilidade dos servidores. A autora buscou fazer uma análise de quais os entraves que esses servidores se deparam ao longo de sua trajetória profissional na instituição, e de que forma a implementação de ações de acessibilidade poderiam proporcionar auxílio no percurso deles na jornada de trabalho. Como resultados a autora percebeu que a universidade não conhece os seus servidores com deficiência e nem possui políticas

afirmativas para eles. Ainda foi notado que os servidores com deficiência enfrentam desafios em sua jornada de trabalho pelas barreiras físicas e atitudinais.

O resultado de Assis (2016) difere um pouco dos anteriores por enfatizar que a inserção de pessoa com deficiência na universidade é marcada por situações de desrespeito e por não ser observado as diferenças, configurando, portanto, uma barreira atitudinal, coincidindo com parte dos resultados de Carvalho (2018). Este informa que existe falta de conhecimento das pessoas sem deficiência sobre como tratar a pessoa com deficiência, e demonstra ainda que estes últimos enfrentam também dificuldades relativas às barreiras arquitetônicas.

A análise de Sampaio (2016) mostra um outro ângulo sobre a acessibilidade afirmando sobre um conjunto de suportes que propiciam uma proximidade com a inclusão. A autora relata, em seu estudo, que as atitudes dos colegas de trabalho, gestores e o suporte familiar são cruciais para a inclusão e permanência da pessoa com deficiência no trabalho.

Ribeiro (2018) descreveu as estratégias de implantação da política de inclusão de servidores com deficiência em uma universidade, listando como recursos para a tornar isso viável a criação de um setor voltado a inclusão das pessoas com deficiência, capacitações, projetos de acessibilidade, formação de grupo de trabalhos, entre outros. Como entraves menciona as barreiras orçamentárias, programáticas e atitudinais para a viabilidade da proposta.

De modo geral, as produções encontradas trazem resultados que se aproximam entre si, demonstrando que as universidades públicas brasileiras estudadas, ainda precisam de muito aprimoramento nos aspectos inclusivos e de acessibilidade para seus servidores, mesmo atendendo ao cumprimento legal no momento de ingresso por meio de cotas em concurso público.

Foi evidenciado também nas pesquisas que as universidades precisam ter conhecimento aprofundado sobre dados e informações dos seus servidores com deficiência, suas necessidades e demandas para melhor oferta e garantia de acessibilidade em seus espaços. A possibilidade de disponibilizar capacitação e cursos que esclareçam e discutam sobre a temática da inclusão, também foi exposto como caminho para a conquista de ambientes mais inclusivos.

3. O PERCURSO METODOLÓGICO DA PESQUISA

Este capítulo é destinado à exposição do caminho metodológico adotado na pesquisa e que norteou quanto aos procedimentos utilizados. Nas subseções seguintes é apresentado o tipo de estudo realizado, o *locus* da pesquisa, as técnicas de coleta de dados, os participante e o método de análise de dados.

É importante destacar que para realização da pesquisa de campo o projeto foi anteriormente submetido ao Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos, através da submissão à Plataforma Brasil, obtendo aprovação através do Parecer nº 3.149.479.

3.1 TIPO DE ESTUDO

A metodologia utilizada na elaboração de conhecimento pode ser compreendida como o agrupamento de métodos que irão nortear uma investigação científica, devendo tais métodos ser escolhidos intencional e criteriosamente, considerando-se o mais adequado para utilização no estudo. Demo (2011, p. 62) aponta que “metodologia contém a ideia de caminho a ser seguido”.

Nessa perspectiva de caminho, o presente estudo trilhou pela abordagem qualitativa visto que “trabalha com o universo de significados, motivos, aspirações, crenças, valores e atitudes” (MINAYO, 2004, p. 21-22). Tal abordagem permitiu gerar as informações necessárias para atender ao objetivo que este trabalho se propôs, isto é, investigar como a uma universidade pública do estado da Bahia tem se organizado para assegurar as condições de acessibilidade para pessoas com deficiência pertencentes ao seu quadro funcional. A opção pela abordagem qualitativa foi feita pois a mesma possibilitou reflexões sobre o objeto estudado, potencializando a descoberta de dimensões não conhecidas desta realidade.

Para Minayo (2001), a pesquisa de cunho qualitativo trabalha com o universo de crenças, aspirações, valores e atitudes, possibilitando uma informação mais aprofundada acerca das relações, processos e fenômenos não podendo ser reduzidas à operacionalização de alguma variável. Assim, o grande objetivo da pesquisa qualitativa “é buscar entender o que as pessoas apreendem ao perceberem o que acontece em seus mundos” (ZANELLI, 2002, p. 83).

Zanelli (2002, p. 83) traz ainda que “o rigor na condução de estudos qualitativos é dado pela clareza e sequência lógica das decisões de coleta, pela utilização de métodos e fontes variadas e pelo registro cuidadoso do processo de coleta, organização e interpretação”. Em outras palavras, é papel do pesquisador apreender e reter os detalhes pertinentes ao objeto de estudo, pormenorizando as informações oriundas de todas as diversas fontes de dados.

Devido a peculiaridade de interpretação do fenômeno estudado foi adotado como tipo de pesquisa o Estudo de Caso o qual, de acordo com Triviños (1995), permite que uma unidade seja analisada profundamente. Yin (2010, p. 39) reforça o mesmo entendimento quando afirma que através do Estudo de Caso se “investiga um fenômeno contemporâneo em profundidade e em seu contexto de vida real, especialmente quando os limites entre o fenômeno e o contexto não são claramente evidentes”. Reafirmando ainda sobre esta modalidade (SEVERINO, 2007, p. 121) diz que se trata de pesquisa que “se concentra no estudo de um caso particular, considerado representativo de um conjunto de casos análogos, por ele significativamente representativo”.

Com base nas concepções expostas, a escolha dessa modalidade de pesquisa foi feita com vista a investigar as dimensões de acessibilidade numa universidade pública do estado da Bahia no contexto de trabalho dos servidores com deficiência que atuam nesta instituição de Ensino Superior. Tal investigação possibilitou o levantamento de dados a partir dos quais foi possível construir uma minuta de resolução de uma política institucional para inclusão de servidores com deficiência. O Estudo de Caso possibilita, segundo Gil (2007), a descrição das circunstâncias do fenômeno no local em que ocorre a pesquisa, bem como a explicação das variáveis envolvidas.

O Estudo de Caso adotado foi do tipo histórico organizacional (TRIVIÑOS, 1995), tendo em vista que o locus desta pesquisa foi uma instituição de educação superior pública do estado da Bahia. Segundo Triviños, no estudo histórico organizacional o pesquisador investiga uma instituição, considerando-se o conhecimento que existe sobre a mesma. Neste estudo, será focado um aspecto da instituição pesquisada: as dimensões de acessibilidade voltadas a servidores com deficiência.

3.2 LOCAL DO ESTUDO

Conforme já explicitado, o *locus* desta pesquisa foi uma universidade pública, *multicampi*, localizada no estado da Bahia que possui natureza jurídica de autarquia, vinculada ao Ministério da Educação, com autonomia administrativa, patrimonial, financeira e didático-pedagógica.

Com mais de uma década de existência, a instituição tem se transformado num Centro de referência, tendo como um dos seus princípios, segundo Plano de Desenvolvimento Institucional 2019-2030, a Inclusão Social, através do ensino, da pesquisa e da extensão, nos territórios baianos onde está inserida.

Para o desenvolvimento de suas atividades acadêmicas a universidade conta em 2019 com 697 técnico-administrativos; 992 docentes. Desse total de servidores, 25 são pessoas com deficiência, cerca de 1,5%.

Em 2012, através de Portaria do Gabinete do Reitor, foi criado na universidade um Conselho para tratar dos Direitos das Pessoas com Deficiência (COPD³), tendo como competências a deliberação, fiscalização e orientação das ações destinadas às pessoas com deficiência na instituição. Seus membros são compostos por representação dos alunos, professores, servidores técnicos e da Administração Superior.

3.3 TÉCNICAS PARA LEVANTAMENTO DOS DADOS

A coleta de dados para Barros e Lehfel (2007, p. 106) “é a fase da pesquisa em que se investiga a realidade e se obtém dados pela aplicação de técnicas”. Nesta investigação foram utilizadas como técnicas de levantamento de dados: a análise de documentos e entrevistas semiestruturadas com os servidores com deficiência da universidade estudada.

Os documentos podem ser entendidos como fonte primária de levantamento de dados e a análise dos mesmos possibilita interpretações sobre dados ainda não tratados. Esta pesquisa tem com um dos propósitos investigar de que modo a acessibilidade está presente nos documentos oficiais da Universidade, a exemplo do Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) para o período 2015-2019 e o PDI 2019-2030, do relatório de gestão de 2018 e dos relatório parcial de auto avaliação

³ Todas as referências a órgãos institucionais são feitas com siglas fictícias.

institucional 2018-2020, revelando se tais documentos referem-se a esta temática e como o fazem.

Por sua vez, o uso da entrevista semiestruturada seguiu um roteiro flexível, mas previamente elaborado (APENDICE 1), que permitiu a escuta dos servidores com deficiência, desnudando suas percepções sobre as condições de acessibilidade nos setores em que atuam.

A entrevista semiestruturada “é aquela que parte de certos questionamentos básicos, apoiados em teorias, hipóteses, que interessam à pesquisa, e que, em seguida oferecem amplo campo de interrogativas, fruto de novas hipóteses que vão surgindo à medida que se recebem as respostas do informante” (TRIVIÑOS, 1995, p.146). O autor refere ainda que este tipo de entrevista, “ao mesmo tempo que valoriza a presença do investigador, oferece todas as perspectivas possíveis para que o informante alcance a liberdade e a espontaneidade necessárias, enriquecendo a investigação” (TRIVIÑOS, 1995, p. 146).

É importante ressaltar que as entrevistas foram realizadas com o recurso de audiogravação com anuência do participante, sendo-lhe informado em que consistia o estudo e sua respectiva finalidade, ressaltando a importância de suas contribuições, esclarecendo-lhe quanto ao caráter sigiloso do entrevistado e o anonimato das informações. Posteriormente foi apresentado o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) e solicitado assinatura.

O TCLE expõe os objetivos da pesquisa, aponta o caminho metodológico, assim como os tipos de riscos e garantias aos sujeitos. O modelo deste documento (Apêndice 02) foi elaborado seguindo orientações da Resolução nº 510/2016 do Conselho Nacional de Saúde que “dispõe sobre normas aplicáveis a pesquisas em Ciências Humanas e Sociais cujos procedimentos metodológicos envolvam a utilização de dados diretamente obtidos com os participantes” (BRASIL, 2016).

Para a realização da entrevista, foi feito apazamento prévio com os servidores com deficiência conforme sua disponibilidade. Procurou-se manter um ambiente que possibilitasse privacidade e que fosse estabelecido uma relação de confiança com os entrevistados, e assim, obter como retorno a espontaneidade dos relatos.

Na utilização da entrevista Zanelli (2002) expõe ser de fundamental relevância que a transcrição ocorra logo após o término para que tenha o máximo de fidedignidade possível, isto porque se o lapso temporal for extenso para que o pesquisador transcreva, o acúmulo de entrevistas será inevitável e “pode dificultar a

lembrança de elementos que ocorrem no processo, que não são captados pelos instrumentos de registro (como as ênfases ou expressões faciais)” (ZANELLI, 2002, p.85). Assim sendo, as transcrições foram feitas na íntegra e através delas foi possível o procedimento de categorizar e analisar os dados.

É importante destacar que as transcrições das entrevistas foram feitas considerando-se o conteúdo principal das falas, suprimindo digressões através de parênteses com reticências. Ainda nas transcrições ressalta-se que os colchetes representam anotações do pesquisador, objetivando evitar a identificação do participante. Com vistas a garantir a discrição, os participantes da pesquisa são identificados por números e pelo tipo de deficiência, sem referência a unidade de lotação.

3.4 CARACTERIZAÇÃO DOS PARTICIPANTES DA PESQUISA

Conforme descrito, os participantes da pesquisa foram servidores com deficiência de uma Universidade pública do estado da Bahia. Em 2019 a instituição pesquisada conta no seu quadro de pessoal com 25 servidores com deficiência lotados em setores diversificados, sendo 17 em Centros de Ensino e 8 em órgãos da administração Central, conforme dados de 2019 da Pró Reitoria de Pessoas (PRP)⁴.

A apresentação dos dados foi feita por meio de fragmentos das falas, dos servidores técnicos com deficiência entrevistados, procurando retratar a realidade sobre a acessibilidade no cotidiano de seus ambientes de trabalho na instituição, a partir da percepção dos participantes.

Para levantamento do número de servidores técnicos-administrativos com deficiência ativos na universidade, realizou-se uma pesquisa no site da instituição, através do link da Pró-Reitoria de Pessoas, que discrimina minuciosamente cada um dos cargos, apontando as classes, quantidade ocupada e total conforme quadro abaixo. Não foi encontrada nenhuma informação sobre o quantitativo dos servidores técnicos-administrativos com deficiência.

⁴As unidades da universidade investigada foram trocadas por siglas fictícias para que o anonimato pudesse ser preservado.

Tabela 1: Distribuição do quantitativo de servidores técnico-administrativos por classe na instituição pesquisa, 2019

Classe	Quantitativo de servidores
Nível fundamental – C	21
Nível Médio – D	457
Nível Superior – E	211
TOTAL	689

Fonte: Site da universidade estudada adaptada.

Posteriormente foi contactado o núcleo da Pró-Reitoria de Pessoas, responsável por ingresso de pessoal e, então, foram levantados os dados quantitativos dos servidores com deficiência. O Quadro 3 a seguir, retrata informações sobre o tipo de deficiência, os cargos ocupados e o quantitativo de servidores.

Quadro 3. Tipo de deficiência, cargo dos servidores da universidade pesquisada e quantitativo, 2019

Tipo de deficiência	Cargo	Quantitativo
Baixa visão	Assistente em Administração	05
Baixa visão	Técnico de Laboratório Área	01
Baixa Visão	Administrador	01
Cegueira	Assistente em Administração	01
Mobilidade reduzida, permanente ou temporária	Assistente em Administração	07
Mobilidade reduzida, permanente ou temporária	Professor	02
Surdez	Professor	01
Surdez parcial	Professor	01
Surdez parcial	Administrador	01
Paraplegia	Assistente em Administração	02
Surdez bilateral	Assistente em Administração	01
Paralisia cerebral	Assistente em Administração	01
Amputação	Assistente em Administração	01
TOTAL		25

Fonte: Universidade Estudada/PRP adaptada.

Do total de 25 servidores, 4 são professores e 21 técnicos administrativos distribuídos da seguinte forma: 8 na administração superior e 17 nos Centros de ensino.

Um aspecto relevante dentre os dados do Quadro 3, refere-se aos tipos de deficiência, pois percebe-se que a instituição não possui em seu quadro, nenhum servidor identificado, que tenha deficiência intelectual o que remete a se pensar que de algum modo tais indivíduos ainda podem ter dificuldades em ingressar no mercado de trabalho, especificamente na universidade em estudo. Isso possibilita a inferência

de que existem tipos de deficiência que parecem permanecer excluídos do mercado de trabalho.

Para seleção dos servidores com deficiência, participantes desta pesquisa, foram adotados os seguintes critérios: ser técnico-administrativo, estar lotado em um *campus* da instituição, sendo um de cada *campus*; ou estar lotado na administração Central, sendo um de cada setor. Além desses critérios buscou-se envolver a maior diversidade possível com relação ao tipo de deficiência. Assim, foram selecionados 15 servidores para entrevista, sendo seis lotados em Centros de Ensino e 9 na administração central.

Ressalta-se que não foram incluídos como participantes da pesquisa os servidores docentes por considerar-se que, mesmo sendo servidores públicos regidos pela Lei 8.112/ 90, possuem realidade de ambientes de trabalho específicas daquelas vivenciadas pelos técnicos. Esses últimos passam a maior parte do seu tempo laboral em Núcleos, enquanto os outros podem ter um leque maior de possibilidades por atuarem em mais de uma sala de aula, laboratórios e demais espaços. Assim, considerou-se nesta investigação que os instrumentos de trabalho, metodologias adotadas, possibilidades de lotação, dentre outros, possuem aspectos muito distintos entre as duas categorias.

A diferença entre a previsão inicial de entrevistas e o número final deu-se em virtude de que o convite para participação dos 15 servidores na pesquisa foi feito através do correio eletrônico institucional, sendo o mesmo reenviado por três vezes para o grupo selecionado. Após um período de espera das respostas, foram feitas ligações telefônicas na tentativa de contato com os servidores que ainda não haviam respondido ao e-mail. Nesse contato telefônico alguns não foram encontrados em seus setores por motivos diversos, e outros sinalizaram que não desejavam participar da pesquisa, sendo realizadas por fim 8 entrevistas com servidores com deficiência. Tais servidores encontram-se caracterizados conforme Quadro 4 a seguir.

Quadro 4: Caracterização dos participantes da pesquisa por tipo de deficiência e cargo, 2019

PARTICIPANTES	TIPO DE DEFICIÊNCIA	CARGO
Servidor 1	Mobilidade Reduzida	Assistente em Administração
Servidor 2	Paralisia Cerebral	Assistente em Administração
Servidor 3	Mobilidade Reduzida	Assistente em Administração
Servidor 4	Mobilidade Reduzida	Assistente em Administração
Servidor 5	Mobilidade Reduzida	Assistente em Administração
Servidor 6	Cegueira	Assistente em Administração
Servidor 7	Mobilidade Reduzida	Assistente em Administração
Servidor 8	Baixa Visão	Assistente em Administração

Fonte: Dados da pesquisa.

A amostra foi composta por 8 técnicos administrativos com deficiência que, por livre espontânea vontade, aceitaram participar do estudo. Neste trabalho seus nomes foram substituídos pela palavra “servidor” seguido de um número afim de que tivessem suas identidades preservadas, lhes assegurando o sigilo e anonimato. Todos os entrevistados possuem o mesmo cargo de assistente em administração que para sua investidura é exigido nível médio.

3.5 MÉTODO DE ANÁLISE DE DADOS

Para o desenvolvimento deste estudo, o método escolhido foi a Análise de Conteúdo, por servir para o estudo das motivações, atitudes, valores, crenças, tendência, dentre outros. Segundo Bardin (1977, p. 42), a Análise de Conteúdo 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) das mensagens.”

A Análise de Conteúdo tem como etapas básicas a pré-análise, a descrição analítica e a interpretação inferencial, que são descritas por Bardin (1977), Triviños (1995) e Minayo, Deslandes e Cruz Neto (2004).

A pré-análise é considerada a fase de organização propriamente dita e objetivou operacionalizar e sistematizar as ideias iniciais, de maneira a conduzir as etapas que

se sucederam. Nesta, definiu-se as unidades de registro, fez-se a identificação de trechos das entrevistas através da leitura flutuante e da propriamente dita das falas.

A leitura flutuante segundo Minayo (2004) consiste na aproximação do pesquisador com o material empírico, deixando-se impregnar pelo seu conteúdo.

Com a leitura exaustiva do material coletado, orientando-se pelos objetivos e referencial teórico, foi realizado a codificação, classificação e categorização dos dados, na busca de ideias coincidentes, divergentes, diferente e complementar.

Foram levantadas 03 categorias: **Dimensões de acessibilidade** (instrumental, metodológica, programática, atitudinal, arquitetônica e comunicacional), **Repercussões das condições de acessibilidade na trajetória profissional e Ações de acessibilidade a serem desenvolvidas pela instituição.**

Na interpretação inferencial foi realizado o tratamento dos resultados obtidos de modo a torná-los significativos e válidos. Nesse momento, buscou-se desvendar o conteúdo subjacente ao que foi manifesto, ideologias, tendências e outras características do fenômeno, sem desconsiderar o aspecto quantitativo. Os dados analisados estão apresentados e discutidos no capítulo subsequente.

4. PERCEPÇÕES DOS SERVIDORES COM DEFICIÊNCIA SOBRE A ACESSIBILIDADE NO AMBIENTE DE TRABALHO

Este capítulo foi subdividido tomando como base as categorias de análise levantadas neste estudo, a saber: 1. dimensões de acessibilidade (arquitetônica - ausência de barreiras físicas; comunicacional - ausência de barreiras na comunicação entre pessoas; metodológica - ausência de barreiras em métodos e técnicas; instrumental - ausência de barreiras em instrumentos, ferramentas e utensílios; programática - inexistência de barreiras em legislações e documentos normativos e atitudinal - inexistência de barreiras nas atitudes e comportamentos da sociedade no tratamento às pessoas com deficiência, Sasaki (2009)) 2. repercussões das condições de acessibilidade na trajetória profissional, e 3. ações de acessibilidade a serem desenvolvidas pela instituição.

4.1 DIMENSÕES DE ACESSIBILIDADE

Assegurar as dimensões de acessibilidade na perspectiva do ambiente de trabalho reflete na qualidade laboral, desde quando a existência de alguma barreira pode provocar situações de deficiência para o servidor que tenha qualquer impedimento. É nesta perspectiva que a acessibilidade deve ser pensada em todos os espaços, tornando-se inclusive uma das vertentes da cultura organizacional. Para tanto não se pode perder de vista que a “[...] acessibilidade significa tornar a sociedade capacitada, apta a reconhecer que a diversidade faz parte de seu movimento e será preciso criar estruturas, em suas instâncias, que comportem as múltiplas variações da expressão humana” (CASTRO; FERNANDES; AZEVEDO, 2014, p. 35).

Buscando uma aproximação com os documentos institucionais voltados a promoção da acessibilidade dentro da universidade pesquisada, o Relatório de Autoavaliação Institucional (Relatório Parcial do Quarto Ciclo Avaliativo 2018-2020) aponta ações adotadas para ampliar o acesso e permanência de pessoas com deficiência indicando que através do apoio acadêmico atendem as necessidades dos docentes e discentes por meio da disponibilização de recursos de acessibilidade. No entanto nada é dito a respeito do servidor técnico com deficiência.

