

UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS – UFMG
Faculdade de Educação – FAE
Programa de Mestrado Profissional Educação e Docência – PROMESTRE

NADIR RODRIGUES DOS SANTOS

**ACESSO E ATUAÇÃO DE SERVIDORES COM DEFICIÊNCIA EM UMA
UNIVERSIDADE FEDERAL MINEIRA**

Belo Horizonte

2024

Nadir Rodrigues dos Santos

**ACESSO E ATUAÇÃO DE SERVIDORES COM DEFICIÊNCIA EM UMA
UNIVERSIDADE FEDERAL MINEIRA**

Dissertação apresentada ao Programa de mestrado profissional educação e docência (PROMESTRE), da Faculdade de Educação, da Universidade Federal de Minas Gerais, como requisito à obtenção do título de Mestre em Educação.

Linha de Pesquisa: Ensino de Ciências
Orientadora: Profa. Dra. Josiane Pereira Torres

Belo Horizonte

2024

S237a
T

Santos, Nadir Rodrigues dos, 1971-
Acesso e atuação de servidores com deficiência em uma universidade federal mineira
[manuscrito] / Nadir Rodrigues dos Santos. -- Belo Horizonte, 2024.
147 f. : enc., il., color.

Dissertação -- (Mestrado) - Universidade Federal de Minas Gerais, Faculdade de Educação.

[Inclui apêndice com recurso educativo, com o título: Diversidade [recurso eletrônico] : a inclusão de pessoas com deficiência (PcD) nas universidades federais / Nadir Rodrigues dos Santos. -- Belo Horizonte: UFMG / FaE / Promestre, 2024. -- 42 p. : il., color.].

Orientadora: Josiane Pereira Torres.

Bibliografia: f. 87-93.

Apêndices: f. 94-147.

1. Educação -- Teses. 2. Pessoas com deficiência -- Ambiente de trabalho -- Teses.
3. Pessoas com deficiência -- Condições de trabalho -- Teses. 4. Pessoas com deficiência --
Direito ao trabalho -- Teses. 5. Pessoas com deficiência -- Política de trabalho -- Teses.
6. Pessoas com deficiência -- Inclusão social -- Teses. 7. Pessoas com deficiência - Política
governamental -- Teses. 8. Deficientes -- Trabalho -- Teses. 9. Dispositivos de auto-ajuda para
pessoas com deficiência -- Teses. 10. Universidades e faculdades públicas -- Servidores
públicos -- Teses. 11. Universidades e faculdades públicas -- Ambiente de trabalho -- Teses.
12. Serviço público -- Teses.

I. Título. II. Torres, Josiane Pereira. III. Universidade Federal de Minas Gerais,
Faculdade de Educação.

CDD- 331.59

Catálogo da fonte: Biblioteca da FaE/UFMG (Setor de referência)

Bibliotecário: Ivanir Fernandes Leandro CRB: MG-002576/O



UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS
FACULDADE DE EDUCAÇÃO
PROMESTRE - PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM EDUCAÇÃO E DOCÊNCIA/MP

ATA DE DEFESA DE DISSERTAÇÃO

NADIR RODRIGUES DOS SANTOS

Realizou-se, no dia 13 de setembro de 2024, às 14:00 horas, Faculdade de Educação, da Universidade Federal de Minas Gerais, a 561ª defesa de dissertação, intitulada Acesso e atuação de Servidores com deficiência em uma Universidade Federal Mineira, apresentada por Nadir Rodrigues dos Santos, número de registro 2022659460, graduada no curso de BIBLIOTECONOMIA, como requisito parcial para a obtenção do grau de Mestre em EDUCAÇÃO E DOCÊNCIA, à seguinte Comissão Examinadora: Prof(a). Josiane Pereira Torres - Orientador (Universidade federal de Minas Gerais), Prof(a). Jáima Pinheiro de Oliveira (Universidade Federal de Minas Gerais), Prof(a). Gerusa Ferreira Lourenço (Universidade Federal de São Carlos), Prof(a). Tiago Antônio da Silva Jorge (Universidade Federal de Minas Gerais).

A Comissão considerou a dissertação:

- (X) Aprovada.
- () Reprovada.
- () Aprovada com indicação de correções.

A Banca sugeriu e o candidato acatou a mudança do título da dissertação para:

Título do Recurso Educacional:

Cartilha - Diversidade: A inclusão de pessoas com deficiência nas Universidades Federais.

Finalizados os trabalhos, lavrei a presente ata que, lida e aprovada, vai assinada por mim e pelos membros da Comissão.

Belo Horizonte, 13 de setembro de 2024.

Prof(a). Josiane Pereira Torres (Doutora)

Prof(a). Jáima Pinheiro de Oliveira (Doutora)

Prof(a). Gerusa Ferreira Lourenço (Doutora)

Prof(a). Tiago Antonio da Silva Jorge (Doutor)



Documento assinado eletronicamente por **Josiane Pereira Torres, Professora do Magistério Superior**, em 16/09/2024, às 10:53, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 5º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



Documento assinado eletronicamente por **Gerusa Ferreira Lourenço, Usuária Externa**, em 16/09/2024, às 11:06, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 5º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



Documento assinado eletronicamente por **Tiago Antonio da Silva Jorge, Professor do Magistério Superior**, em 16/09/2024, às 13:49, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 5º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



Documento assinado eletronicamente por **Jáima Pinheiro de Oliveira, Professora do Magistério Superior**, em 16/09/2024, às 17:07, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 5º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site https://sei.ufmg.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0, informando o código verificador 3554203 e o código CRC DF9EE2E9.

Aos meus pais, Domício e Maria do Rosário, meu amor e eterna gratidão.

AGRADECIMENTOS

Jesus disse: “tenho-vos dito estas coisas,
para que em mim tenhais paz. No mundo tereis tribulações;
mas tende bom ânimo, eu venci o mundo.”

(JOÃO, 16:33)

Agradeço primeiramente a Deus pela minha vida e oportunidade de grandes vitórias e alegrias!

Minha família, para vocês eu dedico mais esta vitória! Aos meus pais amados, *in memoriam*, Domício Rodrigues dos Santos e mãe amada Maria do Rosário Santos! Pessoas que apesar de toda dificuldade vivenciada, criaram seus cinco filhos com honestidade, trabalho, fé e esperança! Exemplos de resiliência, bondade e sabedoria.

Minhas amadas irmãs Maria Lúcia, Neide Rodrigues e Neusa Rodrigues, a primeira da família a ter o curso de graduação, em Pedagogia, a primeira a entrar no serviço público. Exemplo de luta, persistência, fé e resiliência para mim!! Meu irmão Eduardo e os sobrinhos queridos Wincler, Djavan, João, Luiz, Samuel, Giovana, Chayenne, Neila, Nicole e Miguel.

Ao meu filho amado Nicholas, a minha neta Lis, que são os meus tesouros e enchem minha vida de orgulho e alegria!! Família abençoada!! Que meus passos, possam servir de exemplo e que continuem a trilha deste caminho de luta, conhecimento e empoderamento!! Tenham força e coragem!

A minha amiga Maura Regina por ter me incentivado e apoiado na minha vida pessoal, no trabalho e nos estudos! Agradeço imensamente pela amizade, atenção e carinho! Você fez a diferença na minha vida!!

Ao meu querido José William, que também me incentivou a estudar e a lutar por meus sonhos!!

As minhas colegas de trabalho Cida Pacheco, Clausi, por terem sido exemplo e incentivadoras.

Ao meu colega Wellington, por ter colaborado na leitura, revisão e dicas para o trabalho.

Especial agradecimento à professora Carmela Maria Polito Braga, Chefe do Departamento de Engenharia Eletrônica - DELT, exemplo de pessoa justa, amorosa, incentivadora e mulher guerreira! Meu muito obrigada!!

Ao Departamento de Engenharia Eletrônica - DELT, que me apoiaram e ajudaram a vencer no meu propósito de voltar a estudar e a conseguir chegar ao Mestrado. Tenho muito orgulho de fazer parte desta equipe!

Aos professores Ronaldo Tadeu Pena, Luiz Machado, Alessandro Moreira, por terem colaborado de alguma forma para a realização deste sonho!

À Reitoria e Pró-Reitoria de Recursos Humanos da UFMG que ofereceu um curso de Metodologia de pesquisa direcionada à Pós-Graduação, tão útil para meu desempenho no Mestrado.

A toda equipe FAE/UFMG por me acolherem tão bem, em especial os professores Analise, Heli, Fernando, Daisy, Mariana, Renata.

Aos meus colegas do PROMESTRE, que me deram força e amparo para seguir nas horas difíceis da vida: Eder, Norma, Eliane, Elisangela, Jaqueline.

A minha orientadora, Josiane, professora competente, gentil e paciente. Minha grande gratidão pela oportunidade de parceria, atenção e carinho. Agradeço os ensinamentos! Desejo que Deus sempre a abençoe e ilumine!

Muito Obrigada!

A Estrada

Canção de Cidade Negra

Você não sabe o quanto eu caminhei
Pra chegar até aqui
Percorri milhas e milhas antes de dormir
Eu nem cochilei
Os mais belos montes escalei
Nas noites escuras de frio chorei ei ei ei
Ei ei ei ei ei ei
Uh uh uh

Você não sabe o quanto eu caminhei
Pra chegar até aqui
Percorri milhas e milhas antes de dormir
Eu nem cochilei
Os mais belos montes escalei
Nas noites escuras de frio chorei ei ei ei

A vida ensina e o tempo traz o tom
Pra nascer uma canção
Com a fé o dia-a-dia encontro solução
Encontro a solução
Quando bate a saudade eu vou pro mar
Fecho os meus olhos e sinto você chegar
Você chegar
Psico, psico, psico

[...] Meu caminho só meu pai pode mudar
Meu caminho só meu pai
Meu caminho só meu pai

Meu caminho só meu pai pode mudar
Meu caminho só meu pai
Meu caminho só meu pai [...]"

Compositores: Bino Farias / Lazao / Paulo Gama / Toni Garrido
Letra de A Estrada © Sony/ATV Music Publishing LLC

Fonte: CIDADE NEGRA (1999).

RESUMO

O acesso das pessoas com deficiência ao mercado de trabalho é uma realidade contemporânea, impulsionada por instrumentos normativos que protegem seus direitos em âmbito social e no contexto laboral. Vale considerar ainda o significativo esforço do movimento das pessoas com deficiência na busca para ocupar os espaços anteriormente a elas negados, como é o caso do mercado de trabalho. Entretanto, essas pessoas ainda enfrentam desafios relacionadas à acessibilidade, permanência e condições para o desempenho de suas atividades profissionais de forma plena, as quais podem ser mitigadas por meio da provisão adequada de recursos voltados às suas necessidades, além de ações que visem romper com barreiras atitudinais e arquitetônicas. Nesse contexto, a presente pesquisa se propôs a investigar o acesso e atuação de servidores com deficiência em uma Universidade Federal Mineira, visando identificar informações essenciais que possam colaborar para o aprimoramento do processo de inclusão das pessoas com deficiência no setor público federal. Trata-se de uma pesquisa qualitativa, na qual o principal instrumento de coleta de dados foi a entrevista semiestruturada, conduzida com base em um roteiro previamente elaborado pelas pesquisadoras. A análise dos resultados revelou que, na experiência dos participantes, existem múltiplos desafios que dificultam a permanência desses servidores em suas unidades de atuação. Entre os principais obstáculos estão questões de acessibilidade, barreiras atitudinais e arquitetônicas, práticas capacitistas, além do desconhecimento por parte de seus colegas sobre as potencialidades desses profissionais com deficiência. Identificamos que alguns recursos de tecnologia assistiva fazem parte do cotidiano desses servidores e são primordiais para a realização de algumas tarefas. Tais resultados poderão servir como indicadores de futuras ações e promoção de potenciais melhorias no ambiente público federal e dessa forma contribuir para planejamentos das políticas de inclusão no âmbito do serviço público. Foram destacados, algumas sugestões dos participantes para uma contínua transformação e adequações no ambiente das Instituições Federais, para que se torne um real espaço ainda mais inclusivo, humano e digno para todos. Por fim, apresentamos como recurso educacional uma cartilha informacional, contendo conteúdos importantes sobre os direitos das pessoas com deficiência e dicas de convivência.

Palavras-chave: pessoa com deficiência; inclusão; trabalho; serviço público; tecnologia assistiva.