Outro documento encontrado é o Relatório de Gestão 2018. Neste a universidade aborda o tema acessibilidade, porém não foi identificada relação com

seus servidores com deficiência, no entanto é deixado explícito que dentre os objetivos estratégicos da universidade, está a ampliação da efetividade das políticas de acessibilidade e inclusão, aspectos que influencia a toda comunidade acadêmica, na qual estão inseridos os servidores com deficiência.

4.1.1 Acessibilidade arquitetônica

As barreiras arquitetônicas constituem-se um problema complexo ainda enfrentado pelas pessoas com deficiência mesmo com a existência de toda a legislação que as amparam, a exemplo da Lei nº 10.098 de 19/12/2000 – Lei da Acessibilidade e da NBR 9050, norma reguladora, elaborada pela Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT), que tem por finalidade estabelecer os critérios de acessibilidade para edificações, mobiliários, espaços e equipamentos urbanos.

O PDI 2015-2019, preconiza o investimento em condições de acessibilidade arquitetônica. No item 8.4, letra b - Obras e infraestrutura, refere que:

No tocante às obras e condições infraestruturas, desde o início da implantação da Universidade [nome da instituição] os projetos desenvolvidos para a construção e/ou reforma de seus imóveis vem buscando atender progressivamente os requisitos mínimos de acessibilidade física/ arquitetônica. (PDI 2015-2019, p. 76).

Já com relação ao PDI mais recente / 2019-2030, o documento faz referência a Programas estruturantes e Objetivos estratégicos definidos para o planejamento dos próximos 12 anos, dentre eles, aprimoramento dos serviços de manutenção predial, assim como de atividades gerais referente à infraestrutura física, focando na economicidade, na sustentabilidade e na acessibilidade. Outro objetivo estratégico é o de priorizar nas construções e reformas da universidade a acessibilidade, funcionalidade e sustentabilidade dos projetos arquitetônicos.

Observa-se o compromisso institucional em abordar a questão da acessibilidade arquitetônica, considerando-se que tal planejamento já demonstra um avanço em direção a garantia dos direitos das pessoas com deficiência.

No entanto, o Relatório de Autoavaliação Institucional 2018-2020 relata que em relação a obras e infraestruturas a comunidade acadêmica apontou a persistência de vários problemas dentre eles as limitações quanto a acessibilidade. Neste ponto a própria universidade esclarece que este é um aspecto de grande desafio para a gestão

pois mesmo existindo avanços a restrição orçamentária imposta às universidades, gera impacto direto no aperfeiçoamento das condições encontradas.

Conforme as dimensões de acessibilidade trazidas por Sasaki (2009), a acessibilidade arquitetônica é aquela que propicia o acesso aos espaços com autonomia, o que a torna necessária, porém não suficiente para que se afirme que os ambientes sejam acessíveis. Assim, a estrutura física de um local coletivo precisa ser planejada de modo que todo aquele que nele venha a adentrar, possa ter a autonomia de circular por seus espaços, não se sentindo limitado para realização plena das mais diversas atividades. Esse entendimento é explanado por Cavalcanti e Galvão (2007, p. 432) quando afirmam que:

Tornar um ambiente acessível significa permitir todas as possibilidades de alcance, percepção e o entendimento das ajudas técnicas para utilização dos espaços com segurança e autonomia pelas pessoas.

Os mesmos autores ainda ratificam que ambientes com presença de alguma barreira que limite o acesso, contribuirão para que os indivíduos tenham tendência a se isolarem socialmente, potencialidade de desenvolver depressão e ainda sejam restringidos na execução de seus papéis sociais.

O aspecto relacionado a este isolamento é visto na fala de um dos participantes da entrevista:

o prédio da reitoria é... a não ser que eu não tenha visto ainda, mas para ir para o primeiro pavimento acho que só escada nem sei se tem elevador nunca me apresentaram elevador ali. Então pra mim [caracterização da deficiência], eu consigo subir escada tranquilo, mas se chegar o nosso colega o que é cadeirante, que tem mobilidade reduzida, uma outra deficiência digamos motora, falando especificamente, ele jamais vai conseguir chegar lá na sala do reitor entendeu? **Então a gente vê a questão da segregação, do apartheid⁵**, digamos assim (Trecho da entrevista com Servidor 6).

Quando uma pessoa com deficiência afirma vivenciar ainda algum tipo de segregação, traço tão presente na história da humanidade, fica evidenciado que essa prática ainda se faz presente no momento atual, mesmo que numa nova abordagem, podendo estar intimamente ligado a sentimentos de aversão e hostilidade em uma relação social.

⁵ Grifo da pesquisadora.

A universidade pesquisada, por ser multicampi, torna extremamente complexa a análise de seus espaços pela realidade muito distinta⁶ entre eles. Porém, observou-se durante as entrevistas que a percepção da existência, ou não, da acessibilidade arquitetônica apresentou-se a partir do contato dos entrevistados nos diversos ambientes da instituição, não se restringindo a apenas a seus locais de lotação. O trecho da entrevista seguinte descreve o reconhecimento do esforço da instituição em promover espaços acessíveis, mesmo necessitando de melhorias em alguns aspectos:

Assim, a gente avançou muito é... a maioria dos prédios, laboratórios, tem uma boa acessibilidade. O que a gente sente falta é no caminho que não tem faixa, né? Não tem faixa pra pedestre, não tem... Precisa dar uma melhorada nas calçadas, né? pra um cadeirante. Mas assim de uma forma geral o acesso aos prédios é... tem tido boa acessibilidade. Pelo menos aqui onde a gente trabalha [lotação do servidor], é... o pavilhão, tem elevador né? (...) a maioria dos prédios eu percebo que a acessibilidade é boa. (Trecho da entrevista com Servidor 7)

(...) a biblioteca ainda que não foi inaugurada (...) tem uma acessibilidade (...) boa e o prédio novo do Núcleo Específico, o prédio novo dos laboratórios, lá você encontra alguma certa acessibilidade, é... encontra uma certa acessibilidade razoável lá, com pequenos defeitos, pequenas coisas que deveria ter sido feitas e que não foram. Pra um cadeirante por exemplo, o pavilhão de aulas aqui não vejo grandes problemas porque nós temos elevadores, (...), banheiro também tem certa acessibilidade, alguns pequenos ajustes por exemplo uma pia rebaixada pra um cadeirante que você não tem, um espelho numa posição mais diagonal que você possa se ver num espelho não tem. São pequenos ajustes que não tem... (...) o prédio de laboratório que também tem uma acessibilidade boa, com alguns pequenos defeitinhos que a gente pode pontuar mas que de qualquer forma você encontra ali um... uma certa acessibilidade (Trecho da entrevista com Servidor 5)

É perceptível por um lado o reconhecimento dos avanços e por outro, que ainda há aspectos que precisam ser modificados na instituição, a exemplo das novas edificações que parecem não ter seguido um planejamento com base no desenho universal, conceito que prevê espaços acessíveis para todos.

⁶ Destaca-se que dois campi da instituição ainda funcionam em espaços provisórios o que dificulta a garantia da acessibilidade arquitetônica devido a impossibilidade de se empreender reformas em edificações que não fazem parte do patrimônio da instituição.

Existiram também em alguns dos relatos, demonstrações de que a universidade atende a acessibilidade arquitetônica, podendo o servidor transitar e desenvolver seu trabalho de forma autônoma e satisfatória.

No [local de lotação] eu não tenho nem tanto problema com a questão da acessibilidade porque [local de lotação] é todo plano, não tem escadas. Porque o meu maior problema é... tem a questão das distâncias serem um pouco maiores de um setor e outro mas eu raramente eu faço isso, então é tranquilo. Mas é... antes... a minha parte física é mais a questão do piso ser nivelado. Aqui por ter essa parte de jardim e tal acaba sendo mais difícil, mas eu não tenho tanto problema não aqui, a questão de acessibilidade. Banheiro também não, eu só uso o banheiro do setor, e o banheiro do setor pra mim é acessível. A questão da maçaneta é fácil de abrir, a torneira também é... então por enquanto não tenho tido problema com a acessibilidade. (...).(Trecho da entrevista com Servidor 2)

(...) só (...) na Reitoria. Até agora não vi dificuldade em outros setores (Trecho da entrevista com Servidor 4)

Tá satisfatório. (Trecho da entrevista com Servidor 8)

Mesmo tendo sido exposto em alguns relatos o esforço da instituição em ofertar acessibilidade em seus *Campi*, nas falas seguintes há expressões que remetem ao entendimento de ainda há muitas lacunas a serem supridas.

A universidade como um todo não, só no [local de lotação] não tem é... preocupação com acessibilidade no sentido arquitetônico. (Trecho da entrevista com Servidor 3)

Aqui no [local de lotação do servidor] é como estou te falando. A depender da deficiência, por exemplo, você não encontra acessibilidade nenhuma. Uma pessoa com deficiência visual aqui é... não tem, os pisos táteis é... Os poucos que existem é... saem de lugar nenhum e te leva a lugar nenhum, depois você chega em determinado lugar e não tem orientação né... (Trecho da entrevista com Servidor 5)

(...) Fora daqui do pavilhão de aulas é... aí é outra questão é... as rampas que tem aqui fora do pavilhão de aulas são todas inadequadas, são todas inadequadas, não respeitam a ABNT 9050. (...) A biblioteca aqui por exemplo, essa que tá usando atualmente nenhum [descrição da deficiência] consegue acessar ela. Se eu precisar de um livro, eu ligo pra bibliotecária, pra um amigo meu ou que alguém vá até lá e pegue esse livro pra mim porque eu não consigo entrar no espaço. Se eu quiser pesquisar alguma coisa eu não vou conseguir. (Trecho da entrevista com Servidor 5)

Me recordo que em [nome da cidade] tem uns prédios antigos, eles ainda tem lances de escadas e não tem rampas de acesso. Em alguns daqueles prédios ali da antiga biblioteca, (...) ainda não tem uma

acessibilidade perfeita. (...) No caso do [local de lotação do servidor] (...) alguns locais eles ainda não tem rampas de acesso, você ainda percebe algum desnível né, entre os passeios é... Aqui no [local de lotação do servidor] a gente tem uma dificuldade por exemplo pra quem é deficiente visual. É... o [local de lotação do servidor] não atende totalmente a... a NBR 9050 que trata da acessibilidade de edifícios, é... mobiliários acho que de vias públicas também. Enfim, a gente não tem aqui por exemplo piso tátil, é... nem sinalização sonora, acho que a colega fez um sistema a um tempo atrás aí com QR CODE acho que pelo menos a sonora o deficiente visual tá assistido. Não tem piso tátil e o piso pros passeios, especialmente os passeios externos, eles ainda merecem alguns reparos porque ele ainda tem algumas irregularidades (Trecho da entrevista com Servidor 5).

Tem 3 anos e 15 dias que eu que eu sou lotado no [local de lotação do servidor] e até hoje não mudou nada! É... nós contamos com um elevador, segundo eles pelo critério de acessibilidade, mas um elevador que vive mais quebrado que do que funcionando... Quando você chegou até aqui o ambiente..., a escada que você subiu... os pavimentos... são as escadas vazadas que fogem totalmente a norma da ABNT, esqueci o nome mas acho que é 9050, salvo engano, foge das normas e tal... (...) eles não se preocupam com isso. (Trecho da entrevista com Servidor 6).

Observa-se nas falas que ainda estão muito presentes na instituição muitas barreiras arquitetônicas, indicando que esse é um problema a ser superado para a real inclusão de pessoas com deficiência, especialmente de servidores. Estas barreiras não deveriam ser percebidas como desafios a serem vencidos pelas pessoas com deficiência, mas sim entraves que a instituição precisa sanar afim de que espaços mais acessíveis sejam promovidos.

Na fala seguinte, surgem também ideias que complementam aspectos relacionados às barreiras arquitetônicas:

(...) Aquela reitoria por exemplo é terrível, é... um dia eu fiz uma brincadeira com um colega porque eu sempre chegava ali e não tinha aquela rampa que tem hoje, não tinha aquela rampa. Aí eu tinha que saltar, aí tinha que empinar a cadeira colocar no nível do piso de dentro mesmo da reitoria e... você vê a altura que tem aquilo ali, onde por exemplo o carro do reitor para ali de frente, imagine aquilo ali era aquilo ali a altura e todas as vezes eu tinha que fazer isso. E eu conversava com o pessoal da [setor responsável por obras]... pô rapaz aqui não custa muita coisa não, porque uma rampazinha que você fizer aqui já ajuda, não precisa alguém tá empinando aqui a cadeira, a cadeira alguém empurra, não precisa empinar, não precisa fazer esforço. É você minimizar os esforços. A rampa que tá lá não tá com barra de fixação lateral inclusive um colega já tomou uma queda ali, eu acionei a universidade por conta disso, né? (...). Eu já estava

chateado com aquela situação ali, porque não era nada, era uma bobagem aquilo ali e criavam uma dificuldade, um grau de dificuldade... (...). Que, que avaliação técnica que tem naquela rampa ali? Uma rampa completamente desproporcional, extremamente íngreme, sem barra lateral para você se fixar, eu por exemplo não tenho coragem de descer sozinho com a cadeira de rodas ali. Eu desço com alguém, geralmente quando eu vou ali, eu peço ao motorista que me conduza até em cima porque eu não tenho segurança, de repente por alguma coisa o pneu pequeno da cadeira pega numa pedra a tendência natural é a cadeira desviar de rota. (Trecho da entrevista com Servidor 5).

A dimensão da acessibilidade arquitetônica é priorizada nos PDI's da instituição, porém é verificado nas falas dos servidores que ainda é preciso maiores investimentos nessa área. Barreiras nessa dimensão (arquitetônica) podem levar ao entendimento de que a universidade ainda mantém traços conservadores e excludentes que não foram transpostos, apontando para a necessidade de ações que otimizem os espaços para todas as pessoas.

Nos recortes dos relatos seguintes fica evidenciado que o olhar dos servidores entrevistados para a acessibilidade, ultrapassa suas próprias condições de limitação quando sinalizam preocupação com a inclusão do colega de trabalho que tenha outros tipos de limitações:

Para [caracterização da deficiência] aqui não tem problema. Eu não vejo grandes problemas. Mas para uma pessoa com deficiência visual por exemplo você não tem acessibilidade nenhuma... pelo menos na área interna dos pavilhões de aula e nem nos outros espaços do centro. (...) Então eu acho que quando você tem tanto tempo de deficiência você passa a entender o problema da deficiência de forma diferente, não é só o meu problema, eu não penso só no meu problema eu penso no problema de toda a pessoa com deficiência né? (...) (Trecho da entrevista com Servidor 5)

(...) Pra o meu caminhar não, porque a minha deficiência não é severa. Então, pra uns deficientes sim, principalmente pro deficiente visual pode tropeçar em pequeno "desnivelzinho" no piso de passeio. (Trecho da entrevista com Servidor 1)

É importante mencionar que por muitas vezes o enquadramento das falas em uma única categoria das dimensões torna-se uma tarefa de difícil execução se for feita com extremo rigor, isto porque durante a análise fica manifestado o forte entrelaçamento entre todas as dimensões como aconteceu nestes últimos relatos. Os servidores quando descrevem os espaços, remetem aos aspectos das barreiras arquitetônicas, no entanto a sensibilidade de enxergar as limitações de outros colegas

e como estes podem depararem-se com os impedimentos, torna-os também sujeitos propensos a praticar a acessibilidade atitudinal, através dos seus pensamentos e atitudes inclusivistas.

Esse modo de incluir, segundo Ponte e Silva (2015), traduz-se em possibilidade de supressão dos impedimentos físicos, dirimindo barreiras para que se adentre nos espaços, com respeito à subjetividade de cada indivíduo, auxiliando para melhoria da qualidade de vida desses sujeitos.

No próximo trecho da fala de um dos entrevistados denota-se como as barreiras arquitetônicas vão sendo superadas na instituição a partir de olhares atentos à inclusão.

É... quando eu cheguei aqui, quando passei no concurso, a minha primeira preocupação em relação aqui era banheiro, por exemplo, né? Como é que eu vou fazer lá? Tem banheiro lá? e tal... Aí eu vim, observei os espaços aqui e não tinha banheiro nenhum, é... adaptado naquela época. Existia um banheiro, era feito para pessoa com deficiência e que estava servindo como depósito. Então os colegas é... se juntaram assim... olha vamos organizar isso aqui e limparam esse banheiro tiraram tudo de lá de dentro, ele era um banheiro com espaço. Rampas aqui a gente tinha algumas construções que estavam tendo aqui no centro na época, a gente ia lá, pedia um quilo de cimento... alguma coisa toda e fazia... improvisava uma pequena rampa aqui outra pequena rampa ali e tal. E o banheiro, esse banheiro, que depois ficou sendo acessível pra mim, ele tinha uma estrutura... tinha rampa e tal a porta era larga e tal aquela coisa toda. Não era o ideal, mas enfim era um banheiro que dava tranquilamente para mim, pra que eu usasse né? Então foi minha primeira preocupação nesse espaço antigo. Minha e dos colegas... minhas colegas do núcleo tanto do Núcleo Acadêmico quanto do núcleo administrativo. Eles entendiam viam qual é a dificuldade que eu teria ali... e a gente foi improvisando isso. Era na realidade um improviso. Nós improvisamos. Olha isso aqui... esse degrau aqui precisa de uma rampinha para cadeira passar e tal. E nós fomos improvisando dessa forma né? Mas não foi uma iniciativa, isso eu posso dizer... nem da direção, nem da instituição em si né... apesar da boa vontade do diretor na época que vinha sempre conversar comigo e sobre essas questões, mas assim, não havia uma iniciativa nesse sentido... não houve. Quando eu mudei para esse prédio que nós estamos aqui, as questões de acessibilidade aqui para cadeirante era completamente diferente. Os banheiros eram adaptados. Já vinha banheiro adaptado, né? Com alguns ajustes que tem que ser feitos. (Trecho da entrevista com Servidor 5)

O relato desse servidor apresenta situações em que os próprios colegas de trabalho tiveram a iniciativa em adequar o ambiente, para suprir a lacuna de uma ação que deveria ser institucionalizada. Essa situação descrita enfatiza atitudes inclusivistas adotadas entre colegas, demonstrando envolvimento à aspectos ligados

à diversidade, indo além da eliminação da barreira arquitetônica e se configurando também como uma acessibilidade atitudinal.

Por outro lado, barreiras arquitetônicas, quando não desfeitas, deixam de assegurar maior autonomia e segurança às pessoas com deficiência ou com mobilidade reduzida. É nessa perspectiva que Sasaki (2005) assevera que um espaço arquitetonicamente acessível é quando está desprovido de barreiras físicas permitindo a todos locomoção autônoma e sem impedimentos. A ausência dessa condição de acessibilidade mantém sujeitos de direitos segregados de alguns espaços, como é o caso do prédio da reitoria que possui uma grande escadaria para acesso à sala do reitor. Assim, é visto em algumas falas um enfoque sobre a reitoria, prédio de estrutura antiga, que dispõe de reduzida flexibilização para mudança estrutural. Assim, percebe-se que a falta de acessibilidade arquitetônica reforça a exclusão, pois impede o direito de ir e vir com autonomia e segurança.

Não tenho independência para poder subir aquilo ali, eu dependo disso, de uma pessoa (...) (Trecho da entrevista com Servidor 5)

Bem, o espaço do térreo... tranquilo, com exceção só da rampa do lado direito né que não tem a rampa né, que deveria ser mais acessível, assim como na frente tem, né? da Reitoria. Mas o primeiro andar não tem condição de subir as escadarias né? São dois lances de escada e fica difícil pra mim. As vezes quando tem uma reunião com o reitor não tenho nem como participar as vezes (...) É esse o único problema é que eu não consigo participar de tudo, de todas as reuniões de conselho, porque geralmente as reuniões são feitas lá em cima. (Trecho da entrevista com Servidor 4)

O único local onde a gente percebe que a acessibilidade é ruim é pelo incrível que pareça é na reitoria né? Que tem escadas e não tem rampa nem elevador. (Trecho da entrevista com Servidor 7)

Pela quantidade de vezes em que é citada a inacessibilidade ao prédio da reitoria (quatro entrevistados citaram essa barreira) e, em especial, a sala do reitor e a sala dos conselhos de onde emanam as deliberações da universidade, percebe-se que essa é uma questão premente para ser resolvida institucionalmente, pois pode gerar um sentimento de relações assimétricas no ambiente de trabalho por obstaculizar a conversação direta entre membros da comunidade acadêmica e o representante máximo da universidade. O não atendimento a essas questões gera um sentimento de desânimo no servidor, o que pode impactar em sua atuação profissional.

A dimensão arquitetônica demonstra não ser considerada pela participante, do trecho a seguir, como a mais importante, reconhecendo que na ausência dessa dimensão, faz-se necessário recorrer a acessibilidade atitudinal.

Então eu acho que dentro da nossa estrutura de universidade, quando não é possível é... tratar as questões de acessibilidade arquitetônica, por "N" motivos a gente tem que trabalhar a questão atitudinal. (Trecho da entrevista com Servidor 3)

A próxima fala possibilita pensar que a acessibilidade arquitetônica, para que venha a ser satisfatória, está muito atrelada a disponibilidade orçamentária da instituição, embora tecnologias de baixo custo e criatividade possam dirimir o entendimento de se atrelar a acessibilidade à altos gastos.

O piso da sala é onde eu tenho dificuldade porque esse taco ele tá soltando né? E as vezes se a gente não observar, a gente tropeça e cai, porque eu já cai já, eu já cai tropeçando num taco daquele que soltou e estão soltos né? Não foi feito. A gente solicitou e tudo mas a gente teve a informação que como a gente mudaria de sala, não seria possível fazer essa modificação agora... devido ao custo né? (Trecho da entrevista com Servidor 4)

A constatação da dependência de orçamento para prover o rompimento das barreiras arquitetônicas coaduna com o que Reis e Lay (2010, p. 107) entendem:

A importância da acessibilidade e o desenho universal também estão relacionados aos aspectos financeiros, pois tende a ser menos custoso projetar e construir de forma que pessoas com deficiências físicas ou cognitivas possam acessar e utilizar adequadamente os espaços do que à posteriori alterações físicas e de infraestrutura em edificações ou nos espaços abertos.

Diante disso, é necessário reafirmar institucionalmente o compromisso com os princípios do desenho universal no planejamento das edificações da instituição pesquisada, de modo a que todos os espaços sejam passíveis de serem utilizados por todos.