ABSTRACT

Access for people with disabilities to the job market is a contemporary reality, driven by normative instruments that protect their rights in the social and work context. It is also worth considering the considerable effort of the movement of people with disabilities in the search to occupy spaces previously denied to them, as is the case in the job market. However, these people still face challenges related to accessibility, permanence and conditions to fully carry out their professional activities, which can be mitigated through the adequate provision of resources aimed at their needs, in addition to actions aimed at breaking down barriers. attitudinal and architectural. In this context, this research proposes to investigate the access and performance of employees with disabilities at a Federal University of Minas Gerais, aiming to detect essential information that can contribute to improving the process of inclusion of PwD in the federal public sector. This research is characterized as qualitative. The data collection instrument was a semi-structured interview, carried out using an interview script previously prepared by the researcher. In the analysis of the results, it was highlighted that in the reality experienced by the participants, there are several challenges for these employees to remain in their work units, mainly issues of accessibility, attitudinal and architectural barriers, ableism and the lack of knowledge of their potential on the part of their peers. We identified that some assistive technology resources are part of the daily lives of these employees and are essential for carrying out some tasks. Such results could serve as indicators of future actions and promotion of potential improvements in the federal environment and thus contribute to planning inclusion policies in the scope of public service. Some suggestions from the participants were highlighted for continuous transformation and adjustments in the environment of Federal Institutions, so that it becomes a real space that is even more inclusive, humane and dignified for everyone. Finally, as an educational resource, we present an informational booklet, containing important information about the rights of people with disabilities and tips for coexistence.

Keywords: person with disability; inclusion; work; public service; assistive technology.

RESUMEN

El acceso de las personas con discapacidad al mercado laboral es una realidad contemporánea, impulsada por instrumentos normativos que protegen sus derechos en el contexto social y laboral. También vale la pena considerar el considerable esfuerzo del movimiento de personas con discapacidad en la búsqueda de ocupar espacios que antes se les negaban, como es el caso del mercado laboral. Sin embargo, estas personas aún enfrentan desafíos relacionados con la accesibilidad, la permanencia y las condiciones para el pleno desempeño de sus actividades profesionales, los cuales pueden ser mitigados mediante la provisión adecuada de recursos dirigidos a sus necesidades, además de acciones encaminadas a romper barreras actitudinales y arquitectónicas. En este contexto, esta investigación propone investigar el acceso y el desempeño de los empleados con discapacidad en una Universidad Federal de Minas Gerais, con el objetivo de detectar informaciones esenciales que puedan contribuir a mejorar el proceso de inclusión de las personas con discapacidad en el sector público federal. Esta investigación se caracteriza por ser cualitativa. El instrumento de recolección de datos fue una entrevista semiestructurada, realizada mediante un guion de entrevista previamente elaborado por el investigador. En el análisis de los resultados, se destacó que en la realidad vivida por los participantes, existen varios desafíos para que estos empleados permanezcan en sus unidades de trabajo, principalmente cuestiones de accesibilidad, barreras actitudinales y arquitectónicas, capacitismo y desconocimiento de su potencial por parte de sus pares. Identificamos que algunos recursos de tecnología de asistencia forman parte del día a día de estos empleados y son esenciales para el desempeño de algunas tareas. Dichos resultados podrían servir como indicadores de acciones futuras y promoción de posibles mejoras en el entorno federal y así contribuir a la planificación de políticas de inclusión en el ámbito del servicio público. Se destacaron algunas sugerencias de los participantes para una continua transformación y adecuación del entorno de las Instituciones Federales, para que se convierta en un espacio real, aún más inclusivo, humano y digno para todos. Finalmente, como recurso educativo, presentamos un folleto informativo, que contiene información importante sobre los derechos de las personas con discapacidad y consejos para la convivencia.

Palabras clave: persona con discapacidad; inclusión; trabajar; servicio publico; tecnología de asistencia.

RÉSUMÉ

L'accès des personnes handicapées au marché du travail est une réalité contemporaine, motivée par des instruments normatifs qui protègent leurs droits dans le contexte social et professionnel. Il convient également de considérer l'effort considérable du mouvement des personnes handicapées dans la recherche d'occuper des espaces qui leur étaient auparavant refusés, comme c'est le cas sur le marché du travail. Cependant, ces personnes sont toujours confrontées à des défis liés à l'accessibilité, à la permanence et aux conditions pour exercer pleinement leurs activités professionnelles, qui peuvent être atténués grâce à la fourniture adéquate de ressources adaptées à leurs besoins, en plus d'actions visant à éliminer les barrières comportementales et architecturales. Dans ce contexte, cette recherche propose d'étudier l'accès et les performances des employés handicapés dans une université fédérale du Minas Gerais, dans le but de détecter des informations essentielles qui peuvent contribuer à améliorer le processus d'inclusion des personnes handicapées dans le secteur public fédéral. Cette recherche est qualifiée de qualitative. L'instrument de collecte de données était un entretien semi-structuré, réalisé à l'aide d'un scénario d'entretien préalablement préparé par le chercheur. Dans l'analyse des résultats, il a été souligné que dans la réalité vécue par les participants, il existe plusieurs défis pour ces employés de rester dans leurs unités de travail, principalement des questions d'accessibilité, de barrières comportementales et architecturales, de capacitisme et de manque de connaissances de leur potentiel de la part de leurs pairs. Nous avons identifié que certaines ressources technologiques d'assistance font partie du quotidien de ces employés et sont essentielles à l'exécution de certaines tâches. De tels résultats pourraient servir d'indicateurs d'actions futures et de promotion d'améliorations potentielles dans l'environnement fédéral et ainsi contribuer à la planification des politiques d'inclusion dans le cadre du service public. Certaines suggestions des participants ont été soulignées pour une transformation et des ajustements continus de l'environnement des institutions fédérales, afin qu'il devienne un véritable espace encore plus inclusif, humain et digne pour tous. Enfin, comme ressource pédagogique, nous présentons un livret d'information, contenant des informations importantes sur les droits des personnes handicapées et des conseils pour la coexistence.

Mots-clés: personne handicapée; inclusion; travail; service publique; la technologie d'assistance.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1: Campo de Estudo – Território da Universidade

45

LISTA DE QUADRO

Quadro 1: Categorias de análise dos resultados das entrevistas

52

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ABNT	Associação Brasileira de Norma Técnica
BH	Belo Horizonte
CAPES	Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior
CEASAMINAS	Centrais de Abastecimento de Minas Gerais
CEP	Comitê de Ética em Pesquisa
CNS	Conselho Nacional de Saúde
DELT	Departamento de Engenharia Eletrônica
DRH	Departamento de Recursos Humanos
EGDI	Escritório de Governança de Dados Institucionais
FAE/UFMG	Faculdade de Educação da UFMG
IES	Instituição de Ensino Superior
IFES	Instituição Federal de Ensino Superior
MG	Minas Gerais
MIF	Medida de Independência Funcional
NA	Núcleo de Acessibilidade
NVDA	<i>NonVisual Desktop Access</i>
OIT	Organização Internacional do Trabalho
ONU	Organização das Nações Unidas
PcD	Pessoa com deficiência
PDF	<i>Portable Document Format</i>
PEP	Painel Estatístico de Pessoal
PROMESTRE	Programa de Mestrado Profissional Educação e Docência
PRORH	Pró-Reitoria de Recursos Humanos
RH	Recursos Humanos
SENAI	Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial
SUS	Sistema Único de Saúde
TA	Tecnologia Assistiva
TCLE	Termo de Consentimento Livre e Esclarecido
T&D	Práticas de Treinamento e Desenvolvimento
UFMG	Universidade Federal de Minas Gerais

SUMÁRIO

1	APRESENTAÇÃO	19
2	INTRODUÇÃO	21
3	JUSTIFICATIVA	24
4	OBJETIVOS	28
4.1	OBJETIVO GERAL	28
4.2	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	28
5	REFERENCIAL TEÓRICO	29
5.1	O CONCEITO DE TRABALHO E AS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA	29
5.2	AS NORMATIVAS SOBRE O TRABALHO, O SERVIÇO PÚBLICO E AS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA	32
5.3	O QUE TEMOS DE PESQUISAS DESENVOLVIDAS SOBRE A TEMÁTICA?	35
6	PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS	42
6.1	CAMPO DE ESTUDO	43
6.2	DELINEAMENTO E PROCEDIMENTOS DE COLETA DE DADOS	44
6.2.1	ETAPA PRELIMINAR – Condução de procedimentos éticos da pesquisa	44
6.2.2	ETAPA 1 – Desenvolvimento do roteiro das entrevistas	45
6.2.3	ETAPA 2 – Recrutamento dos participantes	45
6.2.4	ETAPA 3 – Realização das entrevistas	47
6.3	IDENTIFICAÇÃO DOS PARTICIPANTES	47
6.4	TÉCNICA E INSTRUMENTO PARA CONSTRUÇÃO DOS DADOS	49
6.5	ANÁLISE DOS DADOS	50
7	RESULTADOS E DISCUSSÕES	52
7.1	CATEGORIAS DE ANÁLISE	52

7.1.1	Percurso até à aprovação no concurso público	53
7.1.2	Lei de Cotas e o acesso ao concurso público para a pessoa com deficiência	57
7.1.3	Utilização de recursos de tecnologia assistiva para desempenho das atividades laborais	62
7.1.4	Desafios para a permanência questões sobre: acessibilidade, barreiras arquitetônicas e atitudinais encontradas na instituição pública	68
7.1.5	Processo de avaliação de desempenho no estágio probatório	73
7.1.6	Proposições de mudanças sugeridas pelos participantes	76
8	APRESENTAÇÃO DO RECURSO EDUCATIVO	79
8.1	OBJETIVO DO RECURSO	79
8.2	RECURSO EDUCATIVO ESCOLHIDO	79
8.3	VALIDAÇÃO DO CONTEÚDO E RELEVÂNCIA DA CARTILHA PELOS AVALIADORES E ESPECIALISTAS	80
9	CONSIDERAÇÕES FINAIS	82
	REFERÊNCIAS	87
	APÊNDICE I – Recurso educativo finalizado: cartilha informativa	94
	APÊNDICE II – Termo de consentimento livre e esclarecido	137
	APÊNDICE III – Roteiro para entrevista semiestruturada – servidores com deficiência	141
	APÊNDICE IV – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido – Avaliação da cartilha	142
	APÊNDICE V – Instrumento de avaliação do recurso educacional proposto	145

1 APRESENTAÇÃO

Meu nome é Nadir Rodrigues, sou uma mulher negra, cabelos cacheados, olhos verdes, 52 anos, e a décima primeira filha de Maria do Rosário e Domício Rodrigues. Meu pai trabalhava como barbeiro e minha mãe era do lar. Aprendi com os meus queridos pais, já falecidos e meus irmãos a conviver em grupo desde cedo, dividindo tarefas, sendo guerreira, gentil e corajosa. Sou filha, irmã, tia, mãe e avó da linda florzinha Lis Emanuele!

Na minha trajetória de vida, acadêmica e profissional, tive a oportunidade de conviver, estudar ou trabalhar com pessoas com deficiência, compartilhando saberes e aprendendo em todos os momentos.

Comecei a trabalhar aos quatorze anos de idade como doméstica. Foi um acordo informal sem registro na carteira, tendo sido uma boa aprendizagem. Tinha que organizar o ambiente e acompanhar as crianças. Depois de seis meses, fui contratada em uma Fábrica de Marcenaria, no cargo de Auxiliar de Serviços. Trabalhei por um ano nesta fábrica, era carteira assinada e com todos os direitos trabalhistas. Tive a oportunidade de aprender uma profissão, me socializar com outros trabalhadores, bem como conhecer o sindicato e a luta da categoria por melhores condições de trabalho.

Aos quinze anos de idade, cursando Técnico de Contabilidade noturno, ingressei como estagiária numa loja de comércio de grãos no CEASAMINAS. Tive a oportunidade de aprender a rotina de trabalho administrativa, financeira e de contabilidade.

Já com boa experiência de trabalho contábil, aos dezoito anos, fui contratada por uma empresa do ramo de decorações, no cargo de Auxiliar Financeiro. Nesta época, já era sindicalizada, conhecia meus direitos trabalhistas e já tinha desenvolvido uma boa relação de trabalho em equipe. Precisando melhorar financeiramente e profissionalmente iniciei então um outro curso técnico, entrei para o Curso de Técnico de Enfermagem na Cruz Vermelha. Foram tempos de diversos aprendizados e conhecimentos. Pude sentir na própria pele a necessidade de lutar para a sobrevivência e ajudar meus pais.

Aos vinte anos de idade, fui aprovada no concurso da Secretaria de Educação do Estado de Minas Gerais, no cargo de Auxiliar de Secretaria. Para meus pais, foi um orgulho, vê a filha, formada no Segundo Grau, já uma Técnica de Enfermagem e

agora uma funcionária do governo. Tenho a dizer, que neste ano já respirava aliviada, era uma funcionária do Estado. Estava feliz por ver meus pais se sentirem realizados com minha conquista. Deus tinha ouvido todas as preces!!

Permaneci três anos trabalhando como Auxiliar de Secretaria, realizando atividades que envolviam meus conhecimentos de contabilidade. Tinha contato com toda a comunidade escolar. A cada atendimento de um trabalhador, de um pai, de uma criança e pessoas com deficiência, eu presenciava a realidade específica vivenciada daquela população e aprendia com eles. Sempre notei que a população tinha seus anseios de um mundo melhor; queriam ter acesso a uma boa educação e seus direitos protegidos e reconhecidos. Pude participar das diversas lutas dos trabalhadores da educação, exercendo meu direito de greve, fortalecendo os laços com os colegas de trabalho, amadureci e aperfeiçoei o trabalho em equipe. Neste tempo de funcionária do Estado, minha vida mudou para melhor, pois, colaborei um pouco mais com minha família.