O desenho universal tem como objetivo "simplificar a vida para todos, elaborando produtos, informações e ambientes construídos mais utilizáveis pelo maior número possível de pessoas, a baixo custo ou sem nenhum custo extra. (LOPES, 2007, p.319), ou seja, questões de acessibilidade não requerem, em muitas situações, orçamentos extraordinários para serem viabilizados.

É salutar também não perder de vista que a universidade em estudo é pública e o recebimento de verbas pelo governo, muitas vezes é limitado, e a prática do contingenciamento de recursos, em especial pelos últimos governos, não viabiliza que todas as necessidades sejam contempladas.

(...) eles fazem porque acha que a pessoa com deficiência tem o potencial ou se é simplesmente para cumprir a cota entendeu? Por que a gente briga a gente discute com relação à melhoria de condição de trabalho e nada acontece, nada acontece sempre existe uma desculpa de orçamento, sempre existe uma desculpa que tem outras demandas e enfim... na verdade é... Esse prédio daqui [lotação do servidor] é um prédio novo que já deveria seguir todos os padrões de acessibilidade, visando o desenho universal, mas neste prédio não aconteceu e em outros prédios da universidade que estão sendo construídos em outros campos também não acontece(...) É... o usuário com deficiência o estudante com deficiência, enfim, também sente e infelizmente sente por falar de material adaptado para estudante com deficiência, mesmo aqui não tem nada, imagine para a gente que é servidor . (Trecho da entrevista com servidor 6)

Esses aspectos ligados ao orçamento da universidade são questões importantes que coadunam com o relatado por Ribeiro (2018) em seus estudos. Para a autora:

Existe o reconhecimento por parte dos diversos atores da necessidade de se efetivar ações de permanência dos servidores com deficiência nos ambientes de trabalho, mas a viabilização dessas ações é restrita pelos escassos recursos financeiros que não dão conta de atender demandas básicas da universidade e deixam, diante das necessidades emergenciais, as intervenções para inclusão em segundo plano (RIBEIRO, 2018, p. 78)

A autora aponta como caminho para minimizar essas barreiras, a utilização pela universidade de ações criativas, educacionais e tecnologias leves, a exemplo do acolhimento para enfrentamento dessas imposições. Por outro lado, há também que se pressionar o poder público no sentido da ampliação dos recursos destinados a que se assegure a inclusão e a acessibilidade, tendo em vista que ela é considerada um direito fundamental da pessoa humana (PIMENTEL; PIMENTEL, 2018).

A referência ao Desenho Universal, externalizada durante a última fala, é o recomendado na Convenção de Direitos da Pessoas com Deficiência (BRASIL, 2014), a qual retrata que todos os locais, sem exceção, devem ser planejados de forma que qualquer pessoa, independente de sua diversidade, consiga utilizá-lo.

Sasaki (2009, p.2) ratifica afirmando que “se a acessibilidade for (ou tiver sido) projetada sob os princípios do desenho universal, ela beneficia todas as pessoas,

tenham ou não qualquer tipo de deficiência”. É interessante perceber que se os espaços pudessem ser feitos de modo ao atendimento de todos evitaria, inclusive, que pessoas com alguma limitação fizessem uso de espaços separados, a exemplo de banheiros, o que diminuiria as chances de sentirem-se segregados do convívio das demais pessoas.

A seguir nota-se um trecho da entrevista que está carregado de aborrecimento acerca de como a Universidade procede frente às novas construções.

(...) Quando a gente chega no prédio da PRP não sei hoje porque eu não fui lá hoje, mas até um tempo atrás não tinha nenhum centímetro de pista tátil. Pista tátil resolve 100%? Não. Mas é uma ação. Pelo menos você vê que a pessoa tentou é... são prédios novos. O que não cabe na mente é que a universidade está construindo prédios novos que deveriam ter o modelo universal de acessibilidade e não tem. Não atendem os parâmetros, o que me deixa, digamos que chateado. Eu nem gosto de falar nesse assunto porque tem horas que isso acaba até emocionando a pessoa e tal... mas poxa... o que que acontece é... é mais fácil você criar um ambiente acessível ou você adaptar um ambiente? Na minha visão é mais fácil você criar um ambiente acessível. Se você já está construindo, construa do jeito que as normas pedem que a gente vai tá conseguindo atender a todo mundo. Afinal de contas você hoje é uma pessoa dita normal, mas amanhã você pode ser uma pessoa com deficiência. (Trecho da entrevista com Servidor 6)

Essa percepção destoa com o que prevê o PDI 2015-2019 da instituição já mencionado anteriormente:

Além do previsto na legislação, tem-se buscado atender aos critérios de acessibilidade previstos nas normas da ABNT (em especial a 9050), bem como critérios de inclusão de pessoas com deficiência e a eliminação progressiva das barreiras arquitetônicas pré-existentes (UNIVERSIDADE/PDI 2015-2019, p. 77)

Outro ponto que merece destaque no trecho transcrito acima é o aparecimento do termo “normal”, por suscitar reflexões sobre o que é considerado como padrão de normalidade. Essa ideia aponta a pessoa com deficiência como desviante de tal padrão, como demonstra Diniz; Barbosa e Santos (2009), trazendo à tona a proposta da normalidade x anormalidade existente no modelo médico da deficiência.

Embora o participante utilize a expressão “pessoa dita normal”, ele acaba por mostrar que essa concepção de normalidade é internalizada socialmente e reproduzida no cotidiano. Por outro lado, nessa perspectiva a concepção de

deficiência é vista como algo inerente a pessoa, sendo, portanto, sua responsabilidade se adaptar aos lugares e contextos.

A acessibilidade arquitetônica da universidade é, deste modo, percebida pelos entrevistados como algo ainda distante do suficiente e do ideal, embora já se identifique em alguns relatos avanços em direção à conquista de ambientes adaptados, assim como documentos institucionais que já passam a traçar ações para transpor essa barreira.

4.1.2 Acessibilidade instrumental

A dimensão de acessibilidade instrumental no campo do trabalho é abordada como:

Acessibilidade total nos instrumentos e utensílios de trabalho: ferramentas, máquinas, equipamentos, lápis, caneta, teclado de computador etc. (SASSAKI, 2009, p.05)

Para que a acessibilidade instrumental seja possível, o uso de recursos de Tecnologia Assistiva é imprescindível pelo potencial de tornar a realização das demandas do trabalho mais viável. O entendimento do mesmo autor sobre esses recursos é:

[...] a tecnologia destinada a dar suporte (mecânico, elétrico, eletrônico, computadorizado etc.) a pessoas com deficiência física, visual, auditiva, mental ou múltipla. Esses suportes, então, podem ser uma cadeira de rodas de todos os tipos, uma prótese, uma órtese, uma série infindável de adaptações, aparelhos e equipamentos nas mais diversas áreas de necessidade pessoal (comunicação, alimentação, mobilidade, transporte, educação, lazer, esporte, trabalho e outras). (SASSAKI 1996, p. 01).

Para tanto, na perspectiva da acessibilidade instrumental a disponibilidade desses recursos precisa estar ao alcance dos servidores para que suas necessidades referentes ao exercício laboral sejam atendidas. A ausência de tais recursos pode produzir no servidor um sentimento de integração ao contexto de trabalho, sem que haja a necessária inclusão.

(...) ao invés da instituição se ajustar a mim, eu acabo me ajustando ao que a instituição oferece (...) É me ajustar à Instituição o que não deveria ser né? Mas... é o que tem. (Trecho da entrevista com Servidor 2)

Está fala demonstra o sentimento de uma pessoa com deficiência em seu ambiente de trabalho quando o meio no qual está inserida não oferece as condições para que ela o acesse de forma autônoma e plena. Nesses casos é possível considerar que quem apresenta deficiência é o ambiente de trabalho.

Nessa perspectiva partindo da etimologia da palavra universidade (*universitas*), significando universalidade e totalidade, entende-se que este lugar deveria estar acessível à diversidade, vislumbrando atender as necessidades de sua comunidade, em especial dos servidores com deficiência. Porém, observa-se que a forma como vem se organizando ainda não tem possibilitado total inclusão tanto no acesso aos espaços laborais quanto nas atividades a serem desenvolvidas. A situação transcrita reflete a importância do uso de recursos de Tecnologia Assistiva no cotidiano desses servidores. Observações nesse sentido estão presentes em outra narrativa:

Eu tenho que me adaptar e ter prejuízos funcionais no sentido de que, um trabalho que eu poderia estar desenvolvendo sentada eu não consigo porque a cadeira não é adequada, eu tenho que fazer em pé e isso prejudica a minha condição física (...) Enfrento da forma que eu posso adaptar, no caso de quando... de fazer um trabalho sentado, eu tento fazer em pé. Aí quando eu canso, eu sento. Eu vou criando alternativas dentro da minha própria condição pra fazer esse trabalho da melhor forma possível. (Trecho da entrevista com Servidor 3).

Nos fragmentos retirados das falas desses servidores é visível que ainda são incipientes na instituição políticas voltadas para oferta de recursos de Tecnologia Assistiva destinadas para a acessibilidade instrumental. No entanto, é importante ressaltar que, à época em que os servidores foram entrevistados, nenhum alegou a impossibilidade de executar suas funções ou relatou desejo de se desvincular de sua unidade de lotação.

Outros relatos a seguir descrevem um pouco da percepção dos servidores quanto ao suporte que a universidade os oferece para atender às suas peculiaridades:

Sem suporte. (...) A instituição não se preocupa desde quando eu cheguei aqui, vai fazer um ano. Eu já sinalizei várias coisas, inclusive na biblioteca, que é um ambiente de trabalho. É... a cadeira que eu trabalho não é adequada. Já fiz várias é... solicitações de modificações. Inclusive já comprei até um banco para apoiar o pé e não deu resultado. Então quando eu quero trabalhar no atendimento, que é onde eu me identifico enquanto servidora, e eu gosto de tá trabalhando no atendimento, eu tenho que trabalhar em pé, porque a

cadeira não é adequada para a minha condição de deficiência. (Trecho da entrevista com Servidor 3)

Suporte... nenhum. Na verdade, assim, eu solicitei uma... (...) uma avaliação ergonômica do meu posto de trabalho. Aí o servidor (...) ele fez avaliação ergonômica, ajustou a altura da cadeira, ajustou altura do apoio do pé e a altura do monitor também... ele avaliou tudo que podia ser feito para que eu ficasse numa postura correta. Teve o teclado e o mouse também que eu solicitei. (...) Quando eu trabalhava no outro setor, (...) eu passei mais de um ano com o nobreak com o fio do lado da cadeira que eu tinha que saltar o fio pra sair da mesa. E foi mais de um ano. Só resolveu depois de... [citação de nome] parou assim e olhou e viu que dava pra ligar o meu nobreak no de [citação de nome], aí tirou o fio do caminho mas foi mais de um ano. Eu tinha que saltar, porque era tipo ligado aqui ó... (aponta para a parede e mostra que o fio ficava pela abertura da saída da mesa) aí eu tinha que saltar o fio pra sair da cadeira. (Trecho da entrevista com Servidor 2)

Estes relatos dos Servidores 2 e Servidor 3, parecem demonstrar que a universidade estudada não oferta suporte aos servidores com deficiência. Nesse aspecto para estes servidores, a universidade não está alinhada com o disposto com a Lei 13.146/15 em seu art. 37, parágrafo único que expõe sobre a colocação competitiva da pessoa com deficiência no mercado de trabalho por meio de apoio seguindo sete diretrizes, das quais ressalta-se a contida no inciso II, a seguir:

provisão de suportes individualizados que atendam a necessidades específicas da pessoa com deficiência, inclusive a disponibilização de recursos de tecnologia assistiva, de agente facilitador e de apoio no ambiente de trabalho;

Porém outros servidores não relataram essa mesma percepção, inclusive nos seus discursos, fica demonstrada a atenção à Universidade em lhes proporcionar suportes para melhor adequação de suas atividades.

Na verdade eu não solicitei porque não havia necessidade, mas é... nós temos colegas com deficiência no centro que necessitou e a gente tentou adequar. Então assim, no meu caso não foi necessário fazer nenhuma adequação, mas uma colega nossa precisou e nós fizemos essa adequação. (Trecho da entrevista com Servidor 7)

Foi me ofertado, se precisava de alguma lupa mas não houve necessidade não. (...) É um recurso do próprio computador de aumento de fonte, mas praticamente eu uso normal. (Trecho da entrevista com Servidor 8)

(...) o sistema que utilizamos aqui digamos que ele é ainda um sistema pouco inacessível. Na verdade suporte e recursos eles instalaram, software leitor de tela no computador. Só que meu trabalho é com o

público. Se eu fosse fazer as mesmas atividades que meus colegas normais fazem, eu estaria sentado no balcão atendendo estudante. Então é... eles teriam que fazer o restante da adaptação, digamos pelo menos do acervo, o começo do acervo ali e tal, onde tem as informações em tinta tivesse as informações em braille ou QR code, qualquer outro meio que fosse mais acessível entendeu? Então assim... é... uma classificação de suporte digamos que eles tenham uns 3 de 10, vamos colocar assim pra poder não ser injusto né? (Trecho da entrevista com Servidor 6)

Do ponto de vista de um aparato que me desse esse suporte por conta da deficiência física, é... praticamente eu precisei de muito pouco considerando que não é uma deficiência tão severa. Mas (...) o servidor percebeu que eu ficava com o meu pé em cima do nobreak, o servidor da segurança e saúde do trabalho. (...) Ele recomendou que fosse disponibilizado um apoio para os pés e algum tempo depois a universidade comprou vários né, foram comprados vários apoios para o pés e hoje é basicamente uma coisa o que todo mundo tem nas mesas. É um conforto. (...) regulando a cadeira numa altura que fique com uma ergonomia boa pra usar o teclado sobre a mesa, meu pé ainda não toca o solo, porém eu uso o apoio para os pés e ele me dá um apoio suficiente porque eu toco o pé com o solado do sapato. Fica apoiado no apoio para os pés e sem apertar a musculatura posterior da coxa e sem trazer problemas de má circulação de prender a circulação sanguínea na perna. É confortável pra mim. Hoje o jeito que tá, tá confortável. (Trecho da entrevista com Servidor 1)

A universidade ela cedeu pra mim, (...) uma cadeira motorizada. Inclusive essa cadeira ela me dá possibilidade de ficar em pé (...). Essa cadeira resolvia, teoricamente, todos os meus problemas de deslocamento porque até mesmo subir as rampas que não tem o grau de inclinação ideal pra um cadeirante que usa uma cadeira manual, mas ela, ela nessas rampas ela subia e descia com tranquilidade. (...) Na época também um questionamento que eu fazia eu lembro que compraram um ônibus e botaram aquele símbolo de cadeirante né? Aí eu cheguei perto do ônibus e disse: Tá... como é que eu faço pra entrar nesse ônibus aqui? Ahhh tem aqui. Eu disse tem o adesivo aí dizendo que é acessível, mas qual é a acessibilidade que tem aqui? Não tem acessibilidade. Que é a escada e um espaço dentro do ônibus onde uma cadeira poderia ficar. (...).” (Trecho da entrevista com Servidor 5)

As falas dos participantes permitem verificar que a oferta de suporte e recursos na universidade está acontecendo de certa forma satisfatória para os que possuem deficiências menos limitante, mas para os que possuem maiores impedimentos os discursos apontam pouca ou nenhuma oferta de aparatos que os ajudem no dia-a-dia. Isso significa que ainda há muito que ser conquistado com relação a inclusão, a exemplo da utilização de critérios de acessibilidade nas compras públicas de bens para a instituição.

Ressalte-se que o contingenciamento financeiro repercute diretamente na viabilidade de aquisição de recursos de Tecnologia Assistiva para tornar o trabalho

mais acessível, de modo que atenda as demandas dos servidores em estudo, o que reforça o entendimento que questões orçamentárias e financeiras influenciam diretamente nas condições de acessibilidade. Por outro lado, vê-se a necessidade de se fomentar estudos e pesquisas com vistas a melhor adequação dos ambientes laborais, de modo a promover condições de acessibilidade também de baixo custo.

Destaca-se também que o PDI 2019-2030 aponta como um dos seus objetivos estratégicos a ampliação de ações das políticas de acessibilidade e inclusão por meio do mapeamento e atendimento às demandas de Tecnologia Assistiva e acessibilidade.

Deste modo, verificou-se nas falas a que a universidade disponibiliza pouco suporte ou recurso aos servidores com deficiência com limitações acentuadas, mas essa oferta é notada como razoável aos que possuem limitações menos acentuadas.

4.1.3 Acessibilidade programática

A conceituação trazida por Sasaki (2009) dessa dimensão no campo do trabalho é descrita como:

Eliminação de todas as barreiras invisíveis que estejam inadvertidamente embutidas em políticas: leis, decretos, portarias, resoluções, ordens de serviço, regulamentos etc. (SASSAKI, 2009, p.5)

O mesmo autor (SASSAKI 2010) pondera que as legislações que assegurem os interesses das pessoas com deficiência no Brasil são recentes, sendo a partir da Constituição de 1988, que passaram a ter garantias específicas de direitos, propiciando maior respaldo para diminuição da exclusão. Porém, segundo esse mesmo autor, as leis nem sempre estão ajustadas à realidade vivida pelas pessoas com deficiência. Dentre estas leis estão a leis integracionistas, as quais normatizam condições específicas para aquelas pessoas com deficiência, e as leis inclusivistas que são as que dão garantia de direito à todas as pessoas sem nenhuma distinção.

Nesse íterim, Dias (2014) discorre-se que:

As barreiras programáticas estão presentes não só na esfera governamental, mas também quando as instituições não fomentam, em seus regulamentos, políticas que visem à acessibilidade das PcDs, deixando-as marginalizadas ou excluídas da dinâmica da sociedade. (DIAS, 2014 p.28)

Apreende-se que essa acessibilidade se manifesta inclusive quando novas leis, decretos, portarias são elaborados com a finalidade de possibilitar progressos aos direitos humanos em todos os seus âmbitos e em especial às pessoas com deficiência.

A universidade estudada, no que se refere à elaboração de normativas que se destinem à pessoa com deficiência, já apresenta progressos neste sentido, a exemplo da Resolução CAC⁷ 14/2009 que dispõe sobre a inserção da Língua Brasileira de Sinais - LIBRAS como componente curricular obrigatório para os cursos de Licenciatura e optativo para os cursos de Bacharelado e Superiores de Tecnologia da Universidade estudada e Resolução CAC nº 01/2018, que dispõe sobre a estrutura e competências da Política Linguística no âmbito da Universidade. No entanto como se constata, estão voltadas aos estudantes com deficiência, faltando as que pormenorize direitos aos servidores com deficiência

Com relação às normativas institucionais que visam assegurar os direitos à pessoa com deficiência, o relato dos entrevistados ratifica a inexistência, quando retratam desconhecimento de resoluções da própria universidade que abordem o tema, em especial às políticas de inclusão ao servidor, conforme trechos de falas a seguir.

Em algum momento eu me lembro de ter lido alguma coisa, acho que de um conselho interno das pessoas com deficiência eu não me recordo ao certo. É... eu vi algum movimento da universidade nesse sentido eu acho que tinha algum conselho estabelecido, um conselho interno das pessoas com deficiência e tinham alguns colegas servidores que integravam esse conselho mas só é o que me lembro. Não me recordo de ter lido mais profundamente sobre esse assunto não, mas eu sei que tem algum movimento da instituição nesse sentido aí. (Trecho da entrevista com Servidor 1)

Não sei se existe a normativa ou se eu que não consegui ter acesso ainda, mas não sei te falar se eles têm alguma coisa direcionada. (Trecho da entrevista com Servidor 6)

Eu sei que existe, mas nunca li. Nunca li, mas também nunca vi funcionar. (Trecho da entrevista com Servidor 2)

Não. Nunca tive contato com nenhum material. (Trecho da entrevista com Servidor 4)

A nível da universidade não. (Trecho da entrevista com Servidor 8)

⁷ Sigla Fictícia para o Conselho Acadêmico

Pra o servidor, pra pessoa com deficiência de modo geral, na universidade (...) não existe um documento formal. É não existe... não existe... posso afirmar isso, porque esse documento seria a política de inclusão à pessoa com deficiência na instituição que até hoje não foi feito. Então assim, se você pesquisar na [nome da instituição] o que é que tem sobre acessibilidade institucionalmente, qual o documento que tem da [nome da instituição]? Você não vai encontrar, você vai encontrar hum... sei lá um documento do COPD que eu mandei lá pro reitor, uma coisa aqui... uma solicitação... uma portaria de nomeação de criação do COPD; você encontra uma portaria de criação do COPD como conselho, você tem a portaria de nomeação das pessoas que vão compor esse conselho. Oficialmente é isso, tá mas... e daí? Qual é a política de inclusão da [nome da instituição]? A política de acessibilidade da instituição? Aí você não tem. (Trecho da entrevista com Servidor 5)

A existência do COPD na instituição pesquisada, é a formalização da prática da frase “nada sobre nós sem nós”, lema do movimento dos anos 70 que objetivou a busca pela autonomia das pessoas com deficiência (SASSAKI, 2007), assim como a suas participações diretamente nas decisões de seus interesses em prol de suas conquistas por independência. Porém, há percepções que abordam sobre a invisibilidade do Conselho, situação que fragiliza as suas ações, levando ao entendimento que o COPD existe sem força de atuação esperada, conforme segue:

Eu fiz uma crítica a CPA na época. Eu disse: vocês avaliaram tudo, mas esqueceram de avaliar... existe um conselho e você... e tinha lá vários outros conselhos... que tava lá registrado, conselho disso, conselho daquilo... mas e o conselho das pessoas com deficiência? Não estava no documento. E aí eu lancei uma nota pra toda instituição mesmo na época, eu lembro que mandei e-mail pra CPA, mas com cópia pra todo mundo, pra ficar assim registrado mesmo. Naquele momento ali a... minha indignação mesmo, porque isso não foi avaliado? Aí é que na reunião que nós tivemos no COPD, eu falei... numa reunião que nós tivemos com o reitor, falei da nossa invisibilidade, nós somos invisíveis na universidade. Enquanto comissão o COPD ele não existe não é? Existe oficialmente mas não existe, institucionalmente. Ele existe, mas na prática... enfim... **nós somos invisíveis.** (Trecho da entrevista com Servidor 5) (Grifo da pesquisadora)

(...) eu sinto isso. Inclusive eu não quis entrar na COPD porque eu senti isso, pessoas que trabalhou que ficou na COPD a direção e ficou um sentimento de enxugar gelo, e aí não tive vontade de entrar (...) E... eu senti também que não tá tendo... só tem aquela coisa assim: vamos formar um conselho pra constar, mas efetivamente eu não tou vendo, não vi até hoje é... conseguir algo assim concreto, não senti isso... eu não senti. (Trecho da entrevista com Servidor 4)

Ressalte-se que o COPD, já mencionado durante a descrição do local de estudo, foi criado pela portaria nº 161/2012 com as seguintes competências:

Art. 4º :

I - Formular a política dos direitos das pessoas com deficiência, fixando as prioridades para a execução das ações, bem como buscar a captação e aplicação dos recursos;

II – Exercer o controle social das políticas implementadas na área das deficiências e fiscalizar a execução das ações demandadas;

III – Formular as prioridades a serem incluídas no planejamento da universidade em tudo o que se refere ou possa afetar as condições de vida das pessoas com deficiência;

IV – Estabelecer critérios, formas ou meios de fiscalização de tudo que, executado na universidade, possa afetar os direitos das pessoas com deficiência;

V – Sugerir a criação e a implementação de programas de prevenção à deficiência;

VI – Receber denúncias sobre violações dos direitos das pessoas com deficiência, dando-lhes o encaminhamento devido junto aos órgãos responsáveis, sugerindo medidas para a apuração, a cessão e a reparação dessas violações.