Por fim, com vinte e três anos, fui aprovada em outro concurso na área administrativa. Neste novo cenário de trabalho, exerci função de chefia de Setor e de Colegiados Acadêmicos. Em um destes setores, tive a oportunidade de conviver com uma pessoa com visão parcial e dividir diversos saberes, além de ter aprendido muito mais com ele. Vivenciei diversas situações e verifiquei que precisamos nos capacitar para aprendermos a conviver com estes colegas que têm alguma deficiência. Para melhor interagir com este colega e outras pessoas com deficiência, comecei a fazer diversos cursos de inclusão, fiz Libras, Braille e Tecnologia Assistiva. Foram momentos de muito aprendizado e de tudo ficou uma lição: os conhecimentos são diversos e um complementa o outro. Ninguém é melhor que o outro. Dentre todas as tarefas, estamos sempre aprendendo a cada dia. Assim, enquanto pesquisadora, decidi ingressar no mestrado, para aprofundar as discussões e aprendizagem sobre a inclusão e as situações vivenciadas pelo servidor com deficiência neste processo de inclusão e atuação nas Instituições Federais, buscando destacar a importância do trabalho em equipe, o respeito com a outra pessoa.

Busco colaborar com um ambiente de trabalho harmonioso, no qual todos os trabalhadores possam ser tratados com respeito e dignidade.

2 INTRODUÇÃO

Esta pesquisa de mestrado se insere na linha de Ensino de Ciências do Programa de Mestrado Profissional Educação e Docência (PROMESTRE), da Faculdade de Educação (FAE/UFMG). E tem como tema a investigação dos principais desafios para acesso e permanência dos servidores com deficiência, a presença de barreiras arquitetônicas, atitudinais, a utilização de recurso de tecnologia assistiva, na atuação profissional em uma universidade federal da região sudeste, bem como elencar sugestões desses profissionais para melhorar o ambiente laboral na instituição.

Estudar o acesso e atuação dos servidores com deficiência é uma possibilidade de atualizar os conhecimentos sobre o assunto, bem como conhecer como estes servidores vêm desenvolvendo em suas práticas no exercício do trabalho no setor público federal.

Segundo o modelo social, as pessoas com deficiência (PcD) são aquelas que têm impedimento de natureza física, sensorial e intelectual, que em interação com as barreiras atitudinais e ambientais poderão ter obstruída sua participação em condições de igualdade com as demais pessoas. Nessa perspectiva, diferente de como tradicionalmente foi interpretada, a deficiência não se constitui como uma doença ou invalidez e as políticas sociais, destinadas a este grupo populacional, não se restringem às ações de caráter clínico e assistencial.

No contexto de inclusão nas Universidades Federais, destacamos os servidores técnicos administrativos com deficiência, que atuam nas Universidades em diversos setores, exercendo funções de secretários, assistentes administrativos, assessores, dentre outras atividades. Tais profissionais podem, muitas vezes, serem invisibilizados nesses ambientes, porém desempenham funções primordiais para o funcionamento da instituição. Logo, devem ser protagonistas, também, de políticas públicas e ações que visam sua plena inclusão e desobstrução de possíveis barreiras.

Neste contexto, o servidor com deficiência é chamado a buscar habilidades diversas e romper várias barreiras para conviver na sociedade. Na sua vida diária e no seu trabalho, é desafiado a romper diversas barreiras tais como as arquitetônicas, as atitudinais, utilizar do recurso de tecnologia assistiva, dentre outras ações para que possa realizar suas atividades laborais.

Embora não tenham a obrigação de servir como exemplo ou fonte de inspiração para pessoas sem deficiência, a inclusão de pessoas com deficiência nos ambientes de trabalho pode transformar significativamente o ambiente organizacional. A presença e atuação desses servidores no serviço público não só enriquecem o ambiente de trabalho, mas também reafirmam a importância da inclusão. Estes profissionais atendem a toda comunidade universitária, docentes, discentes e público externo. O trabalho deste coletivo de servidores, junto aos demais, contribui para que a universidade possa alcançar seus objetivos institucionais; oferecer uma educação de qualidade e construir um ambiente mais inclusivo. Esta diversidade presente no ambiente universitário, promove ensinamentos, conhecimento, reivindica a empatia e o respeito entre todas as pessoas.

O servidor com deficiência e os demais servidores, por trabalharem com a informação administrativa, desempenham o importante papel de auxiliar todos da comunidade universitária, na compreensão de informações sobre o funcionamento da instituição de diversas formas, realizando suas efetivas funções administrativas. Essa relação do servidor com deficiência junto com os colegas sem deficiência, docentes e discentes, permite que todos se conheçam e, por meio das semelhanças, do compartilhamento, sintam-se pertencentes a essa cultura coletiva, mas, para que isso aconteça de forma efetiva é importante que ocorra o adequado processo de inclusão destes trabalhadores no serviço público, possibilitando a estes servidores um adequado acesso e uma estrutura de trabalho para desempenharem suas funções e reais condições para permanecerem neste ambiente.

Ao se pensar em um ambiente inclusivo para estes servidores com deficiência, é imprescindível que a política de gerenciamento de recursos humanos observe as condições de acessibilidade que podem tornar um ambiente de trabalho mais inclusivo e acessível. Considerando que a acessibilidade é necessária para que essas pessoas desempenhem suas atividades laborais sem obstáculos, com apoio de pessoal e acesso aos recursos de tecnologia assistiva, dentre outros fatores a serem observados que forem necessárias a especificidade de cada caso.

Desta forma, a instituição precisará ir adequando permanentemente os processos de trabalho. Para tanto se faz necessário repensar algumas práticas, desconstruindo a visão da incapacidade, preconceito e capacitismo¹, que possam

¹ Capacitismo diz respeito ao preconceito ou discriminação contra pessoas com deficiência.

ocorrer na instituição, promovendo ações tais como, por exemplo: seminários sobre o tema inclusão, rodas de conversas nas unidades aproximando os servidores com e sem deficiência, treinamentos para uma melhor convivência entre todos os servidores, dentre outras ações para aprimorar os processos de trabalho. Assim, o foco da inclusão passa pela valorização da pessoa com deficiência, deixando de focar no que falta na pessoa e enxergar o que ela pode realizar, colaborar e fazer no seu trabalho em equipe e sobretudo, como a comunidade da instituição pode atuar para romper com os obstáculos que impedem a plena inclusão dessas pessoas.

Neste contexto, esta pesquisa teve o intuito de contribuir para a reflexão do tema inclusão no serviço público, colaborando com informações que podem ser relevantes na luta de se reconhecer a pessoa com deficiência, como pessoa detentora de direitos e deveres participante da nossa sociedade

Depois desta introdução que contextualiza a pesquisa, o trabalho se estrutura da seguinte forma:

- Capítulo 1 – trata-se da apresentação.
- Capítulo 2 – apresenta a introdução.
- Capítulo 3 – apresenta a justificativa, o tema e a definição do problema em junção com os objetivos da pesquisa.
- Capítulo 4 – apresenta os objetivos.
- Capítulo 5 – remete ao referencial teórico, a partir da legislação pertinente e trabalhos similares que foram base para a construção da dissertação.
- Capítulo 6 – apresenta os procedimentos metodológicos, perpassando pelos sujeitos e amostra da pesquisa, campo de estudo, seu desenho de investigação, técnicas e instrumentos para a construção dos dados, abrangendo a entrevista semiestruturada. Esse Capítulo remete ainda aos aspectos éticos da pesquisa e à análise de dados a partir das categorias expressas no decorrer das entrevistas.
- Capítulo 7 – apresenta os dados, bem como as discussões relacionadas às categorias como resultado da investigação científica.
- Capítulo 8 – é um capítulo de apresentação do recurso educacional, que é um pré-requisito do Programa de mestrado profissional educação e docência (PROMESTRE) da Faculdade de Educação (FAE/ UFMG).
- Capítulo 9 – reflete as considerações da pesquisa.

3. JUSTIFICATIVA

A inclusão das pessoas com deficiência no serviço público federal é uma realidade em nossos dias, como resultado de considerável movimento histórico e político de luta das pessoas com deficiência. Na atualidade, embora ainda contemos com desafios, podemos identificar documentos normativos que asseguram os direitos destas pessoas tanto na área social até a inclusão no mercado de trabalho. Como resultado, nota-se que a sociedade vem se adaptando de forma a garantir a acessibilidade às pessoas com deficiência, o que é muito importante visto que essas pessoas podem participar efetivamente de todos os espaços, desde que os ambientes sociais não imponham obstáculos.

O atual cenário econômico, social e político vem sendo marcado por importantes lutas pela inclusão e conquistas das pessoas com deficiência, advindas de um histórico de antigas e importantes reivindicações. O acesso das pessoas com deficiência ao mercado de trabalho é uma realidade contemporânea, impulsionada por instrumentos normativos que protegem seus direitos no âmbito social e no contexto laboral. Vale considerar ainda o significativo esforço do movimento das pessoas com deficiência na busca para ocupar os espaços anteriormente a elas negados, como é o caso do mercado de trabalho. Paralelamente, estamos vivenciando uma reorganização do papel do Estado e uma significativa mobilização da sociedade, o que tem modificado a realidade e qualidade de vida destas pessoas. Entretanto, essas pessoas ainda enfrentam desafios relacionados às condições para o desempenho de suas atividades profissionais de forma plena e sua permanência neste ambiente laboral.

Um dos documentos normativos importantes para a inclusão da pessoa com deficiência a Constituição Federal de 1988 (BRASIL, 1988), no capítulo II, intitulado “Dos Direitos e Garantias Fundamentais” o artigo 5º estabelece a igualdade entre todas as pessoas perante a lei, sem distinção de qualquer natureza e no artigo 6º relaciona o trabalho como um dos direitos sociais e garantia fundamental intrínseca a todos os brasileiros. Nomeia o valor social do trabalho como um dos fundamentos da República Federativa do Brasil. A Constituição define assim, a igualdade entre todos e a importância ao trabalho de desenvolvimento social e econômico da nação brasileira, ao proclamar que a ordem econômica deve estar edificada na valorização do trabalho como forma de garantir a todos uma existência digna.

Outra importante norma que garante a inclusão é a Lei Brasileira de Inclusão nº 13.146 de 2015 (BRASIL, 2015), conhecida também como o Estatuto da Pessoa com Deficiência, foi o marco do início de uma nova concepção sobre os milhares de brasileiros com alguma deficiência. Esta lei afirma a autonomia e o direito desses cidadãos para exercerem atos da vida civil em condições de igualdade com as demais pessoas. No seu artigo 2º, estabelece o conceito de pessoa com deficiência que é aquela que:

tem impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, o qual, em interação com uma ou mais barreiras, pode obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas (BRASIL, 2015, art. 2).

Ao se pensar no processo de inclusão da pessoa com deficiência, podemos notar a existência de ações afirmativas de inclusão por parte da sociedade e do Estado, mas que tais ações, ainda precisam ser ampliadas e implementadas. É necessário que instituições, empresas e demais segmentos da sociedade, que ofereçam algum tipo de prestação de serviços ou contato com as pessoas com deficiência, se adequem para uma inclusão efetiva, além de garantir condições adequadas para que esses possam desempenhar suas funções. Segundo Aranha (2001), essa inclusão, portanto, deve ser pautada de forma a atender a diversidades destas pessoas, sendo um direito que deve ser respeitado.

[...] Assim, cabe à sociedade oferecer os serviços que os cidadãos com deficiência necessitam (nas áreas física, psicológica, educacional, social, profissional). Mas lhe cabe, também, garantir-lhes o acesso a tudo de que dispõe, independentemente do tipo de deficiência e grau de comprometimento apresentado pelo cidadão (ARANHA, 2001, p. 179).

A pesquisa em tela foi realizada em uma universidade federal mineira, cujos participantes foram servidores com qualquer tipo de deficiência. A motivação consistiu em verificar como este trabalhador interage no setor de trabalho, bem como os aspectos que facilitam e/ou dificultam seu trabalho no serviço público, além de conhecer os aspectos de acessibilidade, barreiras atitudinais, utilização de tecnologia assistiva e a interação social no ambiente de trabalho.

É importante pontuar que, adotamos o conceito de Modelo Social da deficiência, o qual deve ser compreendido para além de uma questão individual do sujeito, ou seja, envolve também:

uma questão da vida em sociedade, o que transfere a responsabilidade pelas desvantagens das limitações corporais do indivíduo para a incapacidade da sociedade em prever e se ajustar à diversidade (BAMPI; GUILHEM; ALVES, 2010, p. 3).

Desse modo, cabe à sociedade rever e adaptar suas condutas de forma que os espaços e serviços estejam alinhados às demandas de acessibilidade das pessoas com deficiência. Tais dificuldades e obstáculos podem ser mitigados por meio da provisão adequada de recursos voltados às suas necessidades, além de ações que visem promover a acessibilidade, romper com barreiras atitudinais, arquitetônicas e o capacitismo. É relevante destacar que o capacitismo, por se tratar do preconceito em relação às pessoas com deficiência, é a leitura que a sociedade faz a respeito dessas pessoas, assumindo que a condição corporal destas é algo que, naturalmente, as define como menos capazes (VENDRAMIN, 2019).

A partir dessas questões, delinea-se essa pesquisa de mestrado com vistas a ampliar a discussão a respeito da importância do acesso e permanência dos servidores com deficiência, além de identificar os principais desafios presentes neste ambiente do serviço público federal.

Busca-se reforçar que o trabalho da pessoa com deficiência no serviço público é um direito estabelecido em lei e relevante na construção de um ambiente inclusivo no serviço público. Para tanto este servidor com deficiência, necessita de condições adequadas para realizar o seu trabalho.

Nesta perspectiva, ressaltamos que para a melhor adequação do processo de inclusão, no setor público, se faz necessário escutar o servidor, entender as necessidades específicas, para que após todo o entendimento em relação às especificidades daquele servidor com deficiência, se possa verificar onde o mesmo, poderá exercer sua atividade laboral e quais recursos e serviços podem ser necessários. Isso porque, é importante garantir que estes profissionais com deficiência, precisam ter condições de exercerem suas funções, assim como seu colega sem deficiência exerce. Desta forma, é preciso observar suas necessidades específicas, compreendendo a forma de trabalho, ritmo de cada um e estabelecendo apoio pessoal, estrutural e técnico da instituição. Respeitando este servidor com deficiência, seu papel na instituição, possibilitando ao mesmo a interação e realização dos processos de trabalho, adequando o ambiente de forma a dar condições para que este servidor possa trabalhar e permanecer neste ambiente de trabalho.

Contudo, esse processo precisa ocorrer de forma organizada, levando em consideração as demandas e necessidades desse trabalhador para o desempenho de suas funções, além da devida adequação dos processos de trabalho. É essencial avaliar cada caso particular e respeitar a diversidade dessas pessoas. Para isso, são necessários estudos e pesquisas sobre o tema, que evidenciem o que precisa ser modificado e melhorado no ambiente. Assim, ao identificar problemas que podem impedir a plena inclusão e possíveis falhas a serem corrigidas, o Setor de Recursos Humanos – RH do setor público poderá refazer o planejamento e estabelecer novas metas para o processo de inclusão, bem como outras metas futuras a serem alcançadas.

Nesse contexto, a presente pesquisa se propõe a investigar o acesso e atuação de servidores com deficiência em uma universidade federal mineira, visando detectar informações essenciais que possam colaborar para o aprimoramento do processo de inclusão dessas pessoas no setor público federal. Foi realizada em uma universidade federal mineira, cujos participantes foram servidores com qualquer tipo de deficiência. Assim, tivemos uma pergunta norteadora na pesquisa: *quais são os principais desafios para o acesso e permanência dos servidores com deficiência no exercício de suas funções no serviço público federal?*

Desta forma, o estudo buscou reforçar que o trabalho da pessoa com deficiência no serviço público é um direito estabelecido em lei e relevante na construção de um ambiente inclusivo no setor público federal, demonstrando que para isto, os servidores com deficiência precisam das condições adequadas no ambiente de trabalho para que esses possam desempenhar e permanecer nas suas funções.

4 OBJETIVOS

São apresentados, a seguir, o objetivo geral e os específicos da presente pesquisa.

4.1 OBJETIVO GERAL

Identificar e analisar os principais obstáculos enfrentados por servidores com deficiência em uma instituição pública de ensino superior no exercício de suas funções.

4.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Identificar e discutir os principais desafios para acesso e permanência na Instituição de ensino superior, vivenciados pelos servidores com deficiência.
2. Visibilizar e problematizar as barreiras arquitetônicas, atitudinais entre outras, além dos recursos de tecnologias assistivas utilizados pelos servidores no desempenho de suas atividades.
3. Elencar as sugestões dos servidores com deficiência para melhorar o ambiente de forma a torná-lo mais inclusivo.

Esse trabalho buscou ressaltar a importância de um planejamento e prática de inclusão das pessoas com deficiência no setor público, evidenciando assim aspectos problemáticos relacionados à inclusão e possíveis falhas a serem corrigidas, bem como outras metas a serem alcançadas futuramente.

5 REFERENCIAL TEÓRICO

Este capítulo é estruturado por conceitos relevantes pertinentes às pessoas com deficiência, legislação de trabalho, para melhor compreensão sobre o assunto da pesquisa. Sua efetiva participação na sociedade e trabalho como um todo. Certamente, esse enfoque perpassa por outras áreas de estudo como a educação, pois a inclusão da pessoa com deficiência é uma ação social, desenvolvida por pessoas e em determinados contextos diversos de toda nossa sociedade.

5.1 O CONCEITO DE TRABALHO E AS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

Primeiramente, a busca por referências para a fundamentação teórica focou-se no conceito de trabalho, na identificação da legislação pertinente ao trabalho e ao serviço público, e nas pessoas com deficiência, além de pesquisas similares. É essencial conhecer as contribuições que outros autores já aportaram à temática para enriquecer nosso entendimento.

Desta forma, ao consultarmos as legislações existentes sobre o trabalho e consolidadas socialmente, podemos dizer que o trabalho é vital ao ser social, pois, sem o seu trabalho o indivíduo perde sua referência social e dignidade. A seguir destacamos algumas definições de trabalho, encontradas na literatura.

Marx (1968) conceitua o trabalho como sendo toda a ação humana sobre a natureza, segundo o autor:

[...] O trabalho é, antes de tudo, um processo entre o homem e a natureza, processo este em que o homem, por sua própria ação, medeia, regula e controla seu metabolismo com a natureza. Ele se confronta com a matéria natural como com uma potência natural [Naturmacht]. A fim de se apropriar da matéria natural de uma forma útil para sua própria vida, ele põe em movimento as forças naturais pertencentes a sua corporeidade: seus braços e pernas, cabeça e mãos. Agindo sobre a natureza externa e modificando-a por meio desse movimento, ele modifica, ao mesmo tempo, sua própria natureza (Marx, 1968, p. 326).

O autor Morin (2001) destaca que o trabalho na instituição deve oferecer sentido para o trabalhador:

[...] a organização do trabalho deve oferecer aos trabalhadores a possibilidade de realizar algo que tenha sentido, de praticar e de desenvolver suas competências, de exercer seus julgamentos e seu livre-arbítrio, de conhecer a evolução de seus desempenhos e de se ajustar (MORIN, 2001, p. 9).

Para Morin (2001) existem três estados psicológicos que exercem um impacto importante na motivação e na satisfação de uma pessoa no seu trabalho:

1. o sentido que uma pessoa encontra na função exercida;
2. o sentimento de responsabilidade que ela vivencia em relação aos resultados obtidos e;
3. o conhecimento de seu desempenho no trabalho (MORIN, 2001, p. 10).

Neste sentido, Backes (2012) destaca como um funcionário vivencia subjetivamente as mudanças organizacionais no trabalho, especificamente no que concerne ao sofrimento psíquico. Segundo o autor:

[...] o trabalho, ao mesmo tempo em que é fonte de sofrimento e alienação, pode ser também, sob outro ângulo, um significativo instrumento de resgate do homem como sujeito, de reapropriação e emancipação, de aprendizagem e da prática da solidariedade e da democracia (BACKES, 2012, p. 136).

Os autores, Lima, *et al.* (2013), ressaltam a importância do trabalho como fator de inserção social:

[...] O trabalho também é uma possibilidade de inserção social, devido ao encontro do trabalhador com muitos outros dentro do mesmo espaço ou fora dele, deixando de ser apenas uma atividade para ser também uma forma de relação social. Participar desse mundo social possibilita o aprimoramento da subjetividade, pois tornar visível o saber-fazer, a inteligência e a experiência de trabalhar é uma forma de obter o reconhecimento dos outros, receber o julgamento dos outros. Para deixar de ser invisível e ser reconhecido, o trabalhador precisa estar em cooperação com seus pares (LIMA, *et al.*, 2013, p. 49).

Para Carmo (2001) o conceito de trabalho é uma função humanizadora e não apenas de trocas mercantis. Segundo o autor, o trabalho é:

toda atividade realizada pelo homem civilizado que transforma a natureza pela inteligência. E realizando essa atividade, o homem se transforma, se auto-produz e, ao se relacionar com outros homens, estabelece a base para as relações sociais (CARMO, 2001, p. 15).

Para Antunes (2006), a categoria trabalho é de suma importância para o ser social, contribuindo para a humanidade do indivíduo.

O trabalho mostra-se como fundante de realização do ser social, condição para sua subsistência; é o ponto de partida para a humanização do ser social, é o motor decisivo no processo de humanização do homem (ANTUNES, 2006, p. 125).

Segundo Albornoz (2004) ainda que a utilização de instrumentos para modificar a natureza seja uma característica predominantemente humana, a história mostra que outros seres primitivos podem usar, por exemplo, um galho de árvore para retirar uma fruta. Assim, para a autora, o que realmente difere o homem dos demais animais é que no trabalho humano existe liberdade:

Posso parar de fazer o que estou fazendo, embora seja um servo, embora não me seja reconhecido o direito de greve, e embora eu venha a sofrer por causa deste meu gesto. Posso também fazer meu trabalho de muitas maneiras diferentes, se a máquina não o programar assim como o instinto faz com os outros animais. Ao passo que o ser humano modifica a natureza ao mesmo tempo que transforma a si mesmo, é possível depreender que nenhum trabalho é igual a outro, por mais parecido que possa ser. O que torna essa análise possível é justamente entender o trabalho a partir de sua função humanizadora (ALBORNOS, 2004, p. 12).

O trabalho é uma atividade social fundamental e que contribui com a inclusão e participação plena das pessoas na sociedade. No entanto, por longo período as pessoas com deficiência foram excluídas ou impedidas de participar dessa atividade, ou “algumas pessoas com deficiência ocupavam postos de trabalho, entretanto, via de regra desempenhavam atividades insalubres e de péssima remuneração” (PICCOLO, 2022, p. 167). Segundo Piccolo (2022):

[...] a industrialização e seu sistema maquinizado rejeitou o corpo com deficiência como passível de desempenhar funções laborais em virtude da velocidade de um sistema pensado exclusivamente pela ótica da normalidade [...] (PICCOLO, 2022, p. 163).

Nesse sentido, o autor pontua que essa exclusão se torna uma base significativa para os preconceitos e negações que essas pessoas enfrentam. Segundo o autor:

Se o trabalho é a atividade basilar na reprodução social e as pessoas com deficiência foram separadas dessa tarefa, resta evidente que é sobre essa relação que se situa boa parte dos preconceitos e denegações dirigidas a esse público (PICCOLO, 2022, p. 163).

Ou seja, a exclusão do trabalho das pessoas com deficiência contribui diretamente para os estigmas e discriminações que enfrentam, reforçando a importância da inclusão e da igualdade de oportunidades no ambiente de trabalho. Atualmente, avanços significativos na discussão e nas lutas pelos direitos das pessoas com deficiência têm resultado em normativas que garantem seu direito ao trabalho, tanto no setor público quanto no privado.

5.2 AS NORMATIVAS SOBRE O TRABALHO, O SERVIÇO PÚBLICO E AS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

A Declaração Universal dos Direitos Humanos, estabelece vários direitos fundamentais e essenciais para os cidadãos. Um deles é o direito ao trabalho, consignado no Art. 23 da referida Declaração.

1. Todo ser humano tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego.
2. Todo ser humano, sem qualquer distinção, tem direito a igual remuneração por igual trabalho.
3. Todo ser humano que trabalhe tem direito a uma remuneração justa e satisfatória, que lhe assegure, assim como à sua família, uma existência compatível com a dignidade humana, e a que se acrescentarão, se necessário, outros meios de proteção social.
4. Todo ser humano tem direito a organizar sindicatos e neles ingressar para proteção de seus interesses (ONU, 1948).

A Lei nº 7.853 de 1989 (BRASIL, 1989), em seu artigo 2º, estabelece que cabe ao Poder Público assegurar o pleno exercício dos direitos básicos às pessoas com deficiência; e no inciso III, define as medidas a serem tomadas pelos órgãos da administração na área da formação profissional e do trabalho, tais como a promoção de ações eficazes que propiciem a inserção nos setores público e privado.