(Portaria da Universidade nº 161/2012)

Embora a existência do COPD seja estabelecida por Portaria do Gabinete do Reitor desde 2012, sua atuação, segundo relatos de entrevistados, demonstra ser inexpressiva por não ter caráter de órgão gestor.

É indispensável que se perceba que essas atribuições do COPD conferem a esse órgão a condição de ser propositivo no acompanhamento da política inclusiva na universidade. Desse modo, a visibilidade desse Conselho precisa ser fomentada para que toda a comunidade acadêmica passe a enxergar a importância do seu papel social em defesa dos direitos das pessoas com deficiência.

No que tange a legitimidade de direitos do servidor, em especial aquele com deficiência, a universidade deveria sinalizar, sempre que oportuno, os direitos assegurados por lei. Essa foi uma barreira referida na fala do Servidor 2 quando foi questionado sobre se já havia se baseado em alguma normativa para pleitear direitos.

Quando eu solicitei o horário especial pra servidor com deficiência, eu consultei a normativa, na verdade eu não fui informada em nenhum momento da PRP, a PRP não informou em nenhum momento que isso existia... é nem no exame admissional nem na entrevista, em momento

nenhum... (...) eu fiquei sabendo e solicitei. Fiz a perícia, pra confirmar a existência disso eu olhei na internet, não olhei no site [nome da instituição] e não sei se existe, sendo sincera, essa informação que eu nunca procurei lá mas, ninguém nunca me informou. Quando solicitei fui atendida, mas ninguém nunca me informou não. (Trecho da entrevista com Servidor 2)

Vale destacar que nesta fala o servidor baseou-se, para adquirir o horário especial, na Lei 8.112/90, regime jurídico dos servidores da União, que estabelece em seu artigo 98 a concessão de horário especial para servidores com deficiência, comprovada a necessidade por junta médica oficial, independente de compensação de horário e sem decréscimo remuneratório.

O Servidor 1 descreve outra situação que diz respeito à concessão de benefício, que lhe foi assegurado através de edital de remoção, no qual a instituição priorizou atendimento na mudança de lotação, aos servidores com deficiência.

Já houve um benefício que foi a questão de ter prioridade de remoção (...) aqui pro Campus (...) me trouxe um conforto e uma qualidade de vida muito melhor do que a que tinha quando viajava todos dias (...). Mas não houve, assim, que eu me recorde, não houve nenhuma petição de minha parte pra... com fulcro em alguma regra, norma, interna ou externa, obter algum benefício por conta da deficiência física. Que eu me recorde não. (Trecho da entrevista com Servidor 1)

Outro entrevistado aponta para a existência de normativas destinadas a ações inclusivistas voltadas para o estudante (Resolução 040 do CAC), mas afirma a falta daquelas voltadas ao atendimento de demandas do servidor. Aspecto este, que torna fragilizado o acolhimento a estas pessoas na instituição.

A [nome da instituição] tem muitas normas institucionais, leis... é.. que se referem à pessoa com deficiência, mas não que diz respeito a política é... relacionada ao servidor, não tem. O único amparo legal que tem relacionados aos.. à pessoa com deficiência, ao servidor é a cota do serviço público que é no mínimo 5% pra pessoa ter o direito de ingressar no serviço público, mas institucionalmente não tem nenhuma norma relacionada ao servidor. Tem relacionada ao estudante com deficiência que entra é... na Universidade pela Lei também, mas normas e políticas relacionadas ao servidor realmente não tem. E isso dificulta até a implementação de serviços e de atender as demandas do próprio servidor mesmo com deficiência. (Trecho da entrevista com Servidor 3)

O próximo servidor declara que já existiu uma tentativa de criação de uma Política de Acessibilidade na universidade, mas que ainda não se efetivou.

A gente tava tentando uma minuta, (...) pra tentar criar a política de acessibilidade (...) Não. Até hoje não. Até hoje isso aí é um debate ainda tá que rola dentro do COPD, mas, infelizmente..., na época eu tinha solicitado sobre essas questões de acessibilidade nos espaços da universidade eu tinha solicitado uma consultoria técnica... (Trecho da entrevista com Servidor 5).

Políticas de inclusão das pessoas com deficiência são ações governamentais que se voltam para promover direitos e garantia de qualidade de vida à essa parcela da população. Tais políticas são fundamentais para o desenvolvimento da autonomia dessa parcela da população, pois visam a inclusão e a plena participação social, de forma igualitária e com equidade, às pessoas sem deficiência. Muito embora essas políticas, tanto em âmbito institucional quanto governamental, sejam direitos, ainda há falas que revelam formas de preconceito velado existentes na sociedade.

(...) falando de forma talvez até errônea, mas não procurei me favorecer em cima da deficiência para conseguir algum benefício digamos assim, entendeu? Pode ser que as pessoas tipo interpretem que as normativas que podem existir e que existem lá fora seja mimos né? (Trecho da entrevista com Servidor 6)

Ao externalizar sobre os “mimos” a narrativa aponta para a existência de visões sociais equivocadas e preconceituosas, portanto passíveis de serem consideradas como barreiras atitudinais, que saibam diferenciar privilégio, assistencialismo e o que é direito dos cidadãos. A fala do entrevistado parece demonstrar falta de conscientização por parte de colegas, ocasionando possivelmente inibição pela busca de direitos da pessoa entrevistada. A postura do servidor não corresponde ao entendimento de Garcia (2014) o qual afirma que alguns fazem questão do direito de serem reconhecidos como pessoas com deficiência, exatamente para que possam gozar dos benefícios legais.

Os direitos das pessoas com deficiência são em certa medida os mesmos das sem deficiência, porém aquelas nem sempre conseguem reivindicá-los da mesma forma que fazem as demais, devido a desvantagens decorrentes das restrições estabelecidas pelo meio social.

Assim é muito complexo, às vezes, você fazer uso dos seus direitos porque as pessoas vão pensar até que você está querendo se favorecer sobre a deficiência. (Trecho da entrevista com Trecho da entrevista com Servidor 6)

As falas dos servidores trazidas neste tópico comprovam a inexistência de uma normativa da própria instituição que assegure condições de acessibilidade, demonstrando a necessidade da elaboração de um documento que regule uma política de acessibilidade na instituição.

Porém, vale destacar que mesmo não havendo a sistematização de uma política de acessibilidade, é verificado nos PDI's 2015-2019 e 2019-2030 e nos Relatórios de Gestão 2018 e Autoavaliação 2018-2020 que a instituição aponta algumas estratégias para promover a acessibilidade, mesmo com poucas referências aos servidores com deficiência. Como exemplo pode-se citar o disposto do PDI 2019-2030, através de algumas ações mais generalista a exemplo de tradução para Braille de livros produzidos pela editora da universidade; Sinalização interna das unidades administrativas; Desenvolvimento de aplicativos de acessibilidade.

A falta de um documento que formalize a Política de Inclusão da Pessoa com Deficiência pode ser considerada, portanto, como uma barreira programática que precisa ser transposta pelos servidores com deficiência.

4.1.4 Acessibilidade comunicacional

A comunicação é a base para fomentar relacionamentos e a integração das pessoas entre si e em grupo. Para tanto, o processo de redução de barreiras desta dimensão dentro de um ambiente de trabalho deverá seguir as premissas descritas por Sasaki (2009, p.3):

(..) acessibilidade nas relações interpessoais: face-a-face, língua de sinais, linguagem corporal, linguagem gestual etc.), na comunicação escrita (jornal, revista, livro, carta, apostila etc., incluindo textos em braille, textos com letras ampliadas para quem tem baixa visão, notebook e outras tecnologias assistivas para comunicar) e na comunicação virtual (acessibilidade digital).

Nesse entendimento, a ausência do pleno acesso à comunicação seja interpessoal, escrita ou virtual, acarretará ao indivíduo privação da informação e do conhecimento.

Dentre as entrevistas realizadas observou-se convergência em falas quando os servidores afirmam que a instituição atende aos requisitos mais essenciais de acessibilidade no site, meio mais utilizado para a busca de informações dentro da instituição.

Eu acho que o acesso a informação acontece de certa forma boa, porque as informações estão todas no site (...) e tal é... e comunicação eu acho que tem as vezes um pouco de problema, mas em geral eu acho que funciona. (...) No site sim. As vezes pode ser que quando tenho que ligar pra Cruz pra saber alguma coisa, mas aí já é um problema meu que eu não gosto de falar no telefone, eu não gosto de ligar. Mas se você liga para Cruz, você consegue esclarecer suas dúvidas. (Trecho da entrevista com Servidor 2)

O site da [nome da instituição] segue até um padrão mínimo de acessibilidade que todos os sites governamentais seguem. (Trecho da entrevista com Servidor 6)

O portal da Universidade, segundo o Relatório Parcial I do Quarto Ciclo Avaliativo 2018-2020, é o principal meio para a disseminação da informação da instituição, o qual contém informações das atividades de ensino, pesquisa e extensão, no que concerne à divulgação de notícias relacionadas a eventos, pesquisas, cursos, congressos, serviços, atividades de extensão, além de informações relacionadas à gestão universitária

A instituição demonstra que a maneira que disponibiliza suas informações tem reduzido as barreiras comunicacionais apontadas pela Lei 10.098/2000 conforme art. 2º, inciso II, alínea d:

barreiras nas comunicações e na informação: qualquer entrave, obstáculo, atitude ou comportamento que dificulte ou impossibilite a expressão ou o recebimento de mensagens e de informações por intermédio de sistemas de comunicação e de tecnologia da informação. (BRASIL, 2000).

O trecho da fala do próximo servidor ratifica a ideia da quebra de barreiras na comunicação e por consequência na busca por informações dentro da instituição. Para ele a forma de como a universidade dispõe suas informações estão à contento.

Eu acho que ele é suficiente. Tem um aparato legal que... que ampara quem quiser alguma informação: a lei de acesso a informação. Existe um núcleo na universidade pra tratar somente desses assuntos de acesso a informação. É... nesse tocante aí nesse aspecto, eu acho que a [nome da instituição] atende, tá dentro daquilo que é esperado da Universidade. (Trecho da entrevista com Servidor 1)

Por outro lado, o uso da plataforma corporativa de e-mail, correio eletrônico da universidade que dispõe de um recurso de bate-papo, mesmo sendo uma ferramenta facilitadora, é apontado como um recurso que necessita ainda de maiores ajustes, conforme fica evidenciada nas falas que se seguem:

(...)Eu gosto de usar o [e-mail institucional], o sistema de mensagem de e-mail, eu sempre que quero falar com alguém, adiciono a pessoa no nele e tento falar primeiro pra depois se a pessoa não responder aí eu ligo (...)Eu acho que poderia melhorar a questão do [e-mail institucional] a parte de... aquela parte de bate-papo, poderia ser criada sei lá um sistema maior para que os setores pudessem se falar pela internet, (...) mas eu acho que facilitaria para as pessoas que tem é... dificuldade de fala, não sei se tem mais alguém, mas eu acho que até agilizaria facilitaria porque as vezes a internet acaba sendo mais rápida do que o telefone. (Trecho da entrevista com Servidor 2)

Hoje nós usamos [...] o e-mail institucional, acho ele um pouco inacessível ainda. Eu acho um pouco inacessível. Então, assim, eu acho que pode melhorar, sempre pode melhorar. Dá para utilizar, mas sempre pode melhorar. (...) na verdade é as informações , as comunicações que chegam até a gente, por exemplo, muita coisa através da internet porque tudo é no site da universidade. Quando tem alguma informação através de e-mail , memorando e tal... ou mais informações orais mesmo que a sua chefia chega e lhe passa. (Trecho da entrevista com Servidor 6)

O acesso a informação... ele é dado, mas não é na sua forma contínua. Por exemplo, a exemplo desse, dessa reclamação eu não tive resposta, eu acho que já tem uns três meses que eu fiz isso, inclusive marquei até uma audiência com a diretora lá do centro para tá revendo essas questões. (...) Em relação ao acesso não é ruim, o acesso é bom, mas a questão é na resolutividade dos problemas. Eu acho que primeiro deveria ouvir as pessoas que precisam, é... não só em termos de pessoas com deficiência mas escutar, assim.... mais a escuta mesmo. (Trecho da entrevista com Servidor 2)

Eu acho razoável (...)É... não sei o que dizer assim porque é tudo é através do site né? A gente fica sabendo das informações quando a gente procura né? E também a chefia comunica quando tem assim alguma coisa, alguma informação importante. (Trecho da entrevista com Servidor 4)

Observa-se que embora algumas falas apontem a possibilidade de aperfeiçoamento da comunicação através da plataforma de e-mail, não houve sugestão sobre o que poderia ser alterado.

Quanto ao site institucional, existiu relato afirmando que assuntos ligados ao conteúdo da deficiência não são facilmente encontrados dentro da instituição, inclusive nas avaliações institucionais:

E informações relativas à deficiência, por exemplo, o site da [nome da instituição] não te dão muita coisa não. Informações no site da [nome da instituição]... é muito difícil você encontrar informações em relação à deficiência não vejo não. Inclusive naquelas avaliações que são feitas, avaliação da instituição... (Trecho da entrevista com Servidor 5)

Com relação a informação eu sinto que ainda é deficiente. Muito poucas informações em relação a acessibilidade. Eu não vejo assim muitos eventos que envolvam pessoas com deficiência, não vejo... pelo menos não vejo, né? tanta informação com relação a isso. (Trecho da entrevista com Servidor 7)

Alguns sites de segundo plano deveriam ter mais informações mais completas, não só para a questão das pessoas com deficiência seja lá qual for, mas para o público em geral. (Trecho da entrevista com Servidor 8)

(...) quando vou buscar informações dentro da universidade, eu consigo ter as informações, consigo me comunicar direitinho com o pessoal e tal. Mas eu fico pensando é nos outros, tipo uma pessoa surda, chega na PRP para se comunicar.. Eu não sei se lá tem uma pessoa que conheça de libras para poder tá se comunicando com aquela pessoa. Às vezes a gente chega nos espaços, ou a gente é visto como uma pessoa o que não pode responder por nós mesmos ou às vezes as pessoas querem facilitar tanto que a gente se sente até envergonhado e tal entendeu? Mas assim... eu acho que é por falta de capacitação digamos assim (Trecho da entrevista com Servidor 6)

Quando se pensa em eliminar barreiras na comunicação deve-se ser estruturada a ideia de que todos aqueles que entrem na universidade deverão encontrar meios para acessar as informações veiculadas. Portanto, deve-se contemplar as mais variadas possibilidades de se comunicar.

Merece destaque a afirmativa do servidor quanto à utilização da LIBRAS em setor que trata da gestão de pessoas dentro da universidade. Para tanto o próprio PDI 2015-2019 traçou como meta da instituição a oferta de curso em LIBRAS para toda a comunidade acadêmica. Essa iniciativa dissemina a língua de sinais, fomentando melhoramento na comunicação.

Com relação ao PDI 2019-2030, aponta como ação da universidade a produção e instalação de placas que identifiquem os setores administrativos baseados na NBR 9050/2015 atendendo os requisitos de acessibilidade.

É oportuno ainda no que se refere a essa dimensão de acessibilidade, registrar o cumprimento pela universidade de prover o cargo de Tradutor Intérprete de Linguagem de sinais. Ao todo são 10 servidores, segundo informação obtida em próprio site; esse total de servidores demonstra o cumprimento pela instituição, do que estabelece a legislação.

Outro aspecto relevante é quando o mesmo entrevistado fala da comunicação utilizada de forma equivocada, quando pessoas sem deficiência, suprimem a

participação dos servidores com deficiência na intenção de facilitar diálogos, com os mesmos não tivessem capacidade de se expressarem, levando-os, mesmo que de forma sutil, a tratamento discriminatório.

Vale ainda mencionar que Carvalho (2018) tem o entendimento de que para existir melhor fluência no modo de se comunicar em uma universidade, é importante a disseminação do conhecimento em Braille, da língua de sinais/ Libras, afim de que os servidores tenham maior entrosamento entre si e com as informações disseminadas, o que promoverá, conseqüentemente, maior inclusão.

Nota-se, portanto, que os participantes, de modo geral, demonstram satisfação de como a universidade procede com a comunicação e disseminação da informação, embora apontem a necessidade de aprimoramento na plataforma de e-mail e indiquem a indispensável presença de intérprete de Libras na Pró-reitora de Pessoas.

4.1.5 Acessibilidade metodológica

A dimensão da acessibilidade metodológica, no campo do trabalho, é conceituada por Sasaki (2009) como:

Adequação dos métodos e técnicas de trabalho: treinamento e desenvolvimento de recursos humanos, execução de tarefas, ergonomia, novo conceito de fluxograma, empoderamento etc. (SASSAKI, 2009, p.04)

O Servidor 2 informou que, no momento de sua admissão, houve o cuidado da instituição em registrar quais eram suas habilidades e dificuldades no desempenho de atribuições. O mesmo referiu que lhe foi dada a oportunidade de esclarecer sobre qual seria a maneira de trabalho que melhor se adequava com sua limitação.

No exame admissional o médico da [nome da instituição] me perguntou quais as minhas necessidades, o que era o que eu conseguia e o que eu não conseguia fazer, o que era mais difícil. Aí eu falei pra ele que eu preferia trabalhos no computador e pela questão da coordenação por ser mais fácil e é... eu acho que só teve isso, não teve mais nenhuma outra condição de acessibilidade não, nenhuma outra preparação não. (...) Eu só pedi pra trabalhar com computador. (Trecho da entrevista com Servidor 2)

Porém a mesma pessoa diz ainda que quando de fato iniciou o trabalho, as pessoas que a receberam parecem não ter sido comunicadas das limitações

especificadas por ela no momento do exame admissional, assim como não demonstraram ter o cuidado de informar-se sobre as mesmas.

(...) quando o servidor fosse direcionado para aquela lotação, fosse direcionado também... fosse perguntado em algum momento, sobre isso, o que seria confortável pra ele fazer, o que era que ele achava que não seria e isso fosse passado pela chefia em algum momento... evitar esse joga de um lado, joga do outro, não sabe o que é que faz o que é que não faz. (Trecho da entrevista com Servidor 2)

O servidor 2 continua o seu relato abordando o desconforto em mudar constantemente de setor, mencionando que se sente como “coringa”. Mesmo isso podendo ter relação com a deficiência, deve-se não perder de vista que o mesmo ocupa o cargo em Assistente em Administração e que este, tem um vasto rol de atribuições, que podem contribuir nas propostas de mobilidade.

(...) Acho que o problema maior que tem é que eu me sinto como se fosse meio que um coringa. Que eu cheguei depois, eu cheguei não tava planejada, então eu mudo de setor com frequência grande, o que as pessoas não querem fazer sou eu que faço ou os setores que as pessoas não querem ir sou eu quem vou. Então eu não gosto disso, acho isso chato mas... (Trecho da entrevista com Servidor 2)

É preciso compreender que na Instituição em estudo a definição das atividades desenvolvidas pelos servidores é feita a partir das atribuições dos cargos, assim como as demandadas pelos os núcleos, sendo que alguns deles podem possuir uma gama muito vasta de atividades, como verifica-se na fala do participante seguinte:

Você entende então quais são as atribuições do administrativo, a gente abarca tudo, enquanto o acadêmico cuida de uma coisa, o laboratório de outra, a gente cuida de tudo, toda a infraestrutura do centro. Então tem a necessidade em determinados momentos de me deslocar até determinado locais, ir no almoxarifado por exemplo, verificar um problema lá que tem, que aconteça, com algum tipo de material que tá faltando pra eu solicitar... tudo isso. (Trecho da entrevista com Servidor 5)

Observa-se que a análise do servidor acima requer uma discussão das atribuições dispostas para o cargo de Assistente em administração, cuja descrição sumária já foi mencionada anteriormente. Esse cargo contempla uma série de atividades diferentes e envolve diversos setores, motivo que pode estar contribuindo para o despertar deste sentimento de “coringa” neste servidor, podendo entretanto, não necessariamente, ter relação com a deficiência e sim pelo perfil do cargo. É

importante destacar que dos 25 servidores com deficiência da instituição pesquisada, 19 atuam no cargo de Assistente em Administração e que todos participantes das entrevistas ocupam este cargo, cuja descrição das atribuições consta no Ofício do Ministério da Educação Ofício Circular nº 015/2005/CGGP/SAA/SE/MEC, conforme a seguir:

Executar serviços de apoio nas áreas de recursos humanos, administração, finanças e logística; atender usuários, fornecendo e recebendo informações; tratar de documentos variados, cumprindo todo o procedimento necessário referente aos mesmos; preparar relatórios e planilhas; executar serviços gerais de escritórios. Assessorar nas atividades de ensino, pesquisa e extensão. (disponível em: <http://portal.mec.gov.br/arquivos/pdf/canalcgpp/oficios/oc01505.pdf>. Acesso em 20/11/2019).