Em consonância com a Convenção 159 da Organização Internacional do Trabalho – OIT, o governo brasileiro aprovou em julho de 1991 a Política Nacional de Cotas. A Lei nº 8.213 de 1991 (BRASIL, 1991, art. 93), também conhecida como “Lei de Cotas” para as pessoas com deficiência, foi um dos principais incentivos para aumentar a participação destas pessoas no mercado de trabalho. Em seu artigo 93, estabelece que as empresas com mais de 100 trabalhadores devam ter de 2 a 5% das suas vagas destinadas a pessoas com deficiência. Distribuídos assim:

Art. 93. A empresa com 100 (cem) ou mais empregados está obrigada a preencher de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, habilitadas, na seguinte proporção:

- | | |
|---|--|
| I – até 200 empregados..... | 2%; |
| II – de 201 a 500..... | 3%; |
| III – de 501 a 1.000 | de 4%; |
| IV – As empresas com mais de 1.001 empregados | devem reservar 5% das vagas para esse grupo. |

O Decreto n.º 6.949 de 2009 (BRASIL, 2009), promulga a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, esta Convenção tem como objetivo, proteger e assegurar o desfrute pleno e igualitário de todos os direitos humanos e liberdades fundamentais das pessoas com deficiência e promover o respeito de uma vida com dignidade. Este decreto reafirma que a inclusão é um direito das pessoas com deficiência e deve ser implementada de forma organizada e planejada adequadamente.

No serviço público as pessoas com deficiência são incluídas respeitando a legislação trabalhista junto a outras normativas específicas.

A Constituição da República estabelece no artigo 37, inciso VIII, que a lei reservará o percentual dos cargos e empregos públicos para as pessoas com deficiência e definirá os critérios de sua admissão.

A Lei nº 8.112 de 1990 (BRASIL, 1990), que dispõe sobre os servidores públicos federais, estabelece em seu art. 5º, § 2º, algumas diretrizes que asseguram às pessoas com deficiência o direito de se inscreverem em concursos públicos e concorrerem em igualdade de condições com os demais candidatos, sendo-lhes reservadas até 20% das vagas em cargos e empregos públicos no âmbito da Administração Pública Federal, ou seja, empresas públicas federais, sociedades de economia mista federais, autarquias federais e fundações públicas federais, além da própria administração direta da União, devem reservar vagas nos concursos para pessoas com deficiência. Neste regime jurídico dos servidores também está assegurado ao servidor com deficiência a concessão de horário especial, quando a necessidade for comprovada por junta médica oficial, independentemente de compensação de horário.

A inclusão no seu aspecto social é importante para a real convivência da pessoa com deficiência na sociedade, já que por muitos anos esse direito tem sido negado a essas pessoas. O autor Sassaki, vai nos ajudar a compreender o conceito de inclusão social:

Conceitua-se a inclusão social como o processo pelo qual a sociedade se adapta para poder incluir, em seus sistemas sociais gerais, pessoas com necessidades especiais e, simultaneamente, estas se preparam para assumir seus papéis na sociedade. A inclusão social constitui, então, um processo bilateral no qual as pessoas, ainda excluídas, e a sociedade buscam, em parceria, equacionar problemas, decidir sobre soluções e efetivar a equiparação de oportunidades (SASSAKI, 2006, p. 132).

Neste aspecto da importância social da inclusão, a Lei n.º 13.146 de 2015 (BRASIL, 2015), também conhecida como Lei Brasileira da Inclusão da pessoa com deficiência (LBI), tem como proposta não só abrir portas no mercado de trabalho para pessoa com deficiência, mas também em outras instâncias da sociedade. O que contribuiu para o fortalecimento do movimento de inclusão. Esta Lei afirma que a colocação competitiva da pessoa com deficiência pode ocorrer por meio de trabalho com apoio, observadas algumas diretrizes dentre elas:

II – 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 (BRASIL, 2015, art. 37).

Ao se pensar no direito das pessoas com deficiência de ser inserida no mercado de trabalho com condições de exercer e permanecer neste ambiente, o Decreto n.º 6.949, de 25 de agosto de 2009 e a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência de 2006, da qual o Brasil é signatário, está previsto que as pessoas com deficiência devem ter garantido o acesso ao emprego no setor público e ainda deve-se: “Assegurar que adaptações razoáveis sejam feitas para pessoas com deficiência no local de trabalho” (BRASIL, 2009, p. 31). Nesse contexto, alinhado à perspectiva do modelo social da deficiência, o indivíduo pode desempenhar suas funções no trabalho desde que não haja obstáculos e nesse ponto, os recursos de TA, por exemplo, podem ser fundamentais enquanto ferramentas que viabilizam a execução de atividades laborais.

Em linhas gerais, pode-se dizer que os recursos de TA possibilitam que as pessoas com deficiência desempenhem suas funções e atividades com autonomia. De acordo com Manzini (2005, p. 82),

Os recursos de tecnologia assistiva estão muito próximos do nosso dia a dia. Ora eles nos causam impacto devido à tecnologia que apresentam, ora passam quase despercebidos. Para exemplificar podemos chamar de tecnologia assistiva uma bengala, utilizada por nossos avós para proporcionar conforto e segurança no momento de caminhar, bem como um aparelho de amplificação utilizado por uma pessoa com surdez moderada ou mesmo veículo adaptado para uma pessoa com deficiência (MANZINI, 2005, p. 82).

A partir dos resultados do estudo desenvolvido por Cruz *et al.* (2015), nota-se que para além das garantias oportunizadas pela Lei de Cotas, é preciso que a

contratação de profissionais com deficiência acompanhe a remoção de obstáculos de todos os tipos para a garantia da permanência do trabalhador. E ainda, apontam a necessidade da “utilização da tecnologia assistiva e da ergonomia, que possibilitam adaptar o ambiente às pessoas, além da habilitação e reabilitação da pessoa com deficiência.” (CRUZ *et al.* 2015, p. 388).

Ao se garantir para os servidores com deficiência o acesso a uma adequada acessibilidade do ambiente ao trabalho, sem a presença de barreiras arquitetônicas, atitudinais e com a utilização dos recursos de tecnologia assistiva, quando necessários, a instituição oferta e cumpre a oportunidade de auxiliar a independência do servidor com deficiência de forma efetiva. Assim este indivíduo, terá mais chances de agir com autonomia no local de trabalho, com o devido acesso ao conhecimento, agindo e sendo incorporado no ambiente como um cidadão na efetivação aos seus direitos.

Desta forma é importante que os profissionais com deficiências contratados façam parte das equipes de forma efetiva. Exercendo funções relevantes como os demais funcionários da empresa cumprindo seu direito de forma equiparada.

A seguir trouxemos uma revisão literária com artigos científicos cujos temas são similares ao desta pesquisa.

5.3 O QUE TEMOS DE PESQUISAS DESENVOLVIDAS SOBRE A TEMÁTICA?

Primeiramente, com o intuito de verificar o que a literatura tem produzido sobre a temática Trabalho e pessoas com deficiência, realizamos um estudo do tipo revisão de literatura, pois é necessário conhecer as contribuições que outros autores já aportaram como conhecimento à temática.

Neste sentido, descrevemos brevemente algumas publicações encontradas no banco de dados do Portal de Periódicos Capes, uma base de dados vinculada à Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES). Assim, foram escolhidos alguns artigos científicos publicados na língua portuguesa que contemplavam a temática do estudo. Os descritores utilizados na busca foram: *pessoas com deficiência, trabalho, acessibilidade, barreiras enfrentadas e recursos de TA*. Após verificados e selecionados, destacamos quais foram os objetivos e principais resultados encontrados nas referidas pesquisas.

No estudo de Cruz *et al.* (2015), o intuito foi de contribuir para a reflexão do tema trabalho e deficiência e teve por objetivos identificar aspectos que facilitam e/ou dificultam a inclusão de pessoas com deficiência no mercado trabalho e analisar a contribuição da tecnologia assistiva no trabalho na perspectiva das pessoas com deficiência física. Foi um estudo descritivo exploratório de natureza qualitativa. Teve como instrumento de coleta de dados uma entrevista semiestruturada. Seus principais resultados demonstram que há a necessidade de mais diálogos que permitam a reflexão sobre a adaptação obrigatória dos ambientes e dos postos de trabalho e de uma equipe interdisciplinar mínima de profissionais (tais como psicólogo, engenheiro de produção, terapeuta ocupacional, arquiteto, assistente social) que possam cuidar das questões relacionadas à inclusão dessas pessoas.

Os autores Lorenzo e Galery (2019), tiveram como objetivo mostrar a trajetória profissional de uma pessoa cega, utilizando o método de história oral de vida, com objetivo de investigar as barreiras que enfrentam, conforme definição da Lei Brasileira de Inclusão e das Normas Técnicas que tratam sobre o assunto, e se houve evolução na retirada das barreiras nos últimos 20 anos. Os resultados a partir da percepção do participante da referida pesquisa, demonstraram que houve avanços na remoção de barreiras, principalmente tecnológicas, arquitetônicas e urbanísticas, mas que a barreira atitudinal ainda é um entrave à inclusão das pessoas com deficiência visual no mercado de trabalho.

No estudo de Amâncio e Mendes (2023), foi demonstrado que embora o acesso de pessoas com deficiência ao trabalho venha se intensificando ante uma tendência global de humanização, a parcela desse segmento populacional formalmente empregada ainda está longe do esperado. Este artigo buscou compreender como as produções científicas têm discutido sobre pessoas com deficiência no contexto de trabalho brasileiro. Os autores constataram que, apesar dos avanços normativos e culturais, persistem algumas barreiras urbanísticas, arquitetônicas, nos transportes, na comunicação e informação, atitudinais e tecnológicas, que desencadeiam dificuldades relacionadas à acessibilidade, ao preconceito e à discriminação. Tais obstáculos dificultam a inclusão das pessoas com deficiência no contexto laboral e demandam ações das organizações que, aliadas a atuações complementares das famílias dessas pessoas e do Estado, têm o potencial de viabilizar efetivas transformações sociais.

O estudo de Leal *et al.* (2013), teve como objetivo investigar fragilidades e agravos vivenciados por trabalhadores com deficiência física no seu ambiente de trabalho. Trata-se de um estudo de caso, de caráter descritivo, de abordagem qualitativa. Os dados foram coletados junto a oito trabalhadores com deficiência física e analisados mediante análise temática. Os resultados demonstraram que a maioria dos sujeitos pesquisados referiram ter encontrado dificuldades na busca do emprego e mencionaram o preconceito e a acessibilidade como obstáculos. Que devem ser oportunizados ao trabalhador com deficiência física ter conhecimentos acerca de seus direitos e sobre os riscos ocupacionais a que estão expostos, a fim de facilitar meios para a consolidação de uma sociedade cada vez mais inclusiva e promotora de ambiências saudáveis.

No estudo desenvolvido por Laquale (2017), ressalta que é através da acessibilidade que tal grupo de indivíduos se insere na sociedade em suas diversas áreas, como educação, trabalho, lazer *etc.* Teve como finalidade a análise das mais variadas leis e regras pertinentes à acessibilidade voltadas às pessoas com deficiência, tema importante não apenas para tal grupo de pessoas, mas para a sociedade em geral, principalmente no que concerne a forma como essas pessoas são vistas pela mesma, que ainda na atualidade não é a forma correta. É um estudo bibliográfico que apresenta de forma objetiva alguns aspectos importantes das legislações e publicações concernentes aos direitos destinados à pessoa com deficiência, especificamente o direito à acessibilidade, tendo como objetivo auxiliar na expansão do tema tanto na comunidade acadêmica como na sociedade em geral. As principais considerações afirmam que o Brasil possui uma das melhores legislações voltadas à garantia da inclusão social das pessoas com algum tipo de deficiência. Entretanto, é nítida a falta de verdadeira aplicação destas normas tanto por parte do Poder Público, quanto da própria sociedade.

Os autores Rueda e Barros (2018) apresentam um estudo que teve o objetivo de identificar as potencialidades e fragilidades em termos de acessibilidade das pessoas com deficiência física no acesso em organizações públicas ou privadas e expor a necessidade nas organizações seguirem a Norma Brasileira – NBR 9050 da Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT, 2015), para a adequada acessibilidade de pessoas com deficiência física, além de relatar suas recomendações diante de barreiras arquitetônicas propostas pela Norma. Foi uma

pesquisa documental baseada na norma e suas recomendações. Os resultados mostraram que existem potenciais melhorias em termos de barreiras arquitetônicas e inclusão social de pessoas com deficiência física no Brasil. E que o debate e a sensibilização dos direitos fundamentais em todas as áreas das políticas públicas voltadas para as pessoas com deficiências físicas são fundamentais para a efetivação de sua acessibilidade é ímpeto nos tempos atuais.