Porém não se pode perder de vista que a delegação de atividades aquém do cargo, pode caracterizar-se como discriminação e preconceito, atitudes que não mais deveriam estar presentes nos ambientes de trabalho e em especial numa universidade, por ser se constituir como espaço no qual a igualdade de direitos é tema constantemente discutido e evidenciado. Essas práticas não valorizam devidamente às potencialidades desses sujeitos e, em alguns momentos, podem subutilizar sua força de trabalho.

Deduz-se também a necessidade de melhoria no diálogo entre a Pró-reitora que procede a lotação do pessoal e as unidades onde os mesmos serão lotados, de modo que a chegada desses servidores seja precedida por uma comunicação anterior para que seja possível a garantia de condições iniciais de acessibilidade no setor no qual o servidor será lotado.

A oferta variada de métodos e de recursos laborais adaptados, são cruciais quando se pretende incluir servidores com deficiência no trabalho. Isso é notado nas falas de que a universidade ainda precisa desenvolver mais ações para promover a acessibilidade metodológica.

Também não houve. Simplesmente aconteceu do ambiente ser favorável à minha deficiência. Mas um estudo assim de alocação não teve. (Trecho da entrevista com Servidor 4)

Não se preparou na realidade assim... O que é que eu era..., entendendo as minhas limitações que eu ia me adequando as coisas. (...) (Trecho da entrevista com Servidor 5)

(...) eles não observaram nada disso, mesmo que eu tivesse que ficar lotado na biblioteca, mesmo que eu tivesse que ficar lotado é nesse setor que eu estou... Mas eles poderiam ter pensado no critério mínimo de acessibilidade. Dentro da biblioteca tem setores aí que trabalham com diretamente com o computador e tal, eu trabalho com as tecnologias assistivas: leitores de tela, de forma específica, facilita a questão do trabalho. Então, talvez se eu tivesse em qualquer outro espaço da instituição e que fosse trabalhar diretamente com sistema, seria mais fácil o desenvolvimento do trabalho. (...) em todos os ambientes se a gente vai encontrar essas dificuldades e a gente fica se perguntando se realmente quem é a pessoa com deficiência o que é a pessoa com deficiência representa na sociedade nos espaços como aquele trabalho pode ser valorizado ou se eles fazem simplesmente para cumprir a cota porque a condição de trabalho mesmo é a mínima possível. (Trecho da entrevista com Servidor 6)

Na realidade quando eu tomei posse, é... não me foi, não me foi feita nenhuma entrevista em relação à deficiência ou que tipo de local seria melhor pra mim. Então, assim, não teve essa indicação de um local que se adequasse a minha deficiência. (...) Desenvolvo de forma satisfatória né, até assim pelo fato da deficiência, ela ter me causado o atrofiamento, o encurtamento isso não me impede de desenvolver entendeu? Não precisou de nenhuma adaptação, de nada de mudança. (Trecho da entrevista com Servidor 7)

É importante salientar que houve uma fala divergente das anteriores na qual o servidor descreve a atenção e cuidado a respeito de onde seria lotado considerando a sua limitação.

(...) eles observaram. Foi dado a opções de alguns setores: reitoria, pavilhão e lá mesmo na PRP. Eu optei também pra não ficar na área de atendimento ao público, ficar mais na área de serviços administrativos. (...)Teve o cuidado de levar em conta o tipo de deficiência, as atividades administrativas, aos poucos foram me passando minhas atribuições e eu aos poucos, gradativamente eu fui executando as atividades. (Trecho da entrevista com Servidor 8).

Apresentar as atribuições da função e as metodologias de trabalho dos setores no momento da definição da unidade de lotação, considerando o potencial do servidor e seu tipo de deficiência, ao que parece ainda precisa ser aprimorado dentro da instituição, para que os desafios cotidianos sejam possíveis de serem transpostos e o rendimento esperado nos setores sejam alcançados, isto porque emergiu das falas que os métodos de trabalho precisam ainda deixarem de ser barreira na instituição.

4.1.6 Acessibilidade atitudinal

Sasaki (2009) conceitua de acessibilidade atitudinal no campo do trabalho, como:

Eliminação de preconceitos, estigmas, estereótipos e discriminações, como resultado de programas e práticas de sensibilização e de conscientização dos trabalhadores em geral e da convivência na diversidade humana nos locais de trabalho (SASSAKI, 2009, p.06).

Tratar da acessibilidade atitudinal requer o cuidado de entender algumas subjetividades na fala, pois a interpretação do comportamento do outro pode interferir na construção das percepções de existência de barreira dessa natureza.

Corroboram com essa ideia Lima e Silva (2008, p. 30) quando afirmam que “as barreiras atitudinais não são concretas, em essência, na sua definição, no entanto, materializam-se nas atitudes de cada pessoa”. Assim nas falas que se seguem, foi buscado entendimento de como são as atitudes da comunidade acadêmica em relação aos servidores com deficiência.

(...) Já teve situações assim, por exemplo, da pessoa chegar na sala e perguntar: não tem ninguém aí? Muito. Acontecia muito... muito. (Trecho da entrevista com Servidor 2)

Ao se referir às pessoas com deficiência, as percepções que compõe o imaginário social se fazem presentes e isto pode interferir nas relações que se estabelecem no trabalho e, por consequência, no modo como as pessoas com deficiência desenvolverão suas atividades (LEME, 2015).

Quando o entrevistado - Servidor 2 - cita a expressão: “não tem ninguém aí” indica uma forma de invisibilidade das pessoas com deficiência, da negação de sua presença naquele espaço. Isso pode interferir no desempenho dos seus afazeres e na sua autoestima.

(...) no começo me incomodava, mas depois eu comecei a gostar de não ser ninguém. Eu respondia: não, não tem ninguém não. E a pessoa saía e pronto. Eu não tinha trabalho, mas isso incomodava um pouco porque apesar da pessoa ter deficiência a pessoa é alguém. Então a deficiência não invalida ela de ser uma pessoa (...) (Trecho da entrevista com Servidor 2)

Essa negação da presença é uma forma de manifestação do preconceito que faz parte do imaginário social. O trecho da fala seguinte parece denotar grande descontentamento por parte do participante ao se deparar também com percepções equivocadas dos próprios colegas quanto a sua condição e possibilidade.

E um dia que eu disse isso, numa reunião do núcleo uma pessoa me disse que o problema que ia achar que eu ia ter dificuldades em executar atividades porque eu ia ficar com material de consumo né? Inicialmente eu ia ficar nessa parte de solicitação de material de consumo, teria que é... enfim... entregar materiais de expediente pra pessoa. Tem um armário e o armário era um pouco alto a parte de cima e tal... E quando a pessoa disse isso eu disse: 'olha deixa que eu respondo a isso depois, não me diga o que é que eu posso ou que não posso fazer não, deixe que eu responda a isso na prática, né'. Então de certa forma eu cortei a questão, não é a pessoa que vai me dizer qual é a minha limitação. As minhas limitações eu conheço, mas deixa que eu responda isso. Se eu entender que aquilo ali pra mim tá sendo limitante, eu vou chegar e dizer assim: olha isso aqui não dá para eu fazer. (Trecho da entrevista com Servidor 5)

É nesse entendimento que Gil (2002, p. 29) sugere que ao se dirigir às pessoas com deficiência “[...] pergunte sempre se ela quer ou precisa de ajuda e espere sua resposta. Mas não se ofenda se seu oferecimento for recusado, pois nem sempre as pessoas com deficiência precisam de auxílio”. Essa atitude, embora simples, contribui de forma significativa com a minimização de barreiras atitudinais no ambiente de trabalho.

O servidor 2 na transcrição seguinte dá continuidade a essa inquietação:

Eu acho que sim. Eu acho que as pessoas acabam decidindo, porque sabem da minha natureza, sabem que eu não vou negar e pela questão de acharem que é um trabalho mais fácil pra uma pessoa com deficiência. Tipos trabalhos de digitar, fazer planilha, copiar coisas de arquivos, trabalhos bem bestas sempre sou que faço, tou acostumando. Eu cheguei em um momento de surpresa pro [local de lotação], não tava esperando, a minha chefe ainda ligou pra confirmar se eu realmente eu tinha sido lotada aqui. Acho que ela não acreditou em mim apesar de eu tá com o termo de exercício. Aí eles não sabiam o que é que iriam fazer comigo, pela falta de espaço e eu acho que pela deficiência, não tinham ideia do que era que eu poderia fazer. Aí eu fui ficando... ficando... acho que consegui mostrar um pouco da minha capacidade, eu acho e aí agora eu consegui estabelecer uma atividade, uma rotina(...) (Trecho da entrevista com Servidor 2)

Através desta fala pode-se inferir que muitos dos servidores aprovados no concurso para o cargo de assistente em administração geralmente possuem formação

superior, inclusive com cursos de pós-graduação. Desse modo, as atividades inerentes ao cargo para o qual foram concursados são consideradas “mais fáceis” ou “não desafiadoras”. No entanto, não é permitido à instituição colocá-los para desenvolverem atividades não inerentes ao cargo, sob o risco de ser considerado desvio de função.

Eu acho que preconceito, preconceito propriamente dito talvez não porque eu acho que no começo as pessoas não tinham muita ideia do que eu conseguia fazer e acabavam me dando um monte de trabalhos bestas assim, só pra ter alguma coisa pra fazer. Mas eu acho que era mais a falta de conhecimento da capacidade da pessoa do que uma espécie de preconceito em si. (Trecho da entrevista com Servidor 2)

A conduta referida pelo entrevistado exhibe as propriedades de um preconceito, que é sutil, encoberto, velado, não expresso no discurso, mas presente na prática e nas ações de colegas. Isso é reflexo de um padrão social discriminatório que o próprio entrevistado não tem certeza de que está vivenciando.

O termo preconceito remete a uma percepção construída sem que exista uma razão concreta manifestando-se por meio da intolerância. Atitudes preconceituosas é mais um dos modos de antipatia e julgamento que se pratica frente à diversidade humana. Neste mesmo alinhamento, Crochik (1996) expõe que “o preconceito se caracteriza por um conteúdo específico dirigido ao seu objeto e por um determinado tipo de reação frente a ele, em geral, de estranhamento ou de hostilidade (CROCHIK, 1996, p. 49). Este autor, embasado em Allport (1946) e Adorno e colaboradores, (1965), discorre também que o preconceito não é inerente ao homem, aflora individualmente como resultado das relações conflituosas psíquicas e o pensar estereotipado.

Observa-se na fala do servidor 2 que, ainda que esteja expresso que as atitudes dos colegas não devem ser consideradas preconceito e sim falta de conhecimento, pode ter havido influência de um pensamento estereotipado.

O preconceito parece levar ao entendimento que está explícito, tendo em vista que é dito pelo entrevistado sobre a sua capacidade ser posta em dúvida por conta da deficiência, reforçando, como explicam Piccolo e Mendes (2013), uma falsa condição de superioridade e inferioridade entre as pessoas.

O depoimento do servidor 2 nos reporta ainda às colocações de Faleiros e colaboradores, (2017) quando referem que o preconceito causado por desconforto

pode não ser percebido como estigmatização e discriminação por quem sofre; possivelmente por isso o entrevistado acredite que não se trata de preconceito.

Por outro lado, é importante destacar que Ribeiro (2018), apoiada nas ideias de Simonelli e Camarotto, assevera em seus trabalhos que as adequações organizacionais e estruturais somadas a sensibilização dos trabalhadores quanto à competência dos servidores com deficiência, propiciam um abrandamento da discriminação e preconceito.

Acredita-se que atitudes, mesmo sutis, podem provocar sofrimento ao deixar a pessoa com deficiência de lado, escondida, rejeitada, negligenciada, não a considerando como sujeito de dignidade e respeito. Tais atitudes demonstram a predominância do padrão cultural de discriminação e não da inclusão que reconhece a singularidade do ser.

(...) preconceito é algo que a gente vivencia 24 horas (...) na [nome da instituição] e em qualquer espaço que você for você está vivenciando o preconceito 24 horas, Porque independente de qualquer coisa você é tratado como **o diferente**, independente de ser por maldade, independente por ser por falta de conhecimento, Independente de qualquer coisa você é tratado como o diferente. Então é... digamos que até uma forma mais cuidadosa pode ser interpretada como um preconceito entendeu? (Trecho da entrevista com Servidor 6, grifo da pesquisadora)

Mesmo já havendo avanços na forma de lidar com a deficiência, é notório nesse discurso, a presença do estigma da deficiência. Quando o entrevistado diz sobre ser “o diferente” reporta às colocações de Goffman (2017). Para este autor, estigmatizar é recorrer a atributos e estereótipos profundamente depreciativos, o que põe em descrédito e em desvantagem aqueles estigmatizados, reduzindo as suas oportunidades, tendo em vista que a prática do preconceito pode ocasionar, inferiorização, diminuição, exclusão e tratamento desigual.

(...) mas eu sou muito decidido. Com relação a isso eu levo tipo assim: pô aquela pessoa não fez aquilo ali por mal, a pessoa fez aquilo ali porque não sabe como lidar. Eu tento tipo explicar para a pessoa como é que deve ser feito e tal, entendeu? Porque é a falta do conhecimento, não é pela maldade da pessoa em si. Existe, pode existir sim aquela pessoa que não tá nem aí, porque a pessoa é como deficiência mesmo e não era nem pra tá aqui. Como eu já ouvi isso, não era nem pra tá aqui, tá ocupando a vaga de alguma outra pessoa que poderia estar fazendo mais do que ele tal. Já ouvi isso (...) aqui na instituição enquanto servidor, enquanto estudante. Eu já ouvi isso, mas assim... (...) eu vejo isso como uma ignorância, não é uma ignorância do ser

ignorante, é uma ignorância da falta do conhecimento né? (Trecho da entrevista com Servidor 6)

A narrativa revela também com clareza o preconceito vivenciado pelo participante. Embora o mesmo atribua esse sentimento a falta de conhecimento e não a intencionalidade, esse sentimento está impregnado nas atitudes de colegas os quais, até mesmo pelo excesso de cuidados, criam barreiras atitudinais. Por outro lado, é relatado também que há aqueles que praticam o preconceito intencionalmente, pondo em xeque a capacidade e potencial da pessoa com deficiência.

A fala anterior também revela que os servidores com deficiência não almejam tratamento privilegiado, pois esse “[...] pode até ser exagerado e inconveniente para a própria pessoa. Cada caso é um caso, e o que se precisa fazer é identificar os tipos de suportes que podem favorecer a pessoa com deficiência, as condições que otimizem sua produtividade” (NAMBU 2003, p. 18).

Vale destacar que nem todas as percepções apontam para ações discriminatórias de colegas de trabalho, conforme fala a seguir. Porém, é importante ressaltar que a não percepção da condição de deficiência é também uma forma de manutenção da desigualdade, pois o princípio constitucional da igualdade e isonomia prevê “tratar igualmente os iguais e desigualmente os desiguais, na exata medida de suas desigualdades”. (NERY JUNIOR, 1999, p. 42).

Eu acho que eu me vejo mais como deficiente do que eles veem em mim. Eu acho que eles me veem como pessoa normal, eu uma pessoa normal que tá ali para fazer sua função é... e nunca vi nada de diferente. Eu vejo, eu vejo como eles me veem como pessoa normal e vai levando a convivência. (Trecho da entrevista com Servidor 5)

Em se tratando das diversidades, o não saber lidar com essas situações, conduz muitas vezes à pessoa com deficiência à momentos nos quais sua vontade e expectativas são deixadas em segundo plano, conforme se vê a seguir:

As pessoas não sabem como lidar e aí preferem não perguntar. Porque uma coisa é você chegar pra mim e perguntar: [Nome do servidor] o que você consegue fazer? O que você acha melhor você fazer? Em momento nenhum isso existiu comigo na [nome da instituição]. (Trecho da entrevista com Servidor 2)

Emergem da análise da fala do servidor, sentidos que corroboram com o drama gerado por atitudes e comportamentos dos demais colegas que, por desconhecimento ou preconceito, não sabem como lidar com o servidor com deficiência. A atitude

sugerida pela servidora, relativa à consulta sobre a melhor forma de proceder quando se recebe um servidor com deficiência, é simples e, certamente, potencializaria a atividade laboral dos mesmos.

Essas falas reforçam a necessidade de uma mudança cultural, por meio da sensibilização, promovida através de maiores “informações sobre o tema, inclusão social e respeito à pessoa com deficiência” (FALEIROS, 2017, p.51). A sugestão de formação continuada é ratificada no trecho que se segue:

(...) capacitação, informação é convívio de algo, entendeu? Eu acho que isso aí poderia ser utilizado, entendeu? Porque, como eu falei anteriormente, se você não tem um conhecimento, aquilo ali é um corpo estranho, e se você não tem quem desperte a vontade de você conhecer aquilo ali, você vai ser um corpo estranho (...) mas você não vai saber como lidar por falta do conhecimento em si. Vai ter pessoal sim que vai ter o conhecimento que vai até o estudo, vai ter a informação e não vai tratar bem, não vai lidar de forma igualitária, Dentro das suas necessidades diferentes mais de forma igualitária (...) (Trecho da entrevista com Servidor 6)

Observa-se que o participante reconhece que a formação por si só não resolve o problema das barreiras atitudinais, sendo necessário uma mudança de cultura. Atitudes discriminatórias são descritas por Pager (2006) como características comportamentais do cotidiano quando há tratamento diferenciado pela existência de distintas características. Tais tratamentos poderão ser sentidos pela própria pessoa atingida pela discriminação, assim como por outras que presenciam o ato.

É notável, na fala de um dos entrevistados, que atitudes preconceituosas percebidas por ele, por vezes não dão a certeza se são restritos à universidade ou comungadas também fora dela.

Eu me sentia incomodado porque tipo assim o jeito que eu andava, as vezes eu percebia uns olhares na rua, como diz o Edson Gomes naquela música dele que fala assim: “sinto sempre um par de olhos o tempo todo a me vigiar” (...) Não... não... a gente as vezes ouve piadas dos colegas né... (risos) tanto aqui na universidade, assim como na faculdade quando eu estudava, mas sempre levei na esportiva e na real... normalmente eram brincadeiras assim que... que...a pelo menos a mim nunca me fizeram me sentir mal, me sentir constrangido, desprezado... nada disso não. É... pra mim sempre foi tranquilo, embora as vezes eu me sentisse é... incomodado (Trecho da entrevista com Servidor 1)

Nota-se a relutância do entrevistado em afirmar o seu constrangimento e incômodo com atitudes inconvenientes, isto é, com as barreiras atitudinais.

Esta dimensão de acessibilidade está muito relacionada à atitude pessoal de cada indivíduo, podendo ser percebida como uma forma de impulsionar mudanças de olhares das pessoas em prol da diversidade. Assim, foram feitos registros de atitudes simples que precisam ser implementadas para favorecer a inclusão no ambiente laboral, não tendo necessidade de gastos orçamentários e sim de atitudes que se atentem à promover ambientes adequados às limitações do servidor com deficiência.

O que se percebe dentro da minha vivência na [nome da instituição] que também falta muita é a questão de acessibilidade atitudinal, por exemplo: questões simples, como lá no ambiente de trabalho, que os fios ficam espalhados pelo chão e que podem ocasionar uma queda, no meu caso. São atitudes que devem ser levadas em consideração. Poderiam ser colocados esses fios em outros lugares. Um exemplo de passar cera no chão, uma coisa que me incomoda bastante, porque isso aumenta a minha chance de queda em 70%. (Trecho da entrevista com Servidor 3)

É verificado durante as falas que, de modo geral, na percepção dos participantes, a relação interpessoal entre os servidores com deficiência e seus pares no ambiente de trabalho, é permeada por uma boa convivência.

Minha relação com a chefia é tranquila. É... sempre tive chefes muito bons é... tanto chefes de núcleos, coordenadores (Trecho da entrevista com Servidor 1)

É... tudo tranquila. Eu não tenho problema com nenhum deles não. (Trecho da entrevista com Servidor 2)

A relação é muito positiva e muito saudável. Sempre estão atentos às minhas dificuldades, dentro do possível. Dentro deste aspecto o que se age muito lá é a questão atitudinal, porque dentro do parâmetro arquitetônico a gente não tem competência pra mudar muita coisa. (Trecho da entrevista com Servidor 3)

É bem compreensível de todas as partes. Tanto da minha parte quanto da parte deles. É... e também eles me respeitam muito, entendeu? Há dificuldade porque a gente não pode negar isso porque é... sou deficiente e tenho as minhas limitações e eles entendem muito bem isso... muito bom. (Trecho da entrevista com Servidor 4)

Muito tranquilo, muito tranquilo (...) o pessoal sempre foi muito solidário comigo. Todo mundo né... desde o início como te falei que a gente ficava criando aquelas improvisações de adaptação pra poder eu circular em algum lugar. Então, enfim... o pessoal foi sempre nesse

aspecto muito solidário comigo, nunca tive problema... (Trecho da entrevista com Servidor 5)

(...) relação interpessoal legal. (Trecho da entrevista com Servidor 6)

A melhor possível não tem nenhuma discriminação não tem... pelo contrário, muito bom, muito boa. (Trecho da entrevista com Servidor 7)

Boa a relação. Uma ótima interação com os setores, com os colegas do setor, são gente boa. (Trecho da entrevista com Servidor 8)

Estes recortes de entrevistas possuem um aspecto interessante. Todos os entrevistados ao serem indagados sobre como é relação com os colegas de trabalho e chefia, manifestaram-se positivamente. Este fato reforça afirmações de Alencar (2017) que relata em seus resultados, que para a universidade passar a ser efetivamente acessível aos servidores com deficiência, deverá promover políticas que conscientizem toda a comunidade acadêmica quanto à acessibilidade atitudinal, isto porque, de acordo com o que assinala Guedes (2007), as crenças negativas relacionadas às pessoas com deficiência promovem maior incidência aos outros tipos de barreiras.

Porém, a unanimidade em tratar positivamente essas relações, leva a reflexão que o fato da pesquisadora ser servidora da instituição pode ter contribuído para inibir nas falas a abordagem de conflitos ou pontos negativos entre o convívio do servidor com deficiência e seus pares.

4.2 REPERCUSSÕES DAS CONDIÇÕES DE ACESSIBILIDADE NA TRAJETÓRIA PROFISSIONAL

Para uma melhor compreensão sobre como a acessibilidade pode interferir na trajetória profissional de servidores técnicos com deficiência foi feita uma busca de documentos formais da instituição e de instrumentos legais, tendo como fonte de busca o site da própria universidade. Observou-se que os documentos encontrados, a exemplo da Resolução 002/2009, da Lei 11.091/2005, e as normas para provimento e desenvolvimento de carreiras, são generalistas, não havendo resolução com tratamento específico para particularidades dos servidores com deficiência.

Neste sentido, nas entrevistas foi possível observar que a busca pela inserção no mercado de trabalho por pessoas com deficiência, muitas vezes é feita por escolhas que venha a lhe proporcionar segurança e que as afaste atitudes

preconceituosas e discriminatórias. Tais decisões podem, inclusive, significar abrir mão do desejo de atuar em suas áreas de formação em busca de um caminho que não lhe exponha demasiadamente.

A fala do Servidor 2 aparenta demonstrar que inicialmente o emprego público, mesmo não sendo em área de sua formação acadêmica, definiu sua escolha para independência econômica e inclusão social.

(...) eu formei em uma área e decidi trabalhar em outra área completamente diferente porque eu não quis exercer a minha profissão justamente pela insegurança da... com a questão do preconceito. Eu achava que as pessoas não iam conseguir lidar, então eu decidir estudar pra concurso porque o concurso oferece vaga pra pessoas com deficiência. Então, como eu tenho direito aquela vaga, eu teria que ser aceita no meu trabalho de alguma forma. Esse foi o meu objetivo em estudar pra concurso. (...) Essas experiências só servem pra confirmar que eu acabei escolhendo um área, um trabalho (...)... não é cômodo, deixa eu ver como é que eu falo... é que eu quero dizer o seguinte que aqui, independente das pessoas aceitarem, das pessoas entenderem eu vou ter que continuar trabalhando, entendeu? Não sei onde, não sei como, eu vou ter continuar trabalhando porque eu conquistei a vaga, eu passei por mérito e tudo, então não tem como as pessoas decidirem que eu não vou mais trabalhar. (Trecho da entrevista com Servidor 2)

Vê-se que a questão de segurança, gerada pela estabilidade no serviço público, determina a opção pela carreira. Ressalta-se que o exercício de uma atividade profissional dever ser fonte de satisfação pessoal e não ter como fundamento de escolha o receio dos critérios discriminatórios. Estar inserido no mercado de trabalho é direito da totalidade dos indivíduos, por ser assegurado pela própria constituição, em seu Artigo 6º, que determina o direito ao trabalho a todos sem discriminação.

Eu acho que o preconceito acaba afetando a trajetória dentro da universidade porque pode diminuir é... a minha capacidade mas, pode até apagar um pouco do meu crescimento profissional porque eu acabo me acomodando numa coisa que eu sei que eu poderia fazer muito mais, entendeu? (Trecho da entrevista com Servidor 2)

Essa fala apontou que a forma como as instituições lidam com a pessoa com deficiência em seus espaços laborais podem influenciar o seu avanço pessoal e profissional. Se a capacidade de uma pessoa que possua deficiência é posta em descrédito, poucas serão as ofertas de oportunidades para maior crescimento na carreira. Portanto, essas visões distorcidas acarretam na diminuição das oportunidades para esses sujeitos enquanto profissionais.

O próximo recorte da fala do Servidor 6 evidencia que sua atuação no setor, é limitada naquilo que a chefia considera adequado. Pelo que parece não houve uma tentativa de dispor ao servidor todos os recursos que o fizesse apto a executar na totalidade as tarefas inerentes ao setor. O entrevistado afirma que suas habilidades são desacreditadas por falta de conhecimento de sua chefia. Isso de certa forma soa como um sutil preconceito mesmo que não intencional.

(...) as vezes eu sinto que... e falo de forma aberta. Eu sinto que as vezes a chefia é... pode me restringir a fazer alguns trabalhos, como eu já falei, pela instituição não dá suporte e outra pela falta de conhecimento do potencial que a pessoa cega pode ter. Eu falo isso de forma aberta até porque a gente tem uma relação muito boa, entendeu? Mas às vezes tipo é... Eu, enquanto servidor, mesmo que eu não esteja lá no balcão de atendimento, mas meu [sistema do computador] tinha que ser empréstimo e recebimento de livros, mas meu [sistema do computador] é recebimento de livros, só que eu sou tão servidor quanto outra pessoa é... eu não devo ter restrições no meu sistema até porque eu faço parte de um órgão público (...) e eu vou responder juridicamente e administrativamente tão quanto qualquer outra pessoa por alguma infração o que eu venha cometer. Então às vezes a gente tem essa separação é... até por causa do conhecimento mesmo, eu não vejo que é por maldade, eu não vejo que é por perseguição... eu acho que é por falta do conhecimento (...) do potencial que a pessoa tenha entendido? (Trecho da entrevista com Servidor 6)

Teixeira (2016) reforça que preconceitos no âmbito laboral impedem que as capacidades e potencialidades das pessoas com deficiência sejam reconhecidas. Neste mesmo sentido Ribeiro (2018), quando aborda a realidade da universidade de sua pesquisa, aponta que a barreira atitudinal, fortalecida por preconceitos e estigmas, surge como grande entrave para a trajetória profissional por frear a participação plena desses indivíduos em seus espaços laborais.

Quando indagado sobre como as dimensões da acessibilidade impactam na trajetória profissional, o servidor a seguir demonstra que as experiências o norteiam para maior empoderamento, para reafirmar-se e contribuir no acolhimento a outros que vivenciam necessidades semelhantes.

Esse momento tem sido muito importante para eu me reafirmar enquanto pessoa com deficiência e contribuir para a construção identitária de estudantes e de pessoas com deficiência que venham a entrar na universidade. (...) A partir das minhas dificuldades eu posso ajudar outras pessoas até nas resolutividades dos problemas, se vier a chegar alguém. A exemplo de que lá a gente tem estudante

cadeirante, então eu sempre estou à disposição para ajudar no que for possível. (Trecho da entrevista com Servidor 3)

Vê-se que a percepção do participante acima é de empoderamento individual e também de uma consciência relacionada às dificuldades da coletividade. O relato do servidor a seguir a respeito do seu trabalho, mostra-o também satisfeito com o que desempenha. Ressalte-se que toda universidade comporta um vasto leque de atribuições que, a depender do cargo do servidor, lhe possibilitará oportunidades diversas devido à alta complexidade de funcionamento desse tipo de organização. O registro da fala a seguir aponta que, mesmo diante de aspectos ainda precários, a instituição em estudo, proporciona aos seus servidores realização profissional.

(...) eu não vejo meu trabalho como um trabalho subalternizado porque para mim é gratificante quando eu vejo uma estudante que tava procurando um livro, que estava aí parado a 2,3,4 anos, eu vir procurar esse livro e dar pra ele estudar, entendeu? Mas também é um trabalho que às vezes as pessoas... não sei dizer se por falta de paciência ou por não se identificar... porque aqui é tipo um trabalho artesanal... Então a gente tem que gostar daquilo para poder a gente estar fazendo entendeu? (Trecho da entrevista com Servidor 6)

No entanto, a universidade, por ser parte do contexto social, reproduz atitudes discriminatórias presentes há séculos em toda sociedade. Assim, o mesmo servidor quando relaciona atitudes preconceituosas, repercutindo na sua trajetória profissional, descortina uma realidade que é totalmente desconhecida por quem não vivencia o estigma, a inferiorização e a segregação que, segundo ele, pode desencadear inclusive a depressão.

(...) a trajetória profissional pode ser afetada de várias formas e você pode entrar até num quadro depressivo. Se você for parar pra analisar isso é você pode estar criando confusões diretamente com pessoas e, aquilo ali, você vai se tornando um ser antipático se você começar a levar as coisas tudo muito ao pé da letra entendeu? Então é... como eu posso te dizer? Pode afetar de forma que a gente não tem nem como dimensionar entendeu? Tudo vai depender muito do psicológico do servidor como deficiência em si, para conseguir se resolver com a deficiência, pra depois conseguir resolver com a sociedade. O primeiro passo é você ser resolvido: eu sou pessoa com deficiência, eu assumo minha deficiência independente do espaço que eu esteja. Quem quiser vai precisar me aceitar desse jeito que eu sou e vai precisar contribuir para que eu supere as limitações que é me imposto, talvez nem só pela deficiência e sim pela sociedade. (Trecho da entrevista com Servidor 6)

A fala do Servidor 6 demonstra relevância por descrever que um dos caminhos para não ser conduzido pelo preconceito é seu próprio empoderamento. Acredita-se que a pessoa com deficiência quando empoderada tem atributos que a faz exigir tratamento igualitário não só nos ambientes laborais mas em qualquer espaço que adentre.

4.3 AÇÕES DE ACESSIBILIDADE A SEREM DESENVOLVIDAS PELA INSTITUIÇÃO

Durante a realização das entrevistas foi percebido na fala dos entrevistados, caminhos e possibilidades direcionadas para a instituição pesquisada, para implementar ações que poderão ser destinadas aos seus servidores com deficiência.

As ações mencionadas pelos participantes tiveram conteúdo que convergiram, frisando maiores ênfases aos aspectos da acessibilidade arquitetônica e atitudinal. Para esta última, alguns servidores entendem que, momentos de capacitação, serviriam para despertar pensamentos e comportamentos que estejam relacionados com temas da inclusão.

Uma ação que eu considero importante e necessária enquanto pessoa com deficiência e diante da minha vivência é a questão atitudinal. E não adianta a gente trabalhar, não adianta ter acessibilidade arquitetônica se você não tem atitude inclusiva. É mais por essa questão mesmo de capacitar as pessoas a aprender a lidar com a pessoa com deficiência. Porque antes de tudo se a pessoa conhece a necessidade da pessoa com deficiência, é a partir daí que ela vai poder é... interferir no sentido de ajudar para que ele se desenvolva da melhor maneira possível. (Trecho da entrevista com Servidor 3)

Reforçando a fala deste servidor, outro também faz referência da necessidade de esclarecimento do que é acessibilidade atitudinal para toda comunidade acadêmica, salientando o papel PRP quanto os direitos e deveres do servidor com deficiência no momento da posse.

Eu acho que deveria é... ser informado ao próprio servidor logo quando ele entra, o que é que ele tem direito, o que ele não tem direito, é... que isso não acontece pela PRP e em lugar nenhum. E também acho que deveria ser realizadas mais palestras e alguma coisa no sentido de.. aumentar o conhecimento das pessoas com... da questão da deficiência porque, provavelmente, outros servidores também passem pelos mesmos problemas que eu, das pessoas não saberem como lidar. (...) Todos os servidores, docentes, todo mundo que tem... que vai conviver com o servidor, pra aumentar o conhecimento. Porque eu

acho que é falta de conhecimento das pessoas, talvez não seja nem tanto preconceito, eu sei que existe mas talvez não seja tanto. Talvez seja falta de informação de não saber como é que lida as pessoas. (Trecho da entrevista com Servidor 2)

A ideia expressa pelos servidores entrevistados, quanto a necessidade da universidade dispor de ações que promovam a capacitação para esclarecimento e ampliação de conhecimentos sobre acessibilidade, já está sendo proposta no PDI 2019-2030 como um dos objetivos estratégicos, no qual é discriminada a oferta de qualificação permanente dos servidores para realizar a formação continuada sobre este tema.

Em se tratando das barreiras arquitetônicas, estas tendem a estar presentes em grande parte das falas, se caracterizando como uma grande limitação e parecendo provocar indignação aos participantes, manifestada durante as entrevistas.

Ressalta-se que os documentos institucionais já abordados em tópicos anteriores, faz previsão de aprimoramento e implementação dos aspectos de acessibilidade nas estruturas físicas, como uma dos objetivos a serem alcançados pela universidade.

Nos trechos seguintes os entrevistados atribuem que, existindo custos para adequar a acessibilidade arquitetônica, a universidade deveria executar de forma mais pensada seus projetos otimizando tais gastos.

A gente espera um engajamento maior assim da... do reitor pra que exija né do setor, do setor responsável pra construção de rampas é.. de corrimão e tudo. (Trecho da entrevista com servidor 4)

A universidade poderia atuar na manutenção no caso de alguns equipamentos que orientam, mas esses tempos de como é que a gente chama... contingenciamento dessas mudanças de governo sempre atrapalha, das verbas para essas áreas. (Trecho da entrevista com Servidor 8)

Olha é muita coisa que tem que ser feita, em primeiro lugar eu acho que isso tem que ser uma política da instituição que aí você fica... uma crítica que eu tenho. (...) Aí é a universidade por exemplo nessa questão das barreira arquitetônicas, é a universidade chamar a equipe de engenharia e arquitetura deles e pegar ali, a legislação, a ABNT 9050 que trata disso de acessibilidade em espaços públicos, em prédios públicos, pegar aquilo e adequar, agora isso é um custo que não é um custo pequeno né... apesar de ser necessário não é um custo pequeno. E aí vai uma culpa da universidade, é que nos projetos que vieram, muitos dos projetos que vieram depois, essas questões não foram pensadas, ou se foram pensadas foram mal pensadas, digo isso por uma série de obras que vieram (Trecho da entrevista com Servidor 5).

Este último servidor ainda relata a necessidade de ações mais prioritárias na resolutividade de acessibilidade arquitetônica por parte da administração central da universidade, acreditando que muitos dos problemas detectados existem pela falta de interesse ou importância da gestão.

É que a instituição é... eu não quero usar um termo desses chavões que tem por aí, vai da instituição perceber e adotar efetivamente uma política institucional voltada para a questão de acessibilidade principalmente de adequação dos espaços físicos né. Porque as iniciativas são muito poucas e eu acho que falta aí, eu não tenho dúvida disso aí, não tenho dúvida de que também falte interesse, né? Porque ficar fazendo reuniõezinhas aqui pra tentar resolver coisas que a gente não consegue, criar um conselho que eu na época tinha solicitado quando foi... que não fosse criado um conselho mas que fosse criado um núcleo que tivesse poder de tomar decisões, que tivesse algum recurso, que tivesse um núcleo de acessibilidade.(...) Tem que ser uma política da instituição e a instituição tem que dar mais importância a isso. Acho que não dá a devida importância, não deu. Nenhum dos reitores, desde que eu estou aqui (...) deram a devida importância ao fato. E aí a gente vive hoje com esse monte de problemas. Eu até entendo que alguns prédios na universidade são antigos e que né... a adequação as vezes é mais complicada, alguma coisa assim nesse sentido né... mas não vejo, não vejo isso como sendo uma política em que os gestores da universidade deem tanta importância assim, sinceramente não vejo. (Trecho da entrevista com Servidor 5)

É dito, nas próximas falas, que no ato da admissão, poderia existir procedimentos diferenciados na condução dos novos servidores com deficiência aos locais de trabalho. Estes entrevistados acreditam que, uma melhor adequação no momento de chegada à universidade, evitaria problemas futuros e facilitaria na execução das atividades do setor.

(...) deveria ter... não sei se seria uma entrevista, não sei que critério seria utilizado pra adequar o servidor ao local de trabalho dele, porque, por exemplo, esse servidor que nós temos ele, tem dificuldades de desenvolver algumas atribuições que são demandadas [relato sobre outro colega com deficiência], então a gente fica a todo momento tentando ajustar. Mas eu acredito que a universidade poderia é... verificar antes esse ambiente de trabalho, fazer uma entrevista com o servidor, visando justamente isso para que ele tenha um ambiente que seja adequado para a deficiência dele, é isso. (Trecho da entrevista com Servidor 7)

(...) eu acho que no ato da admissão, eu particularmente acho que o servidor com deficiência ele deveria ter a oportunidade de ir passar

pelo menos por uns dois ou três setores pra que ele visse qual é o setor que ele se adequaria mais. Não é você vim direcionado para um lugar e se você pedir pra você mudar pra outro lugar, aí tem tudo aquele processo de permuta (...) que a gente tivesse a oportunidade de passar um pouquinho, digamos que é 15 dias,(...) pra gente ver: poxa aqui acessibilidade é melhor, aqui o trabalho é mais tranquilo, aqui a equipe de trabalho tem uma relação interpessoal melhor, independente de você tem uma relação interpessoal boa, ou não, isso aí vai influenciar no seu trabalho, influenciar no que você está desenvolvendo. (...)e à questão de qualificação, de capacitação mesmo, de como lidar com a pessoa com deficiência, para os colegas, para os outros servidores de forma geral. (...) a gente poderia ter esses cursos de capacitação da PRP, os [Programas Institucionais de capacitação], ter algum curso que discutisse com relação a isso. (...) porque acessibilidade não é você simplesmente colocar a rampa, não é simplesmente tornar o espaço acessível, você conseguir ter uma pessoa que tenha acessibilidade dentro de si, nas suas atitudes. Como eu falei isso só acontece quando a pessoa conhece a causa, se a pessoa não conhecer da causa a pessoa ou excede de excessos, ou falta é a compreensão das imitações entendeu? (Trecho da entrevista com Servidor 6)

O ponto chave descrito pelo entrevistado do próximo trecho à respeito da acessibilidade atitudinal, é o esclarecimento aos demais colegas recém empossados, sobre como lidar com a pessoa com deficiência, “é através da educação de valores inclusivos, que a sociedade aprende a assumir comportamentos e atitudes que influenciarão os comportamentos e atitudes futuras” (ALENCAR, 2017, p. 57). Segundo a autora a dimensão de acessibilidade atitudinal é a que demanda um tempo maior para ser elaborada tendo em vista que necessita de uma mudança cultural na instituição.

Quando eu comecei no serviço público passei por um treinamento introdutório. Nós falamos sobre ética, nós falamos sobre várias coisas, mas nós não falamos como lidar como uma pessoa com deficiência, então eu deixei como sugestão que essas 120 horas... que tire pelo menos cinco horas para poder se tratar sobre isso. Porque se você vai trabalhar com atendimento ao público, ou interno ou externo, você precisa saber como lidar com a diversidade, com a diferença. Não que cinco horas vai fazer você saber de tudo, mas pode lhe despertar à vontade de saber mais. (...) Então, assim, (...) talvez se o curso introdutório se, a administração central acrescentasse isso aí, sugeria por mais outras pessoas, entendeu? (Trecho da entrevista com Servidor 6)

Existiu ainda o entendimento de um dos servidores que para o seu caso, em específico, a instituição não precisaria desenvolver ação alguma que incrementasse aspectos voltados a sua produção laboral ou qualidade de vida na instituição. Esse posicionamento provavelmente estivesse associado ao tipo de deficiência que possui,

pois não provoca muita limitação; neste sentido, de algum modo a instituição, para ele está agindo de forma satisfatória.

(...) no meu caso nenhuma porque não é uma deficiência física severa e hoje eu me sinto totalmente assistido pela universidade não preciso de condições, assim, diferenciadas por conta da deficiência pra trabalhar, assim, adequadamente. Dentro de condições razoáveis é... não sinto assim essa necessidade (Trecho da entrevista com Servidor 1)

Ante ao exposto é necessário considerar que cada servidor com deficiência é um caso específico a ser analisado, sendo que as peculiaridades de cada um poderão demandar auxílios, produtos e adequações no espaço de lotação. Esse caso acima, a situação pessoal do Servidor 1, trata de uma realidade apenas para às suas especificidades, não adentrando em lacunas que porventura venha a ser uma realidade para outros colegas.

4.4 POSSIBILIDADES PARA A IMPLANTAÇÃO DE UMA POLÍTICA INSTITUCIONAL INCLUSIVA PARA SERVIDORES COM DEFICIÊNCIA.

Ao longo deste trabalho a identificação de barreiras potenciais que ainda fortalecem a exclusão, serviram de base para a elaboração de um produto final em forma de Minuta de Resolução voltada para regulamentar a política para inclusão de servidores com deficiência na Universidade pesquisada. Tal minuta, elaborada a partir das sugestões levantadas pela análise em profundidade das falas dos participantes desta pesquisa, aponta possibilidades para a redução ou eliminação de barreiras que dificultam e até impedem a plena inclusão dos servidores com deficiência em seus espaços de trabalho.

Para subsidiar a formulação da Minuta da Política de Inclusão de Servidores com Deficiência, foram feitas leituras de documentos já existentes em outras instituições dos quais partiram ideias voltadas a realidade da instituição estudada.

Ressalte-se que essa Minuta, elaborada como produto final para este Mestrado Profissional, objetiva contribuir com outras discussões certamente necessárias para construção de tal política. Assim, o referido produto será encaminhado a Pró Reitoria de Pessoas e ao COPD, sugerindo-se o agendamento de debates institucionais sobre a temática, o que renderá resultados positivos na atenção ao servidor com deficiência.

Minuta de Resolução
Política para Inclusão de Servidores com Deficiência na Universidade

Institui a Política de Inclusão e Acessibilidade
para os Servidores com Deficiência na
Universidade.

Capítulo I
Das Disposições Preliminares

Art. 1º O presente documento normativo delinea as diretrizes para a promoção da acessibilidade na Universidade com o objetivo de incluir servidores com deficiência em seus *Campi*.

§1º Considera-se servidor com deficiência os profissionais investidos em cargo público que apresentam impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, o qual, em interação com uma ou mais barreiras, pode ter obstruída sua participação plena e efetiva no ambiente de trabalho em igualdade de condições com os demais servidores.

§2º Considera-se acessibilidade a possibilidade e condição de alcance para utilização, com segurança e autonomia, por servidor com deficiência ou mobilidade reduzida, de espaços, mobiliários, equipamentos, transportes, informação e comunicação, inclusive seus sistemas e tecnologias, bem como de serviços/atitudes.

§3º Considera-se como Acessibilidade Atitudinal quando existe o desfazimento de atitudes preconceituosas, estigmas e estereótipos nos modos da sociedade em relação às pessoas com deficiência.