Os autores Silva *et al.* (2016) realizaram um estudo cujo objetivo geral foi caracterizar servidores com deficiência de uma Instituição Federal de Ensino Superior (IFES) e verificar sua percepção em relação à funcionalidade, autonomia e satisfação em relação ao trabalho. Objetivou-se também verificar a atuação ocupacional dos participantes, com uso de Tecnologia Assistiva. Tratou-se de uma pesquisa transversal, descritiva e de abordagem quali-quantitativa, com amostra não probabilística. A amostra foi definida por critério de conveniência. Para coleta de dados foram utilizados dois instrumentos de avaliação, a Medida de Independência Funcional (MIF) e a entrevista semiestruturada. Seus principais resultados demonstram que apesar dos avanços visíveis e indiscutíveis nos últimos anos, ainda é preciso prosseguir lutando para a inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, seja por meio da qualificação da equipe de Saúde do Trabalhador das empresas; aplicando e exigindo o cumprimento da legislação, orientando os empregadores e gestores sobre as necessidades e os benefícios de adaptações ambientais, atitudinais e tecnológicas, treinando e qualificando adequadamente o trabalhador com deficiência (por meio de educação continuada, cursos de atualização de curto prazo e plano global de carreira), implementando recursos de Tecnologia Assistiva para facilitar a execução das atividades no trabalho.

No estudo de Piovesan *et al.* (2015), ressalta-se que a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho pode ser um diferencial na qualidade de vida desses indivíduos, sendo que a participação de forma igualitária em sociedade, respeitando os direitos e obrigações ainda é um desafio. Tiveram como objetivo apresentar e avaliar os benefícios de um sistema imersivo inserido no processo de educacional do Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (SENAI), focando na preparação e desenvolvimento das pessoas com deficiência intelectual para inclusão no mercado de trabalho. A metodologia utilizada foi uma pesquisa qualitativa com estudo de caso e os resultados demonstraram a viabilidade da utilização de um

sistema baseado nos conceitos de ambiente imersivos na preparação de pessoas com deficiência intelectual para o ambiente laboral. Os resultados da pesquisa comprovaram que o desenvolvimento do sistema se mostrou eficiente, possibilitando assim a criação de um ambiente imersivo fiel às características reais da empresa, podendo este ser observado pelos próprios alunos que desde as primeiras intervenções reconheceram a empresa e os lugares modelados. Este sistema se mostrou uma poderosa tecnologia assistiva, podendo ser usado como recurso didático e posteriormente como sistema de localização dentro da empresa, servindo assim para treinamento dos funcionários com deficiência, auxiliando assim, o processo de inclusão destas pessoas no ambiente laboral.

Na pesquisa desenvolvida pelas autoras Pereira e Passerino (2012), ressaltam que o trabalho das pessoas com deficiência tem sido objeto de estudos que revelam a importância da laboralidade para a melhoria da autonomia e da autoestima destas pessoas. Tal estudo dedicou-se a pesquisar a existência ou não de tecnologias para a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, através da observação de uma empresa de grande porte. Utilizou-se uma metodologia qualitativa que priorizou observações, entrevistas semiestruturadas e análise de documentos. Os principais resultados demonstraram a inexistência tecnológica revelada pela insistência das empresas em procurarem cegos que enxerguem, surdos que ouçam e cadeirantes que caminhem, o que precisa ser invertida. Que a lógica de adaptar a pessoa ao posto de trabalho não tem mais espaço no mundo inclusivo com o auxílio da tecnologia assistiva. E que com as tecnologias espera-se a abertura de um grande campo de trabalho, para que os trabalhadores tenham a possibilidade de exercer seus ofícios, respeitados em suas diferenças.

Na pesquisa de Maia e Carvalho-Freitas (2015) foi investigado o processo de inclusão das pessoas com deficiência nas organizações, focando as práticas de treinamento e desenvolvimento (T&D), além dos recursos de adequação e adaptação utilizados nesses processos. Foi uma pesquisa qualitativa e utilizou como instrumentos de pesquisa: a entrevista semiestruturada, questionários e inventários. Os principais resultados demonstraram que a Lei de Cotas e o tipo de deficiência ainda influenciam no processo de contratação. Os programas de treinamento e desenvolvimento adotados não utilizam estratégias metodológicas ou tecnologias assistivas para garantir igualdade de oportunidades para as pessoas com deficiência. As

adaptações no ambiente e o uso da tecnologia assistiva foram reconhecidos como importantes para o desempenho desse grupo de trabalhadores com deficiência.

Nunes *et al.* (2016) tiveram como objetivo investigar as ferramentas tecnológicas que estão sendo disponibilizadas no ambiente de trabalho de servidores com deficiência das universidades federais brasileiras, na tentativa de identificar a adequação das condições e práticas de trabalho ao tipo de deficiência existente e, assim, conhecer a realidade da igualdade de oportunidades do cenário laboral tecnológico de pessoas com deficiência nessas instituições. Foi uma pesquisa do tipo descritiva, com abordagem qualitativa. O universo da pesquisa foi constituído por todas as universidades federais brasileiras, perfazendo um total de 61, sendo a amostra do tipo censitária. O instrumento utilizado na pesquisa foi questionário. Seus principais resultados demonstraram que apesar das carências ainda existentes no ambiente de trabalho universitário, as instituições demonstram ter ciência da importância do uso das Tecnologias de Informação e Comunicação para melhoria laboral e inclusão social dos servidores com deficiência. Constatou-se que a maioria das universidades federais brasileiras têm em seu quadro funcional pessoas com deficiência, mas, a efetivação de políticas de assistência específicas para melhorar as condições de acessibilidades destes servidores ainda é um grande desafio.

Segundo Pereira e Passerino (2014), em seu artigo, a inclusão de pessoas com deficiência nos âmbitos escolar, social e laboral, tem sido objeto de discussão, mas aparentemente poucos avanços foram contabilizados no Brasil. E assim, nas diferentes dimensões da inclusão, novos desafios são pautados por velhos obstáculos e estigmas. O presente artigo teve como objetivo apresentar uma análise teórica a partir da pesquisa iniciada no âmbito da inclusão do mercado de trabalho, cujo foco foi observar soluções utilizadas nestes ambientes através das tecnologias assistivas, que permitam não só incluir as pessoas com deficiência, mas qualificar e incrementar o seu desenvolvimento profissional. A metodologia utilizada foi o mapeamento de empresas, observações e entrevistas. Os principais resultados demonstram que sem dúvida existe um grande investimento governamental (em diversos níveis), tanto na área educacional como na área de mercado de trabalho. Contudo, percebe-se ainda uma lacuna entre os investimentos e a capacitação e formação de recursos humanos, seja no âmbito educacional ou empresarial. As formações de recursos humanos, principalmente as de caráter inicial, têm dado

conta de forma incipiente de uma formação na área da inclusão. Além disso, nas empresas, tal preocupação parece não ser prioritária. Ficou evidente que a lógica da contratação é a de que a pessoa e sua deficiência se adaptem ao posto de trabalho e não o contrário e a existência de estereótipos de local de trabalho para cada deficiência. Constatou-se a necessidade de adaptação das empresas implicando investimentos na área de TA, que não necessariamente resultaria em um dispêndio financeiro, mas em uma mudança paradigmática que visa encontrar e produzir soluções assistivas em parceria com centros de investigação de referência e a sociedade em geral.

No artigo dos autores Silva Junior e Ferraz (2020) é apresentado um estudo cujo objetivo foi entender como os recursos de TA disponíveis atualmente possibilitam a permanência das pessoas com deficiência no ambiente de trabalho da IFES. Foi uma pesquisa qualitativa e os autores utilizaram como instrumento de pesquisa a entrevista semiestruturada. Seus principais resultados demonstraram que ainda é ineficiente a aplicação das leis na forma de políticas públicas, garantindo acesso aos recursos de TA e sua disseminação, para que as pessoas com deficiência possam participar de maneira concreta e digna no desenvolvimento social e econômico do país.

E por fim, as autoras Rodrigues e Coutinho (2018) apresentam um artigo sobre a Tecnologia Assistiva (TA) como área de conhecimento, que envolve tanto serviços quanto recursos, potencializando ações cotidianas e laborais de pessoas com deficiência. Sob a perspectiva da educação ao longo da vida, a internet desponta como uma rica fonte de informações que pode subsidiar os processos inclusivos no ambiente laboral. Utilizou-se a metodologia de cunho qualitativo com entrevistas semiestruturadas para a coleta de dados. Os resultados apontam que precisam ser olhadas e analisadas as práticas educativas no âmbito da inclusão de trabalhadores com deficiência. Práticas essas que não captam outras formas de aprender, de qualificar tanto os processos inclusivos como o próprio profissional de RH; outro fator importante é a implantação de uma plataforma que divulgue, de forma colaborativa a TA já em uso no ambiente laboral, poderá auxiliar as empresas no cumprimento da Lei de Cotas.

No próximo capítulo, apresentaremos os procedimentos metodológicos que foram executados no decorrer da pesquisa.

6 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Neste capítulo, é apresentado o caminho percorrido para a execução dos procedimentos que foram delimitados na investigação. Essa pesquisa é caracterizada como uma pesquisa de natureza qualitativa (Gil, 2002). Visa identificar a inclusão, utilizando uma Universidade Federal da Região Sudeste, como objeto de pesquisa.

A pesquisa qualitativa tem como base os questionamentos que iniciam o processo de investigação e discussão. A mesma, será embasada pelo aporte teórico. Segundo Gil:

A pesquisa é requerida quando não se dispõe de informação suficiente para responder ao problema, ou então quando a informação disponível se encontra em tal estado de desordem que não possa ser adequadamente relacionada ao problema (GIL, 2002, p. 17).

Conforme estabelecido no objetivo geral, a pesquisa buscou identificar e analisar os principais obstáculos enfrentados por servidores com deficiência em uma instituição pública de ensino superior no exercício de suas funções. Desta forma, neste capítulo, apresentamos os procedimentos metodológicos utilizados na coleta de dados da investigação. Demonstraremos o perfil dos entrevistados, participantes da pesquisa, juntamente com as características do campo de estudo, a universidade federal da Região Sudeste e o instrumento utilizado para a coleta de dados. Já no capítulo 7, os resultados e discussões das análises.

Nesse sentido, como estratégia de escolha dos casos estudados, foi realizada a seleção de uma instituição de ensino superior, a saber: uma universidade federal da Região Sudeste, localizada em uma cidade de Minas Gerais, a qual ofereceu abertura para a pesquisa, além de apresentar em sua estrutura administrativa, no dia a dia de trabalho, servidores com deficiência.

Com o intuito de caracterizar a inclusão e atuação dos servidores com deficiência na instituição, para realizar o que foi previsto nos procedimentos metodológicos, foi utilizada a entrevista semiestruturada, com um roteiro elaborado pela pesquisadora com base nos objetivos do estudo e direcionado para o grupo de participantes. Para a análise dos dados produzidos foram criadas categorias relacionadas ao contexto o qual estão inseridas as pessoas entrevistadas. Desta

forma, foi realizada uma análise dos principais pontos de convergência entre ambos os servidores e também sobre as especificidades relatadas por eles.

A seguir, apresentaremos a definição da amostra e o campo de estudo. Além disso, abordaremos o instrumento utilizado para a coleta de dados, bem como a teoria para essa análise e os procedimentos éticos relacionados à pesquisa.

6.1 CAMPO DE ESTUDO

Nesta seção, identificamos nosso campo de estudo, uma universidade federal mineira da Região Sudeste, realizando sua caracterização e identificamos o perfil do nosso público-alvo, os servidores com deficiência.

Considerando a abertura para a realização da pesquisa, foi definida uma instituição de ensino superior do estado de Minas Gerais como lócus da pesquisa. É considerada uma importante instituição com grande abrangência educacional e territorial para a sociedade mineira. Foi fundada há mais de 90 anos, e tem como base de atuação o tripé ensino, pesquisa e extensão.

Segundo registros da referida universidade, têm sua comunidade universitária, aproximadamente composta por mais de 3.300 servidores docentes, 4.000 servidores técnicos-administrativos. No que se refere a servidores técnicos-administrativos e docentes a instituição possui aproximadamente 138 servidores com deficiência em seu quadro e 47.233 estudantes.

A referida universidade oferece cursos de educação a distância, que se estruturam nos níveis de graduação, especialização, aperfeiçoamento e atualização. Tais cursos estão presentes em 24 cidades-polo, localizadas em todas as regiões do estado.

Desde sua criação, esta universidade foi responsável pelo constante crescimento cultural, social e científico da Região Sudeste, oferecendo oportunidades e ensino público de grande excelência e qualidade. O território da universidade e sua abrangência é demonstrado na Figura 1.

Descrição da figura: Trata-se da figura do mapa do Estado de Minas Gerais especificando o território da universidade de 13.8 milhões de m² com área construída de 715.219,33 m², com moradias universitárias (5), restaurantes (5) e 25 museus e fazendas.

FIGURA 1: Campo de Estudo – Território da Universidade



Legenda: X Campus Universitários.

Fonte: Elaboração própria.

6.2 DELINEAMENTO E PROCEDIMENTOS DE COLETA DE DADOS

6.2.1 ETAPA PRELIMINAR – Condução de procedimentos éticos da pesquisa

O projeto de pesquisa que trata dessa dissertação, foi submetido ao Comitê de Ética em Pesquisa (CEP) da UFMG e para a Pró-reitoria de Recursos Humanos da Instituição em que a pesquisa foi desenvolvida. O projeto foi aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade Federal de Minas Gerais, na data de 19 de dezembro de 2022, CAAE n.º 64508422.4.0000.5149, parecer n.º 5.827.565. Apreciado pelo comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos via Plataforma Brasil, conforme Resolução n.º 466/2012.