§4º Considera-se como Acessibilidade Arquitetônica quando se elimina barreiras físicas que impossibilitam a movimentação nos ambientes.

§5º Considera-se como Acessibilidade Comunicacional e da informação quando há supressão empecilhos que possam comprometer a comunicação e busca de informação entre as pessoas.

§6º Considera-se como Acessibilidade Programática quando não há entraves em políticas públicas, legislações, normas e outros dispositivos legais.

§7º Considera-se como Acessibilidade Instrumental a não existência de barreiras nos instrumentos, utensílios e ferramentas.

§8º Considera-se como Acessibilidade Metodológica quando ocorre a retirada de impedimentos nos métodos e técnicas de trabalho.

§9º Considera-se tecnologia assistiva como produtos, equipamentos, dispositivos e recursos que objetivem promover a funcionalidade, relacionada à atividade e à participação da pessoa com deficiência promovendo sua autonomia, independência, qualidade de vida e inclusão social.

Capítulo II

Da Acessibilidade Atitudinal

Art. 2º Caberá aos gestores da Universidade:

I – Corresponsabilizar-se pela interrelação dos diversos setores da Universidade nos aspectos relacionados a inclusão de servidores com deficiência no âmbito da instituição;

II – Propiciar e estimular a formação da comunidade universitária nos temas da inclusão.

Art. 3º Caberá aos servidores técnicos e docentes da Universidade:

I – Promover ações e projetos de prevenção e combate a preconceitos, estereótipos, estigmas e discriminação motivada pela deficiência, fomentando comportamentos e atitudes que favoreçam a inclusão nos locais de trabalho;

II – Disseminar o Estatuto da Pessoa com Deficiência e documentos similares por todos os *Campi*;

III – Fomentar práticas de inclusão, equidade e direitos dos servidores com deficiência;

IV – Estimular a inserção de temas sobre a inclusão de pessoas com deficiência nos eventos promovidos pela universidade;

V – Promover e divulgar cursos, discussões, capacitações que tratem da área da inclusão;

VI – Informar à autoridade competente qualquer forma de ameaça ou de violação aos direitos da pessoa com deficiência nos espaços de trabalho da Universidade;

VII – Assegurar o direito ao atendimento prioritário da pessoa com deficiência dentro da instituição;

VIII – Favorecer o acesso à informação considerando as especificidades das pessoas com deficiência.

Art. 4º A comunidade acadêmica deverá ressignificar à sua conduta de modo que seu comportamento ou atitude não obstrua a participação da pessoa com deficiência com condições e oportunidades equivalentes à todos.

Art. 5º Será assegurado que o público-alvo, o qual está destinado essa política, não sofra qualquer discriminação motivada pela sua condição.

Capítulo III

Da Acessibilidade Arquitetônica

Art. 6º Aos servidores com deficiência ou com mobilidade reduzida serão garantidas condições de acesso aos prédios da universidade, através da eliminação das barreiras e obstáculos arquitetônicos.

Parágrafo Único – Será permitida a permanência de Cão-guia em veículos e espaços da instituição, exceto àqueles dispostos pelos parágrafos 3º e 4º do artigo 1º do Decreto Federal nº 5.904/2006, para acompanhamento da pessoa com deficiência visual, sem exigência de focinheira por se tratar de animal treinado, conforme a Lei Federal nº 11.126/2005 e o Decreto Federal nº 5.904/2006.

Art. 7º A Universidade assegurará que seja construído ou adaptados os itens mínimos necessários para a acessibilidade nos seus prédios baseados na legislação, no Desenho Universal e nas Normas Brasileiras (NBRs) vigentes da Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT).

Parágrafo Único – Para cumprimento do disposto no *caput*, deverão ser observados os seguintes critérios de acessibilidade:

I – Avaliação e adequação contínuas, baseadas nas normas de acessibilidade, das instalações da Universidade;

II – A construção, ampliação ou reforma de espaços deverão ser executadas de modo que sejam ou se tornem acessíveis às pessoas com deficiência ou com mobilidade reduzida;

III – A reserva de vagas, nas áreas de estacionamento das edificações da Universidade, na proporção de 2% (dois por cento) do total das vagas, com mínimo de 1 (uma) vaga, determinados pelo art. 47º da Lei 13.146/2015, com proximidade aos acessos de circulação, com devida sinalização, para veículos que destinados às pessoas com deficiência e dificuldade de locomoção;

IV – O interior de cada edificação deverá ser acessível, sem barreiras arquitetônicas ou obstáculos que impossibilitem ou bloqueiem a acessibilidade de pessoas com deficiência ou mobilidade reduzida;

V – Nos prédios da universidade deverá haver rampas de acesso construídas conforme as normas da ABNT;

VI – A implantação de elevadores acessíveis para pessoas com deficiência, observada a especificidade de cada tipo de deficiência;

VII – As salas de aula, laboratórios, auditórios, quadra de esportes, bibliotecas, bem como ambientes de natureza similar, deverão dispor de espaços reservados para pessoas que utilizam cadeira de rodas e de lugares adequados para pessoas com deficiência auditiva e/ou visual, surdos e de seus acompanhantes;

VIII - Projeto de piso tátil direcional e de alerta onde for necessário.

Art. 8º Os servidores da Universidade devem ter acesso pleno e autônomo aos meios de transporte da Instituição, através de identificação e de eliminação de todos os obstáculos e barreiras para o seu acesso.

Art. 9º - Os veículos institucionais assim como os locais que estarão estacionados, deverão ter a acessibilidade necessária que garanta o uso por todos.

Capítulo IV

Da Acessibilidade na Comunicação e Informação

Art. 10 Caberá a Universidade garantir ações que visem o pleno acesso à informação do servidor com deficiência, disponibilizando meios e acessos adequados à comunicação.

Parágrafo único – A Acessibilidade na Comunicação e Informação pode ser entendida como a expressão ou o recebimento de mensagens e de informações por intermédio de sistemas de comunicação e de tecnologia da informação.

Art. 11 Com o intuito de promover a Acessibilidade na Comunicação e Informação a universidade deverá:

I – Dispor de equipamentos com programas adequados e conteúdo da informação em formatos acessíveis;

II – Assegurar à todos a possibilidade e a condição de acessibilidade aos sítios da instituição disponíveis na Web, em qualquer ambiente físico ou digital, com equidade nas oportunidades, segurança e autonomia;

III – Assegurar que todo e qualquer material, documentos, fotos, vídeos, arquivos em geral, publicados nos sítios e serviços disponíveis na Web da instituição sejam disponibilizados em formato digital e elaborados em formato acessível à todos considerando que:

- a) As informações sejam legíveis para qualquer software leitor de tela e traduzidas para Libras;
- b) As imagens e gráficos sejam acompanhadas de descrição auditiva ou textual;
- c) Seja utilizada mais de uma característica (cor, forma, tamanho) para transmitir a informação ao usuário com necessidades específicas;
- d) Seja fornecida descrição em texto para todo o conteúdo em áudio;
- e) Os vídeos sejam acompanhados de legenda em português, janela de Libras e audiodescrição;
- f) A navegação seja facilitada para todos;
- g) Seja utilizada linguagem simples e clara;
- h) Seja garantido o contraste adequado de cores a cada especificidade;
- i) Seja garantida a qualidade e funcionalidade dos conteúdos quando ampliados.

V – Asseverar acesso aos recursos de tecnologia assistiva e softwares para o uso de computadores de acordo com as especificidades dos servidores com deficiência;

VI – Fomentar de continuamente a formação dos servidores para construção e utilização de materiais didáticos acessíveis, assim como a utilização dos recursos de tecnologia assistiva;

VII – Tornar as bibliotecas acessíveis às pessoas com deficiência, dispondo de acervo em formato digital, em Braille e em Libras e de recursos das tecnologias assistivas que propiciem leitura por softwares de síntese de voz.

Art. 12 A fim de viabilizar o amplo acesso à comunicação e a informação, a instituição deverá:

I – Deixar disponível materiais de divulgação, comunicação e informação em formatos acessíveis;

II – Traduzir para Libras e para o formato digital ou Braille as informações contidas nos meios de comunicação e informação oficiais da instituição;

III – Seguir as normas de acessibilidade para que, de modo adequado, sinalize toda a área da instituição, incluindo os acessos, corredores e áreas de convivência;

IV – Disponibilizar, nos eventos institucionais, a tradução para Libras e audiodescrição;

VI – Realizar cursos de formação em Libras, Braille e audiodescrição, para a comunidade acadêmica.

Capítulo V

Da Acessibilidade Programática

Art. 13 A Universidade garantirá que seus textos, avisos, informes e documentos institucionais, em especial os que asseguram direitos aos servidores, sejam disponibilizados, além da versão em português, também em Braille, Libras e Áudio, para que seus conteúdos alcancem maior quantitativo de servidores tornando-se mais efetivos.

Art. 14 A Universidade fomentará, em seus regulamentos, políticas que visem à acessibilidade das Pessoas com Deficiência, de modo a incluí-las na dinâmica institucional.

Art. 15 As normas, leis e regulamentos da instituição devem ser confeccionadas de forma a cumprir os preceitos da Lei da Acessibilidade (Lei 10.098/2000).

Art.16 As compras públicas deverão ser feitas conforme os critérios de acessibilidade.

Capítulo VI

Da Acessibilidade Instrumental

Art 17 Caberá a universidade disponibilizar recursos de Tecnologia Assistiva para garantir melhores condições de acessibilidade aos servidores com deficiência.

Parágrafo único: São considerados indispensáveis os recursos de Tecnologia Assistiva que mais se adequem a necessidade dos servidores com deficiência.

Capítulo VII

Da Acessibilidade Metodológica

Art. 18 A PRP deverá, no momento da posse do servidor com deficiência, expor minuciosamente os métodos de trabalho dos setores disponíveis para lotação, de modo que o recém empossado possa averiguar as atividades que melhor se adequem às suas limitações.

Art. 19 É compromisso da Universidade apoiar as unidades em que estão lotados os servidores com deficiência de modo a garantir:

I - Adaptação de atividades para serem executadas com segurança por servidores com deficiência;

II – Avaliações periódicas dos próprios servidores com deficiência com vistas a promoção de melhorias para a execução de suas atividades;

III – Treinamento adequado e acessível para melhor desempenho das funções da pessoa com deficiência;

IV – Ergonomia no ambiente que se ajuste às especificidades de cada servidor com deficiência;

V – Fluxos de trabalho flexíveis que ofereçam adaptações e promovam a inclusão.

Art. 20 Eventos de todas as naturezas, sejam científicos, acadêmicos, comemorativos e oficiais produzidos e realizados pela Universidade, devem destinar parte de seus recursos para a promover a acessibilidade, incluindo o uso de Libras, audiodescrição e a impressão da programação em Braille.

Capítulo VIII

Disposições Finais

Art. 21 O acompanhamento, avaliação e adequação contínua da implementação desta política de acessibilidade será feito por meio do CODP.

Art. 22 A Universidade deverá instituir uma Comissão Permanente de Acompanhamento da execução dessa Política.

Art. 23 Os casos omissos e/ou não previstos nesta Resolução serão analisados pelo Conselho das Pessoas com Deficiência (CODP) e quando necessário, encaminhados ao setor hierarquicamente superior, podendo ser levados ao conhecimento do Diretor Geral do Campus ou Pró-Reitoria correspondente.

Art. 24 A instituição deve garantir aos servidores com deficiência que esta Resolução possibilite a reorganização e adaptação da estrutura da universidade de forma a permitir o livre acesso e autonomia de todos.

Art. 25 A Reitoria e os Campi da Universidade devem incluir em seus orçamentos anuais e plurianuais dotações destinadas a viabilizar ações previstas nesta política, prioritariamente para: aquisição de recursos de acessibilidade e de tecnologia assistiva adequados às necessidades dos servidores com deficiência; as ações

relativas à formação, capacitação e qualificação de servidores nos temas da inclusão; a contratação de apoio especializado dos profissionais tradutores e intérpretes de Libras, guia-intérprete e habilitados em Braille.

Art. 26 Nos processos seletivos a Universidade destinará, de acordo com a Lei 8112/90, a reserva de vagas para pessoas com deficiência, na proporção de 5% (cinco por cento) das vagas por concurso.

Art. 27 Este Documento Normativo entrar em vigor após sua aprovação pelo CONSUNI seguida de sua publicação.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A elaboração dessa pesquisa voltada à acessibilidade fez emergir o desafio de discorrer sobre a dualidade inclusão em detrimento ao processo de exclusão ainda tão presente em nossa sociedade.

Incluir é oferecer democraticamente oportunidade de acesso tendo possibilidade de atividade e participação de todos em qualquer espaço e dinâmica social. Para tanto, necessário se faz a formulação de políticas de inclusão, para que todos os tipos de diversidades sejam contemplados; uma política abrangente, efetiva e que não gere reações preconceituosas.

Foi nesse contexto que se inseriu esse estudo, que teve como objetivo investigar como uma universidade pública do estado da Bahia tem se organizado para assegurar as condições de acessibilidade para pessoas com deficiência pertencentes ao seu quadro funcional.

Desse modo foi desenvolvida pesquisa de abordagem qualitativa, tendo como procedimento metodológico o estudo de caso. O alcance dos objetivos traçados possibilitou a elaboração de uma Minuta de Resolução de uma Política de Inclusão, como produto final desse trabalho, a qual será apresentada ao CODP, a PRP e a Reitoria para apreciação e posteriores discussões com vistas ao aprimoramento.

A pesquisa de campo, realizada entre servidores com deficiência em uma universidade pública, proporcionou que estes pudessem expressar suas experiências, relacionadas com inclusão e acessibilidade, vividas em seus ambientes de trabalho. Isto favoreceu o confronto dos dados obtidos com documentos institucionais e a literatura, conduzindo à reflexões sobre a realidade na referida universidade estudada. Nesse cenário delinear-se responsabilidades que passam a ser coletivas à proporção em que são socializados os seus resultados.

Com referência à inclusão no trabalho, de pessoa com deficiência, no serviço público, em especial em Instituição de Ensino Superior, esta deve proporcionar acessibilidade em seus espaços, desenvolvendo programas dedicados a este público, de modo a serem percebidas como exemplos por outras vertentes sociais.

O trabalho é uma prática de transformação no qual o homem, interage com seu meio social e consigo mesmo. Por isso a ausência de uma política de inclusão em uma instituição é um ponto crítico, pois é através dela que esta pode agir na tentativa de dirimir às desigualdades e ofertar oportunidades equânimes à todos.

Esta pesquisa levou à instituição uma amostra de como os servidores com deficiência percebem as dimensões de acessibilidade em seus espaços de trabalho, apontando que ações desempenhadas ainda são pontuais necessitando de melhoria da sua estrutura física, aumento do seu leque de equipamentos voltados à este público, disponibilização de cursos ou treinamento que propicie abrandar as barreiras atitudinais entre os colegas, o que a tornaria melhor preparada para as demandas desse seguimento.

Verificou-se que os servidores técnicos administrativos com deficiência estão distribuídos nos mais diversos setores, demonstrando que a garantia das dimensões de acessibilidade por toda instituição é imperiosa e indispensável. Neste sentido, percebe-se a necessidade de priorizar ações institucionais que promovam maiores investimentos na área da inclusão, em especial aos espaços físicos, em prol de um ambiente de trabalho menos excludente, tendo em vista que para as pessoas com deficiência, atuar em lugares acessíveis é o caminho para a independência e a construção de autoestima, o que favorece todo o processo de sociabilidade e qualidade de vida.

Com referência aos documentos analisados da Instituição quais sejam: Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) do período 2015-2019 e o PDI 2019-2030, Relatório de Gestão de 2018 e dos Relatório Parcial de Auto Avaliação Institucional 2018-2020, foi revelado que tais documentos referem-se a esta temática mas com poucas ações voltadas aos servidores com deficiência, sendo o principal foco a abordagem sobre a acessibilidade do estudante.

É percebido na fala de entrevistados circunstâncias nas quais perceberam atitudes discriminatórias, provavelmente não intencionais, de colegas de trabalho. Os mesmos trazem como sugestão que a instituição para o desfazimento de barreiras atitudinais, que todos os servidores à época da admissão, ao participarem do curso de treinamento introdutório, ofertado pela universidade, possam receber orientações sobre deficiência, inclusão e acessibilidade. Essas informações, segundo relatos, propiciarão melhor convívio e entendimento sobre a diversidade humana.

Nas falas também emergiu o entendimento de que não existe documento formal de uma política de inclusão ocasionando, portanto, a escolha para elaboração da minuta de resolução como produto desse estudo. Documentos institucionais que especifique plano de carreira voltados de modo mais minucioso aos servidores com deficiência inexistem, e todos seguem as legislações gerais.

Existiram falas que apontaram para que, no momento de ingresso dos servidores com deficiência, fossem apresentados, de forma detalhada, os métodos de trabalho das localidades disponíveis, assim como os recursos presentes nesses ambientes que, minimizem suas limitações e possibilitem maior adequação aos espaços.

Emergiu de narrativas a necessidade de que os direitos legais do servidor com deficiência fossem amplamente divulgados, assim como acontece com os demais direitos dos servidores a exemplo da capacitação e licenças.

Fica evidenciado que os participantes sentem-se satisfeitos como se procede a acessibilidade comunicacional na universidade, de como é disposto a apresentação das informações no site institucional mas alguns acreditam que a plataforma de e-mail poderia ser mais acessível, embora não tenham exemplificado de como a instituição pudesse proceder.

O levantamento dos problemas feitos durante a realização deste estudo tem a intenção de suscitar reflexões. Reflexões que provoquem em todos os sujeitos envolvidos o despertar de um desejo voltado para as políticas de inclusão com a implementação das dimensões da acessibilidade. Um repensar contínuo dessas dimensões por toda comunidade acadêmica, que se concretize sempre sendo problematizado o cotidiano e ultrapassando o desafio entrelaçado entre o que se pode, o que se faz e que se deseja fazer. Um repensar que crie possibilidades de se perceber alternativas para o fomento da inclusão e acessibilidade de servidores com deficiência no mercado de trabalho, especialmente em uma universidade, respaldada na ética e no respeito ao ser humano.

A implantação de uma Política de Inclusão na instituição é, portanto, indiscutivelmente necessária e relevante tornando o produto desse trabalho, a Minuta de Resolução, um instrumento que possibilitará mudanças significativas para a vida laboral do servidor com deficiência.

REFERÊNCIAS

ALENCAR, P. M. M.. **Acessibilidade no ensino superior: o caso da UFJF**. 2013, 151 f. Mestrado Profissional em Gestão e Avaliação da Educação Pública Instituição de Ensino: Universidade Federal de Juiz de Fora, Juiz de Fora.

ALENCAR, R. M. F.. **O percurso da acessibilidade dos servidores com deficiência na UFJF**. 2017, 124 f. Mestrado Profissional em Gestão e Avaliação da Educação Pública Instituição de Ensino: Universidade Federal de Juiz de Fora, Juiz de Fora.

AMARAL, L. A. Sobre crocodilos e avestruzes: falando de diferenças físicas, preconceitos e sua superação. *In*: AQUINO, Júlio Groppa. **Diferenças e preconceito na escola: alternativas teóricas e práticas**. São Paulo: Summus, 1998. p. 11-30.

ASSIS, J. G. A. **A pessoa com deficiência no serviço público: análise das condições de trabalho na universidade federal de goiás – regional Jataí**. 2016, 172 f. Mestrado em Educação Instituição de Ensino: UNIVERSIDADE FEDERAL DE GOIÁS, Jataí.

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS. **NBR 9050: Acessibilidade e edificações, mobiliário, espaços e equipamentos urbanos**. Rio de Janeiro, 2015. Disponível em: <<https://www.mdh.gov.br/biblioteca/pessoa-com-deficiencia/acessibilidade-a-edificacoes-mobiliario-espacos-e-equipamentos-urbanos/>> Acesso em: 19/12/2019.

BARBOSA, J. F.; CARVALHO, M. O. **Trabalho e Pessoas com Deficiência: O profissional com deficiência e o mercado de trabalho**. Curitiba: Juruá. 2010.

BARCELLOS, A. P.; CAMPANTE, R. R. A acessibilidade como instrumento de promoção de direitos fundamentais. *In*: FERRAZ, C. V.; LEITE, G. S.; LEITE, G. S.; LEITE, G. S. (Coord.). **Manual dos direitos da pessoa com deficiência**. São Paulo: Ed. Saraiva, 2012.

BARDIN, L. **Análise de Conteúdo**. Lisboa: Edições 70, 1977.

BARROS, A.J.S, LEHFELD, N. A. S. **Fundamentos de Metodologia Científica**. 3. Ed. São Paulo: Pearson, 2014.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm> Acesso em: 01 de dezembro de 2019

BRASIL. Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. **Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8213compilado.htm> Acesso em: 01 de dezembro de 2019.

BRASIL. Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 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>. Acesso em: 19/12/2019.

BRASIL. Lei nº 13.146, de 06 de julho de 2015. **Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência** (Estatuto da Pessoa com Deficiência).

BRASIL. **Novos Comentários à Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência.** Secretaria de Direitos Humanos da Presidência da República (SDH/PR)/Secretaria Nacional de Promoção dos Direitos da Pessoa com Deficiência (SNPD). PR, 2014.

BRASIL. Resolução nº 510, de 07 de abril de 2016. **Dispõe sobre as normas aplicáveis a pesquisas em Ciências Humanas e Sociais.** Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, Brasília, DF, 24 maio 2016. Disponível em: <<http://conselho.saude.gov.br/resolucoes/2016/Reso510.pdf>>. Acesso em: 19 dez. 2019.

BRASIL. Lei nº. 10.098, de 19 de dezembro de 2000. **Estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida, e dá outras providências.** Diário Oficial [da República Federativa do Brasil], Brasília. Disponível em:<<http://portal.mec.gov.br/arquivos/pdf/lei10098.pdf>> . Acesso em: 18 dez. 2019.

BUENO, C. L. R.; PAULA, A. R. **Acessibilidade no mundo do trabalho.** São Paulo: SORRIBRASIL, 2007.

BUTLER, J. **Problemas de gênero: feminismo e subversão da identidade.** Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2003.