Somente após o parecer favorável e aprovação foram iniciados os contatos com os participantes. Os quais, após selecionados receberam os devidos esclarecimentos dos termos da pesquisa e após aceite assinaram o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) desenvolvido para os participantes.

6.2.2 ETAPA 1 – Desenvolvimento do roteiro das entrevistas

O foco da dissertação busca ressaltar a importância de um planejamento e prática de inclusão das pessoas com deficiência no setor público, evidenciando assim aspectos problemáticos relacionados à inclusão e possíveis falhas a serem corrigidas, bem como outras metas a serem alcançadas futuramente. A motivação recai em verificar como este trabalhador interage no setor de trabalho, bem como os aspectos que facilitam e/ou dificultam seu trabalho no serviço público, além de conhecer os aspectos de acessibilidade, barreiras atitudinais, tecnológicas e a interação social no ambiente de trabalho. Desta forma, os participantes desta pesquisa foram servidores com qualquer tipo de deficiência, considerando que diferentes particularidades interagem no meio de formas diversas e demandam de recursos e serviços diversos.

A primeira etapa da pesquisa consistiu no desenvolvimento do roteiro da entrevista semiestruturada, o qual foi utilizado na etapa de coleta de dados.

Foi elaborado, um roteiro de entrevista para os servidores com deficiência, com base nos objetivos do estudo, e este foi direcionado para estes participantes.

Os objetivos das questões foi buscar identificar e analisar:

- os principais obstáculos enfrentados por servidores com deficiência em uma instituição pública de ensino superior no exercício de suas funções;
- a realidade experienciada pelos servidores com deficiência da instituição, no que diz respeito a acessibilidade e permanência;
- a existência de possíveis barreiras arquitetônicas, atitudinais, reveladas pelos servidores no desempenho de suas atividades;
- quais os recursos de tecnologias assistivas utilizados pelos servidores e que são disponibilizados, ou não, pela instituição.

6.2.3 ETAPA 2 – Recrutamento dos participantes

Após aprovação do projeto pelo comitê de ética em pesquisas com seres humanos, foi realizado contato com a Pró-Reitoria de Recursos Humanos (PRORH) da Instituição, para apresentação da pesquisa e solicitação de autorização para a realização no âmbito da referida Instituição.

Assim que obtivemos a autorização, começamos a entrar em contato com os servidores com deficiência. Neste contexto, a pesquisadora utilizou o tipo de amostragem nomeado bola de neve, esta técnica foi nos apresentada na qualificação como uma forma de melhor adequação para nossa pesquisa e por seu alcance aos participantes. Segundo Vinuto (2014):

O tipo de amostragem nomeado como bola de neve é uma forma de amostra não probabilística, que utiliza cadeias de referência. Ou seja, a partir desse tipo específico de amostragem não é possível determinar a probabilidade de seleção de cada participante na pesquisa, mas torna-se útil para estudar determinados grupos difíceis de serem acessados. A execução da amostragem em bola de neve se constrói da seguinte maneira: para o pontapé inicial, lança-se mão de documentos e/ou informantes-chaves, nomeados como sementes, a fim de localizar algumas pessoas com o perfil necessário para a pesquisa, dentro da população geral (VINUTO, 2014, p. 203).

Utilizando a técnica de amostragem bola de neve, entramos em contato com um servidor técnico com deficiência da instituição. Após nossa apresentação e devidos esclarecimentos sobre a nossa pesquisa, enviamos por e-mail e *WhatsApp* para este servidor, uma carta de apresentação da pesquisa juntamente com o convite, para participação da pesquisa. Assim, este servidor nos auxiliou na divulgação enviando o convite para o grupo *WhatsApp* dos servidores com deficiência do qual ele participa. Destes convidados, quatro servidores com deficiência aceitaram o convite para participarem da pesquisa.

– Critérios de Inclusão

- Declaração de consentimento aos objetivos da pesquisa por meio de assinatura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE).
- Autodeclaração afirmando ser servidor com deficiência do quadro efetivo da Instituição federal.

Na pesquisa, como critério de participante, foi observada a Lei Brasileira de Inclusão nº 13.146 de 2015 (BRASIL, 2015) considerando o que é preconizado no artigo 2º:

Artigo 2º: Considera-se pessoa com deficiência aquela que tem impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, o qual, em interação com uma ou mais barreiras, pode obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas.

6.2.4 ETAPA 3 – Realização das entrevistas

Após identificação, contato e aceite dos participantes foram agendadas as entrevistas, em formato presencial.

Foram entrevistados quatro funcionários técnicos administrativos. Sendo três pessoas que atuam diretamente em setores administrativos e uma do setor acadêmico.

6.3 IDENTIFICAÇÃO DOS PARTICIPANTES

Os sujeitos desta pesquisa, são os Servidores Técnicos-Administrativos com deficiência, do quadro de carreira da instituição, sendo eles: duas pessoas com deficiência visual, uma pessoa com deficiência auditiva e uma pessoa com paralisia cerebral.

Todos os servidores exercem suas atividades administrativas nos diversos setores administrativos e acadêmicos da Universidade. Para que se tenha uma noção das atividades exercidas, a seguir elencamos as atribuições do cargo de um Assistente Administrativo, segundo a Lei nº 11.091 de 2005 (BRASIL 2005), sendo entre elas:

Art. 8º São atribuições gerais dos cargos que integram o Plano de Carreira, sem prejuízo das atribuições específicas e observados os requisitos de qualificação e competências definidos nas respectivas especificações:

I – planejar, organizar, executar ou avaliar as atividades inerentes ao apoio técnico-administrativo ao ensino;

II – planejar, organizar, executar ou avaliar as atividades técnico-administrativas inerentes à pesquisa e à extensão nas Instituições Federais de Ensino;

III – executar tarefas específicas, utilizando-se de recursos materiais, financeiros e outros de que a Instituição Federal de Ensino disponha, a fim de assegurar a eficiência, a eficácia e a efetividade das atividades de ensino, pesquisa e extensão das Instituições Federais de Ensino.

§ 1º As atribuições gerais referidas neste artigo serão exercidas de acordo com o ambiente organizacional.

§ 2º As atribuições específicas de cada cargo serão detalhadas em regulamento.

Seguindo as recomendações éticas para pesquisas envolvendo seres humanos, não divulgaremos os nomes dos participantes. Dessa forma, adotamos os nomes fictícios de Salomão, Hércules, Paulo, Maria, para os Servidores Técnicos. Estes nomes nos remetem à Bíblia Sagrada e simbolicamente representam a

sabedoria, a força, a justiça, a resiliência e o amor, sentimentos presentes e que constituem a base de uma sociedade inclusiva.

A seguir realizamos uma breve apresentação dos entrevistados destacando as principais informações pessoais:

- **Hércules** é uma pessoa que possui visão parcial. Nasceu com catarata congênita, nos dois olhos. Teve que fazer uma operação de urgência, porque senão seria irreversível. Após a cirurgia ocorreu uma obstrução do humor aquoso que é o que regula a pressão e automaticamente, causando o glaucoma, descolamento no olho direito e assim baixa visão. Está cursando especialização em Gestão Pública. É servidor da instituição há 09 anos. Atua no setor administrativo da universidade. Já trabalhou em faculdade e empresas privadas.
- **Salomão** é uma pessoa que possui paralisia cerebral com Diplegia Espástica. O mesmo, nos explicou que isso acarreta dificuldade motora em membros superiores e inferiores sem comprometimento cognitivo. É especialista e está cursando mestrado. Trabalha na instituição há mais de 14 anos. Atua no setor acadêmico da universidade exercendo cargo de confiança. Já trabalhou em empresas privadas.
- **Paulo** é uma pessoa cega total. Trata-se de uma deficiência chamada síndrome do olho de gato. Que deixou os seus olhos, com a íris parecida como o olho de gato. Mas, explica que ele nasceu enxergando. E aos nove anos de idade ficou completamente cego. É especialista e está cursando o mestrado. Tem mais de 08 anos de trabalho na instituição. Atua no setor administrativo da universidade. Já trabalhou em outra instituição pública municipal, empresas privadas e em biblioteca. É palestrante e ministra cursos sobre inclusão.
- **Maria** é uma pessoa com deficiência auditiva severa bilateral sensorial. Desde criança percebia a perda da audição maior do lado esquerdo. Ao assistir televisão em casa na infância, notava que não escutava bem. Naquela época os pais, faziam o controle pelo Sistema Único de Saúde (SUS). Na adolescência, ao começar a trabalhar numa empresa que tinha

um plano de saúde, assim, ela iniciou novo tratamento. Fez diversos exames e consultas, constatou a perda da audição nos dois lados. Faz controle médico e utiliza aparelho auditivo. Consegue fazer leitura labial o que facilita muito no decorrer de sua vida. É formada em Pedagogia e especialista em Administração Pública. Tem mais de 10 anos de trabalho na instituição. Atua no setor administrativo da instituição. Já trabalhou em empresas privadas e em uma outra instituição pública federal.

6.4 TÉCNICA E INSTRUMENTO PARA CONSTRUÇÃO DOS DADOS

Após apresentação dos participantes da pesquisa, são descritas, na subseção seguinte, informações sobre as técnicas de coleta de dados, e, no capítulo de apresentação dos resultados, serão expressos mais detalhes sobre a instituição pesquisada.

Segundo Angrosino (2009) a entrevista é importante para a realização da pesquisa, pois:

A entrevista etnográfica também é feita em profundidade. Ela não é uma mera versão oral de um questionário. Ao contrário, seu objetivo é sondar significados, explorar as nuances, capturar as áreas obscuras que podem escapar às questões de múltipla escolha que meramente se aproximam da superfície de um problema (ANGROSINO, 2009, p. 62).

Assim, baseando nos princípios da entrevista e sua abrangência, elaboramos um roteiro de entrevista semiestruturada, como instrumento de fonte de dados, conforme descrito no Apêndice III (Entrevista com os servidores com deficiência). Este roteiro foi direcionado para o grupo de participantes, com perguntas que buscavam identificar as vivências, experiências e os principais obstáculos enfrentados, por estes servidores com deficiência, no exercício de suas funções no ambiente laboral da instituição.

As entrevistas permitiram um aprofundamento do assunto abordado; na medida em que a conversa fluía, novos assuntos surgiam, o que estimulou o diálogo entre a entrevistadora e as pessoas entrevistadas. A entrevista semiestruturada, foi escolhida devido a sua flexibilidade de resposta e possível abrangência. Esse foi um ponto positivo desse instrumento de coleta de dados.

6.5 ANÁLISE DOS DADOS

No primeiro momento, foram realizadas conversas com os servidores com deficiência do quadro efetivo da instituição, expondo os objetivos da pesquisa. Após a aceitação da investigação nesses locais, os contatos iniciaram-se em junho de 2023 e as entrevistas em meados de setembro deste ano. O objetivo era: entrevistar e conhecer a realidade experienciada pelos servidores com deficiência, trabalhadores do quadro da instituição, com a finalidade de relacionar os dados obtidos nessa ferramenta de coleta de dados, tendo em vista checar as informações adquiridas.

As entrevistas foram realizadas, conforme o planejado. Os participantes e a pesquisadora se encontraram pessoalmente, nos locais de trabalho deles na instituição, em horário acordado.

As quatro entrevistas ocorreram no período de 21 de junho a 10 de dezembro de 2023, com a duração de aproximadamente entre 1h e 2h cada uma. As entrevistas foram gravadas e transcritas na íntegra. No decorrer das entrevistas, houve uma interação intensa entre a pesquisadora e as pessoas entrevistadas que, muitas vezes, antecipavam as respostas de várias perguntas. Todavia, isso não se apresentou como algo negativo, pois quando foi questionado sobre um assunto do qual já havia sido abordado, os participantes da pesquisa foram conduzidos a se aprofundarem naquele tópico específico, de modo que fosse possível relatar com detalhes as experiências e percepções de cada um deles.

O processo de transcrição das entrevistas foi um trabalho de grande esforço, prazeroso e de extrema importância para a pesquisa e realizado em alguns meses. O material transcrito trouxe uma vasta riqueza de informações. Neste momento de transcrição dedicamos horas para ouvir (diversas vezes repetidamente), cada entrevista dos participantes antes de transcrever. Utilizamos o computador, o *headset* e uma ferramenta online para o auxílio nas transcrições de um primeiro rascunho, no caso Word do Google Docs. Logo em seguida revisamos as transcrições e editamos, foi utilizado fonte arial, tamanho 12 e espaçamento 1.5 cm, totalizando em média 100 páginas de dados de cada participante. Em seguida finalizamos e formatamos a transcrição adequando quando necessário.