CAMARGO, E. P. de. (2017). **Inclusão social, educação inclusiva e educação especial: enlaces e desenlaces.** Ciênc. educ. (Bauru), Bauru , v. 23, n. 1, p. 1-6.

CARVALHO, M. R.. **O Acesso de servidores públicos com deficiência na universidade federal da paraíba e as barreiras atitudinais no ambiente de trabalho.** 2018, 112 f. Mestrado Profissional em políticas públicas, gestão e avaliação da educação superior instituição de ensino: universidade federal da paraíba (João Pessoa), João Pessoa.

CASTRO, A.S.A.; SOUZA, L. SANTOS, M.C. Contribuições da Tecnologia Assistiva para a inclusão educacional na rede pública de Feira de Santana. In: Galvão Filho, TA; Miranda, T.G.(Org.) **O professor e a educação inclusiva: formação, práticas e lugares.** Salvador: EDUFBA, 2012. P.299-319.

CASTRO, C. M. F., FERNANDES, I.; AZEVEDO, R. A. **Condições de Acesso das Pessoas com Deficiência aos Bens Sociais do Estado do Rio Grande do Sul.** Porto Alegre: Evangraf,. 2014.

CAVALCANTI, A.; GALVÃO, C. Mobilidade. In: CAVALCANTI, A.; GALVÃO, C. **Terapia Ocupacional: fundamentação e prática**. Rio de Janeiro: Guanabara Koogan, 2007. p. 427-434.

CORTES, S. V.; LIMA, L. L. **A contribuição da sociologia para a análise de políticas públicas**. São Paulo: Lua Nova, 2012.

COSTA, B. C. F.. **Perfil dos Servidores com Deficiência da Universidade Federal do Rio Grande do Norte**. 2016 105 f. Mestrado em EDUCAÇÃO Instituição de Ensino: UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO NORTE, Natal.

CROCHÍK, J. L. Preconceito, indivíduo e sociedade. **Temas em Psicologia**, n.3, p. 4770, 1996.

DEMO, P. **Metodologia científica em ciências sociais**. 3 ed. São Paulo: Atlas 2011.

DIAS, G. N. **Barreiras atitudinais e o processo de socialização organizacionais das pessoas com deficiência**. Dissertação (mestrado) – Universidade Federal de São João DelRei. Departamento de Psicologia. / Gleice Noronha Dias. – 2014.

DINIZ, D.; BARBOSA, L.; SANTOS, W. R. Deficiência, direitos humanos e justiça. **Sur. Rev. int. direitos humanos.**, São Paulo, v. 6, n. 11, p. 64-77, Dez. 2009.

FALEIROS, V. de P.; FUKUDA, C. C.; CARVALHO, E. N. S. de. **Violência contra a pessoa com deficiência: Denúncias no Ministério Público e propostas de prevenção**. In: Violência, emprego, tecnologia assistiva e direito aos apoios: perspectivas nas políticas de PD&I para inclusão social das pessoas com deficiência. Org. Jesus Carlos Delgado Garcia e ITS BRASIL. São Paulo, ITS BRASIL, 2017. p. 44-54.

FOUCAULT, M.. **Os anormais**. São Paulo: Martins Fontes, 2001.

GALVÃO FILHO, T.A.; Miranda, T.G. Tecnologia Assistiva e Salas de recursos – Análise Crítica de um modelo. In: Galvão Filho, TA; Miranda, T.G.(Org.) **O professor e a educação inclusiva: formação, práticas e lugares**. Salvador: EDUFBA, 2012. P.247-266.

GARCIA, V. G. Panorama da inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho no Brasil. **Trabalho, Educação e Saúde**, Rio de Janeiro, v. 12, n. 1, p. 165-187, 2014. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/tes/v12n1/10.pdf>> Acesso em 05.12.12.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. São Paulo: Atlas, 2007.

GIL, M. **O que as empresas podem fazer pela inclusão das pessoas com deficiência**. Instituto Ethos, São Paulo: 2002.

- GOFFMAN, Erving. **Estigma: Notas Sobre a Manipulação da Identidade Deteriorada**. Tradução de Márcia Bandeira de Mello Leite Nunes. 4 ed. Rio de Janeiro: Livros Técnicos e Científicos, 2017.
- GUEDES, L. C. **Barreiras atitudinais nas instituições de ensino superior: Questão de Educação e empregabilidade**. Recife, 2007. Disponível em: <https://repositorio.ufpe.br/bitstream/123456789/4563/1/arquivo5461_1.pdf>. Acesso em: 18 dez. 2019.
- IBGE. **Censo Demográfico 2010: características gerais da população, religião e pessoas com deficiência**. Rio de Janeiro, 2010.
- JEZINE, E.; BRANCO, U.V. C.; HAKAMURA, P. H. **Políticas de Acesso à Educação Superior e os desafios da Inclusão Social**. João Pessoa: Editora UFPB, 2015, p.21, 126 páginas Editora UFPB
- LEME, E. S. **Deficiência e o Mundo do Trabalho: Discussões e contradições**. Campinas: Autores Associados. 2015.
- LIMA, F. J.; SILVA, F.T. S.. Obstáculos à pessoa com deficiência na escola. In: SOUZA, O. S. H. **Itinerários da inclusão escolar: múltiplos olhares, saberes e práticas**. Porto Alegre, Ed. Ulbra, 2008. p. 23-32.
- LIMA, W. G.. Política pública: discussão de conceitos. **Revista Interface** (Porto Nacional). Núcleo de Educação, Meio Ambiente e Desenvolvimento – NEMAD, n. 5, p. 49-54, out. 2012.
- LOBATO, L.V. C.. Políticas sociais e modelos de bem-estar social: fragilidades do caso brasileiro. **Saúde debate**. Rio de Janeiro, v. 40, n. spe, p. 87-97, Dec. 2016 .
- LOPES, M. E.. **Ser acessível é legal**. In: GUGEL, Maria Aparecida; MACIEIRA, Waldir; RIBEIRO, Lauro (Org.). **Deficiência no Brasil: uma abordagem integral dos direitos das pessoas com deficiência**. Florianópolis: Ed. Obra Jurídica, 2007.
- MAIOR, I. M. M. L. Movimento político das pessoas com deficiência: reflexões sobre a conquista de direitos. **Inclusão Social**, v.10, n.2, p.28-36, 2017.
- MARX, K. **Manuscritos econômicos-filosóficos e outros textos escolhidos**. São Paulo: Abril Cultural, 1978.
- MINAYO, M. C. S. (Org.). **Pesquisa social: teoria, método e criatividade**. Petrópolis: Vozes, 2001.
- MINAYO, M. C. S.. **O desafio do conhecimento: pesquisa qualitativa em saúde**. 8. ed. Rio de Janeiro: Hucitec-Abrasco, 2004.
- MINAYO, M. C. S.; DESLANDES, S. F.; CRUZ NETO, O.. **Pesquisa social: teoria, método e criatividade**. 23. ed. Petrópolis: Vozes, 2004.
- NAMBU, T. S. **Construindo um mercado de trabalho inclusivo: guia prático para profissionais recursos humanos**. Revisão de Maria Salete Fábio Aranha. São Paulo:

SORRI-BRASIL; Brasília: CORDE. 2003. -- 52p.:il.; 26,8cm. (Série Coleção Estudos e Pesquisas na Área da Deficiência; v. 10).

NERY JÚNIOR, N. Princípios do processo civil à luz da Constituição Federal. São Paulo: **Revista dos Tribunais**, 1999.

NOGUEIRA, P. M. **Inclusão da Pessoa com Deficiência no Trabalho: Possibilidades Institucionais no Serviço Público Federal**. 2016. 99f. Dissertação (Mestrado Profissional em Promoção de Saúde e Prevenção da Violência). Instituição de Ensino: Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte.

OLIVEIRA, M.A.; GOULART JÚNIOR, E.; FERNANDES, J. M. Pessoas com deficiência no mercado de trabalho: considerações sobre políticas públicas nos Estados Unidos, União Europeia e Brasil. **Rev. bras. educ. espec.** v. 15 n2 Marília Maio/Agosto 2009.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE (OMS). **Relatório Mundial sobre a Deficiência** (World Report on Disability). *The World Bank*. Tradução: Secretaria dos Direitos da Pessoa com Deficiência do Governo do Estado de São Paulo, 2011. Disponível em: <http://www.pessoacomdeficiencia.sp.gov.br/usr/share/documents/RELATORIO_MUNDIAL_COMPLETO.pdf>. Acesso em: 18 dez. 2019.

PAGER, D. Medir a discriminação. **Tempo Social**, São Paulo, v. 18, n. 2, p.65-88, nov., 2006. Disponível em:< <http://www.scielo.br/pdf/ts/v18n2/a04v18n2>>. Acesso em 06 nov. 2019.

PEREIRA, A. C. C.; PASSERINO, L. M. Um estudo sobre o perfil dos empregados com deficiência em uma organização. **Revista Brasileira de Educação Especial**. Piracicaba, SP. 133 Vol. 18, n. 2 (abr./jun. 2012), p. 245-264, 2012.

PICCOLO, G. M.; MENDES, E. G. Contribuições a um pensar sociológico sobre a deficiência. In: **Educ. Soc.**, Campinas, V. 34, n.123 p. 459-475, junho/2013. Disponível em:< http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0101-73302013000200008&lng=en&nrm=iso >. Acessado em 05. nov. 2019.

PIMENTEL, M. C.; PIMENTEL, S. C. ACESSIBILIDADE COMO UM DIREITO FUNDAMENTAL: UMA ANÁLISE À LUZ DAS LEIS FEDERAIS BRASILEIRAS. In: **Revista Eletrônica do Curso de Direito da UFSM**, Santa Maria, RS, v. 13, n. 1, p. 75-102, maio 2018. ISSN 1981-3694. Disponível em: <<https://periodicos.ufsm.br/revistadireito/article/view/27961>>. Acesso em: 11 dez. 2019.

PONTE, A. S.; SILVA, L. C. A acessibilidade atitudinal e a percepção das pessoas com e sem deficiência. **Cad. Ter. Ocup.** UFSCar, São Carlos, v. 23, n. 2, p. 261-271, 2015. Disponível em : <<http://dx.doi.org/10.4322/0104-4931.ctoAO0501>>. Acessado em 26 de novembro de 2019.

REIS, A. T. L.; LAY, M. C. D. Percepção e análise dos espaços: desenho universal. In: PRADO, A. R. de A.; LOPES, M. E.; ORNSTEIN, S. W. **Desenho Universal: caminhos da acessibilidade no Brasil**. 1ed. São Paulo: Annablume, 2010.

RIBEIRO, V. O.. **A inclusão do servidor com deficiência numa ifes: implantação de política pública**. 2018, 103 f. Mestrado em Saúde, Ambiente e Trabalho
Instituição de Ensino: UNIVERSIDADE FEDERAL DA BAHIA, Salvador Biblioteca
Depositária: Faculdade de Medicina da Bahia/UFBA.

SANTOS, M. F. de S. **Identidade e aposentadoria**. São Paulo: EPU, 1990.

SASSAKI, R. K. **Por que o termo “Tecnologia Assistiva”?** 1996. Disponível em:
<<http://www.assistiva.com.br/>>. Acessado em 26 de novembro de 2019.

_____. Nada sobre nós, sem nós: Da integração à inclusão – Parte 1. **Revista Nacional de Reabilitação**, ano X, n. 57, jul./ago. 2007, p. 8-16.

_____. Inclusão: o paradigma do século 21. **Revista Inclusão**, Brasília, Vol. 1, n. 1, p. 19-23, out. 2005. Disponível em:
<<http://portal.mec.gov.br/seesp/arquivos/pdf/revistainclusao1.pdf>> Acesso em: 02 nov. 2019.

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

_____. **Inclusão**: construindo uma sociedade para todos. 8.ed. Rio de Janeiro: WVA, 2010.

SAMPAIO, G. S. O.. **A (in) Acessibilidade no trabalho: desafios e estratégias desenvolvidas pelos servidores com deficiência em um órgão público**. 2016, 184 f. Mestrado em saúde, ambiente e trabalho. Instituição de Ensino: Universidade Federal da Bahia, Salvador Biblioteca Depositária: Faculdade de Medicina da Bahia da UFBA.

SEVERINO, A. J. **Metodologia do trabalho científico**. 23. ed. São Paulo: Cortez, 2007.

SORRI-BRASIL. **Trabalho e Emprego**: Instrumento de Construção da Identidade Pessoal e Social, por Maria Salete Fábio Aranha. Atualização por Ana Rita de Paula e Carmen Leite Ribeiro Bueno - São Paulo: SORRI-BRASIL; Brasília: CORDE, 2007. - 46p.; 26cm. (Série Coleção Estudos e Pesquisas na Área da Deficiência; v. 9).

SOUSA, E. S. **A inclusão de servidores técnico-administrativos em educação, com deficiência: o olhar dos gestores**. 2018, 86 f. Mestrado profissional em administração universitária instituição de ensino: universidade federal de santa catarina, florianópolis biblioteca depositária: biblioteca da universidade federal de santa catarina

SOUZA, C. Políticas públicas: uma revisão de literatura. **Sociologias**. Porto Alegre, v. 8, n. 16, p. 20-45, jul./dez. 2006.

TEIXEIRA, F. D.. **Deficiência no trato da deficiência: as experiências laborais de servidores públicos**. 2016 138 f. Mestrado em ADMINISTRAÇÃO Instituição de

Ensino: UNIVERSIDADE FEDERAL DE UBERLÂNDIA, Uberlândia Biblioteca
Depositária: Universidade Federal de Uberlândia

TRIVIÑOS, A. N. S. **Introdução a pesquisa em ciências sociais: a pesquisa qualitativa em educação: o positivismo, a fenomenologia, o marxismo.** São Paulo: Atlas, 1995.

UFRB. **Plano de Desenvolvimento Institucional 2015 – 2019.** Disponível em: <https://www1.ufrb.edu.br/soc/images/PDI/PDI_2_ETAPA_28_07_2016.pdf>. Acesso em: 08 nov. 2019.

_____. **Relatório De Gestão Do Exercício De 2018.** Disponível em: <<https://www.ufrb.edu.br/proplan/documentos/category/8-relatorio-de-gestao?download=119:documentos>>. Acesso em: 08 nov. 2019.

_____. **Relatório de Autoavaliação Institucional Parcial I do Quarto Ciclo Avaliativo 2018-2020.** Disponível em: <https://ufrb.edu.br/portal/images/documentos/2019/Relatrio_de_Autoavaliacao_Institucional_.pdf>. Acesso em: 18 dez. 2019.

_____. **Plano de Desenvolvimento Institucional 2019 – 2030.** Disponível em: <<https://www.ufrb.edu.br/pdi/images/documentos/pdi-ufrb-2019-2030.pdf>>. Acesso em: 08 nov. 2019.

VALLE, T. Q. F. **A inclusão de servidores com deficiência na universidade federal de juiz de fora: diálogos entre princípio da igualdade, ações afirmativas e gestão do conhecimento.** 2017, 144 f. Mestrado Profissional em Gestão e Avaliação da Educação Pública Instituição de Ensino: UNIVERSIDADE FEDERAL DE JUIZ DE FORA, Juiz de Fora Biblioteca Depositária: Biblioteca Central da UFJF.

YIN, R. K. **Estudo de Caso: planejamento e métodos/** Robert K. Yin; tradução Ana Thorell; revisão técnica Cláudio Damacena. 4. ed. Porto Alegre: Bookman, 2010, 248p.

ZANELLI, J. C. **Pesquisa qualitativa em estudos da gestão de pessoas.** Estudos da Psicologia, n. 7, p. 79-88, 2002.

APÊNDICES

APÊNDICE 1 – GUIA DE ENTREVISTA SEMIESTRUTURADA COM SERVIDORES COM DEFICIÊNCIA

Data da Entrevista: _____

Nº da entrevista: _____

1. Descreva a sua condição como pessoa com deficiência.
2. Qual o critério adotado pela instituição para a definição de sua unidade de lotação na Universidade ? De que modo esse critério está relacionado à deficiência?
3. Como a instituição se preparou para assegurar as condições de acessibilidade em seu espaço de trabalho?
4. Que atividades você desenvolve em sua unidade de lotação? Essas atividades estão relacionadas às funções inerentes ao seu cargo na instituição? Em caso negativo, qual a sua percepção sobre tais atividades terem sido atribuídas a você?
5. Como você percebe as condições de acesso aos espaços da universidade (prédios de aula e administrativos, laboratórios, salas de aula, banheiros, núcleos administrativos)?
6. Você sente dificuldade para acessar os espaços institucionais? Em caso afirmativo, quais são essas dificuldades? O que poderia ser feito para eliminação dessas barreiras arquitetônicas?
7. Como você percebe o acesso a informação e a comunicação na universidade?
8. Você encontra dificuldade em obter informações pessoalmente ou no site da instituição? Em caso afirmativo o que a Universidade poderia oferecer para superação desse tipo de barreira na informação/comunicação?
9. Que suporte e recursos são oferecidos pela universidade para o desenvolvimento de suas atividades laborais? Você os considera suficientes? Por que?
10. Que modificações têm sido feitas no seu ambiente de trabalho para favorecer a superação dessas dificuldades? O que você considera que poderia ser feito?
11. Você encontra alguma dificuldade para desenvolver suas atividades laborais? Em caso afirmativo, quais? O que você faz diante dessas dificuldades?

12. Você tem conhecimento de normativas institucionais da Universidade que dizem respeito a criação de condições de inclusão de servidores nessa instituição? Em caso afirmativo, quais?

13. Você já se fundamentou nessas normativas para pleitear esses direitos? Em caso afirmativo, em que situações?

14. Como é a sua relação com os colegas de trabalho e chefia?

15. Você já vivenciou na Universidade situações de preconceitos devido a deficiência? Em caso afirmativo, que tipo de situações foram vivenciadas? A que você atribui esse fato? O que deveria ser feito para superação dessas atitudes preconceituosas?

16. De que forma essas experiências vividas por você na Universidade afetam a sua trajetória profissional?

17. Que tipo de ações você considera que a universidade deveria realizar para potencializar as suas condições de trabalho?

APÊNDICE 2 – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

O(A) senhor(a) está sendo convidado(a) a participar como voluntário(a) da pesquisa “Políticas para inclusão de Servidores com Deficiência na Universidade [nome da instituição]: um estudo das dimensões de acessibilidade”.

A finalidade deste trabalho é investigar como a Universidade tem se organizado para assegurar as políticas de inclusão de pessoas com deficiência em seu quadro funcional de servidores e suas condições de acessibilidade.

Após ser esclarecido(a) sobre as informações a seguir, você poderá aceitar ou não contribuir com o estudo ou ainda desistir a qualquer tempo, sendo a participação voluntária. Caso ocorra recusa de participação, não acarretará qualquer penalidade.

Ao concordar em participar desta pesquisa, assine ao final este documento que se encontra em duas vias, uma das quais será sua e a outra do pesquisador responsável.

Para a sua participação não haverá nenhum gasto da sua parte, assim como não receberá nenhum benefício monetário.

A sua identidade e todos os dados confidenciais serão mantidos em absoluto sigilo, de acordo com a legislação brasileira (Resoluções nº 466/12 e nº 510/2016 do Conselho Nacional de Saúde).

A sua participação se dará através de entrevista cujas informações serão gravadas, sob seu consentimento, e transcritas. Tais informações serão destinadas para fins acadêmicos e científicos; e o seu nome não aparecerá em nenhum registro. Após o término da entrevista, será permitido a escuta para dar-lhe maior segurança sobre o que foi dito, se assim desejar.

Os dados coletados para a pesquisa, ficarão arquivados com a pesquisadora responsável por cinco anos nos arquivos do Grupo de Estudo em Educação, Diversidade e Inclusão (GEEDI/UFRB) e depois deste período serão destruídos.

Sua participação nesta pesquisa poderá ocasionar os seguintes riscos: desconforto por responder questões relacionadas ao seu ambiente de trabalho, a possibilidade de atrapalhar a realização de suas atividades laborais e a necessidade de disponibilização do seu tempo. Ressalta-se que no que se refere aos riscos

associados ao desconforto, caso isso ocorra, será possível solicitar uma pausa para que haja a decisão de continuar ou não com o processo da pesquisa.

Considerando que existem poucas pesquisas acerca desta temática, em especial no serviço público, como benefício acredita-se que este estudo possa ser utilizado como um apoio à administração da Universidade para melhorar as políticas de inclusão e acessibilidade de servidores.

Aos servidores com deficiência, os resultados deste trabalho poderão contribuir com aspectos que melhorem o seu bem-estar no ambiente de trabalho e, conseqüentemente, o seu desempenho profissional. Além disso, esse trabalho poderá sensibilizar a universidade para proporcionar maior qualidade de vida no ambiente de trabalho para os referidos servidores.

Para esclarecimentos posteriores, poderá encontrar a pesquisadora na UFRB campus de Feira de Santana – CETENS, no endereço Av. Centenário, 697 - Sim, pelo telefone 3622-9351 ou através do e-mail anacarolina@ufrb.edu.br.

Em caso de dúvidas, quanto aos aspectos éticos da pesquisa: Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos (CEP) Universidade Federal do Recôncavo da Bahia (UFRB) Rua Ruy Barbosa, nº 719, Centro (Prédio da Reitoria) Cruz das Almas – BA. CEP: 44380-000 Telefone: (75) 3621-6850 / Email: eticaempesquisa@ufrb.edu.br.

CONSENTIMENTO PÓS-INFORMAÇÃO

Eu _____, concordo em participar do presente estudo. Fui informado (a) sobre os objetivos, benefícios e riscos da pesquisa acima, de maneira clara e detalhada. Estou ciente de que em qualquer momento poderei solicitar novas informações e modificar minha participação se assim desejar.

A pesquisadora Ana Carolina Santana e Santana Santos certificou-me de que todos os dados desta pesquisa serão confidenciais. Este documento está duas vias que serão ambas assinadas por mim e pelo pesquisador, ficando uma via com cada um de nós.

Nome do Participante: _____

Nome do pesquisador: _____

Telefone para contato: _____

Assinatura do Participante: _____

Assinatura do Pesquisador: _____