A partir das diversas referências bibliográficas, legislações, do roteiro da entrevista semiestruturada e dos dados coletados, emergiram seis categorias de

análises. Elas foram baseadas em questões relevantes sobre o tema da inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho e em alguns tópicos importantes das vivências relatadas pelos participantes. Assim, como proposta de organização de dados, as entrevistas foram transcritas e agrupadas nas categorias, conforme apresentado no QUADRO 1.

QUADRO 1 – Relação das categorias de análise dos resultados da pesquisa

CATEGORIAS	DESCRIÇÃO
<i>Percurso até à aprovação no concurso público</i>	Relatos da vida profissional dos participantes até a chegada no serviço público federal.
<i>Lei de Cotas e o acesso ao concurso público para a pessoa com deficiência.</i>	Apresentar a percepção dos participantes sobre a Lei de Cotas e o acesso ao concurso público para a pessoa com deficiência. Conhecer a experiência vivenciada por eles quando realizaram o concurso.
<i>Utilização de recursos de tecnologias assistivas para desempenho das atividades laborais.</i>	Utilização de recursos de tecnologias assistivas disponibilizados pela instituição com foco em garantir a permanência e acompanhamento dos servidores na instituição.
<i>Desafios para a permanência questões sobre: acessibilidade, barreiras arquitetônicas e atitudinais encontradas na instituição.</i>	Vivências no ambiente de trabalho obstáculos que comprometem a acessibilidade e permanência dos servidores na instituição.
<i>Processo de Avaliação de Desempenho no Estágio Probatório.</i>	Problemas no estágio probatório vivenciado pelos participantes.
<i>Proposições de ações dos servidores para a conscientização para quebrar o preconceito contra a pessoa com deficiência.</i>	Sugestões indicadas pelos servidores para que ocorra mudanças no ambiente de trabalho.

Fonte: Elaboração própria, 2024.

Em um segundo momento, os dados foram reanalisados considerando os estudos de autores como Cruz *et al.* (2015), Silva *et al.* (2016) e Piovesan *et al.* (2015), dentre outros, ao pesquisarem o tema do trabalho e a pessoa com deficiência, verificando sua percepção em relação à acessibilidade, autonomia, barreiras, e satisfação em relação ao trabalho. No capítulo seguinte são apresentados os resultados.

7 RESULTADOS E DISCUSSÕES

Neste capítulo são apresentados os resultados obtidos a partir dos dados das entrevistas realizadas com os servidores técnicos administrativos com deficiência da instituição, com o delineamento do perfil dos sujeitos da pesquisa.

Após a realização das entrevistas e as devidas transcrições iniciamos as análises dos dados baseando-se na análise qualitativa (GIL, 2002, p. 133), investigando os aspectos de acessibilidade, presença de barreiras arquitetônicas, atitudinais, capacitismo, uso de recursos de tecnologia assistiva e a interação social no ambiente de trabalho (suas dificuldades, oportunidades e vivência neste ambiente). Estabelecemos um processo composto por diversas atividades, dentre elas: a construção de categorias, interpretação e redação da dissertação, a partir dos dados as quais foram discutidos a partir dos objetivos traçados na pesquisa.

Tais resultados poderão servir como indicadores de futuras ações e promoção de potenciais melhorias no ambiente ocupado por servidores públicos com deficiência e dessa forma, talvez, contribuir com o Setor de Recursos Humanos no planejamento das políticas de inclusão, no âmbito do serviço público.

Apresentamos a seguir, o resultado obtido mediante a realização da pesquisa de campo, contextualizando as falas dos participantes, de acordo com as categorias expostas no QUADRO 1.

7.1 CATEGORIAS DE ANÁLISE

A partir dos dados, emergiram seis categorias de análises, sendo elas:

1. Percurso até à aprovação no concurso público.
2. Lei de Cotas e o acesso ao concurso público para a pessoa com deficiência.
3. Utilização de recursos de tecnologias assistivas para desempenho das atividades laborais.
4. Desafios para a permanência questões sobre: acessibilidade, barreiras arquitetônicas e atitudinais encontradas na instituição pública.
5. Processo de Avaliação de Desempenho no Estágio Probatório.
6. Proposições de mudanças sugeridas pelos participantes.

7.1.1 Percurso até à aprovação no concurso público

Neste subtópico são apresentados os relatos da vida profissional dos participantes em relação às suas experiências trabalhistas até a chegada no serviço público federal, após a implementação da legislação específica para as pessoas com deficiência, serem inseridas no ambiente do serviço público.

A partir do estudo da história das pessoas com deficiência em várias civilizações até a atualidade, sabemos que elas enfrentaram inúmeros desafios e tiveram o acesso a muitos espaços sociais negados por muito tempo. O acesso ao mercado de trabalho, seja no setor público ou privado, não foi diferente, ou seja, tem sido negligenciado a essas pessoas. Porém, na atualidade temos assistido uma mudança nesse cenário, resultado de anos de lutas conforme o que Cruz *et al.* (2015, p. 383) pontuam:

O direito ao trabalho e a outras atividades pertinentes à vida do homem pode ser visto como resultado de movimentos sociais que resultaram em legislações, convenções, declarações, políticas e ações que contribuíram para a implementação de políticas sociais, das oportunidades e relações com as pessoas com deficiência.

A própria mudança de perspectiva na concepção de deficiência, aponta para novos caminhos na perspectiva inclusiva. Nesse sentido a Convenção da ONU contemplou um novo olhar sobre o conceito de deficiência, pois, seu art. 1º as define como:

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

O que subsidiou nossas normativas nacionais, em assegurar os direitos às pessoas com deficiência o pleno exercício de seus direitos fundamentais, incluindo o direito ao trabalho em condições adequadas (BRASIL, 1988). E sendo o trabalho aquele que “traz satisfação ao homem, possibilitando reconhecimento social, promove a autoestima e possibilita a afirmação da identidade pessoal” (CRUZ *et al.*, 2015, p. 383) é imperativo que todos, sem distinção, tenham acesso a esse direito.

Nesta perspectiva da importância do processo de inclusão, as autoras Toldrá e Marque, afirmam que:

A inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho reflete as mudanças sociais ocorridas nas últimas décadas. Transformações, estas, identificadas pela ampliação do debate acerca dos direitos desses indivíduos, a criação de legislações específicas para inclusão social e no mercado de trabalho (TOLDRA; MARQUE *et al.*, 2010, p. 159).

A concretização desse direito pode ser observada nos dados desta dissertação, pois todos os participantes percorreram uma trajetória que os levou à aprovação em um concurso público. No entanto, antes disso, cada um relatou experiências vividas e os desafios que surgiram ao longo do caminho.

O participante Salomão, por exemplo, nos relata que já trabalhou em empresas privadas. Em uma delas foi a primeira pessoa com deficiência a trabalhar na empresa e por isso, o responsável por implantar todas as questões de acessibilidade e uma cultura de inclusão.

Eu trabalhava numa empresa, quando eu saí de lá, ela tinha mais ou menos uns 600 funcionários. Segundo determinação, na época, se não me engano, aí me corrijam, se eu tiver errado, depois! No Ministério do Trabalho, existe uma legislação, que pelo menos 2% dos funcionários, teriam que ser pessoas com deficiência! Eu acho que é algo em torno disso. Não é? Eu era o único. Ou seja, tinha que ter pelo menos, sei lá uns 12 (Participante Salomão, dados da pesquisa, 2023).

Salomão refere-se ao previsto no art. 93 da Lei n.º 8.213 de 1991, que trata da obrigatoriedade da contratação de pessoas com deficiência pelas empresas. No entanto, além de cumprir a legislação, é fundamental garantir condições adequadas para a permanência dessas pessoas no ambiente de trabalho. Ou seja, é necessário um planejamento para a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, é preciso preparar o ambiente para receberem este trabalhador com deficiência. Segundo as autoras Toldra e Sá (2008), é preciso proporcionar sobre o assunto:

A ampliação das informações sobre a pessoa com deficiência, a organização e ampliação das ações envolvendo essas pessoas e o esforço e integração das instituições sociais podem assegurar uma melhor qualidade às pessoas com deficiência na vida social e no trabalho (TOLDRA; SÁ, 2008, p. 54).

Neste contexto, o relato da participante Maria demonstra como uma instituição pode realizar o processo de inclusão e fazer o trabalhador se sentir bem e acolhido no ambiente ou se sentir excluído e triste no trabalho. Maria nos fala que

trabalhou antes em outra empresa e lá o tratamento deles com as pessoas com deficiência era outro. Se sentia acolhida, respeitada e incentivada para crescer na carreira. Ela registra que era um ambiente de trabalho muito bom, era outro, que ela sente saudades.

Pessoal, lá da outra instituição, onde eu trabalhava, me incentivavam. Sinto saudades de lá. Quando eu vim para cá, eu senti um ambiente bem frio. Entrei no setor assim, pessoal hostil. Os colegas de trabalho, individualistas. Muito diferente de onde eu tinha trabalhado (Participante Maria, dados da pesquisa, 2023).

Não podemos afirmar com certeza se a percepção acerca da condição de deficiência influenciou a forma como Maria foi tratada nos dois ambientes que ela comparou. Mas um fato é que, conforme discutido pelas autoras Silva e Palhano (2005):

Ocorre que a inclusão no mercado de trabalho, na sociedade do capital, é por si só excludente, pois mantém critérios de aceitabilidade ou de rejeição permanentes que independem de características pessoais, haja vista que perpassam por questões de interesse, de poder, de apadrinhamento, etc.; mas também levam em consideração fatores como ausência de anomalias físicas e mentais, competência profissional, eficiência pessoal e marketing pessoal (SILVA; PALHANO, 2005, p. 3)

Neste aspecto em relação a sua experiência de trabalho, o participante Hércules comenta que já trabalhou em outras empresas. Neste ambiente disse ter sofrido preconceito no decorrer de suas atividades na instituição.

Eu já vivenciei preconceito. Eu senti, um pouco sabe. Lá, onde eu trabalhava numa outra instituição num setor também que era responsável por apoiar a pessoa com deficiência nessa instituição. Só que infelizmente as pessoas que estavam gerindo esse setor, elas não foram preparadas, no caso. Então assim, existia às vezes um capacitismo, alguma coisa assim. A gente notava isso, sabe. Algumas atitudes assim, nessa instituição, por exemplo (Participante Hércules, dados da pesquisa, 2023).

Paulo compartilha que já trabalhou em diversas empresas. Conta também de ter vivenciado alguns momentos de preconceitos. Tais fatos, ele leva como aprendizado e transforma em aprendizado:

Sim, já passei por muitos, muitos preconceitos, como profissional trabalhando em empresas grandes renomadas famosas e como sendo prestador de serviço também com a minha própria empresa, os casos são inúmeros. É só que, com o passar do tempo você

começa a usar isso, como caso para sensibilizar as pessoas em palestras em treinamento. Então eu falo, que todo preconceito, tudo que a gente já passou de ruim nessas empresas privadas, nesse caso, se transforma em lições e aprendizado (Participante Paulo, dados da pesquisa, 2023).

A partir dos relatos dos participantes, percebemos que cada um tem suas próprias percepções sobre os ambientes de trabalho em que atuaram. Não podemos generalizar que todos os ambientes apresentem preconceito ou atitudes capacitistas. Isso demonstra que as experiências nos ambientes de trabalho de pessoas com deficiência são diversas e subjetivas, variando conforme o ambiente e as circunstâncias individuais. Ou seja, não se pode assumir que todas as pessoas com deficiência enfrentam preconceito ou atitudes capacitistas em todos os lugares.

Nas experiências dos participantes, identificamos que todos já trabalharam em outras empresas privadas. Tiveram várias experiências neste ambiente, o que foi importante para sua chegada no serviço público. Isto nos demonstra que o direito tem sido assegurado. Nesta perspectiva os autores Bezerra e Vieira (2012), afirmam que:

A relação da sociedade com a deficiência modificou-se ao longo do tempo. Atualmente, há o reconhecimento de que a pessoa com deficiência é cidadã como qualquer outra, com o mesmo direito à livre escolha e a usufruir das oportunidades disponíveis na sociedade, qualquer que seja seu tipo de deficiência e o grau de comprometimento que apresente, cabendo à sociedade reorganizar-se, para garantir a qualquer um, independentemente das peculiaridades individuais, acesso a tudo que a constitui e a caracteriza. É nesse contexto que se começa a discutir a inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho (BEZERRA; VIEIRA, 2012, p. 233).

Sobre esta mesma questão do processo de inclusão de pessoas com deficiência no trabalho, a autora Mendonça (2007), afirma que a legislação brasileira é considerada uma das mais avançadas no que diz respeito à inclusão das pessoas com deficiência:

O entrave dos trabalhos de inclusão social das pessoas com deficiência, não reside na ausência de dispositivos legais que promovam essa garantia. Legislação protetiva tem-se em abundância, e do mais alto refinamento, digno dos países de primeiro mundo. O que falta, é integrar os tais mandamentos ao dia a dia da sociedade brasileira, transmudando o que hoje constitui obrigação,

em satisfação de integrar um cidadão impedido de exercer sua cidadania plena, ao convívio social sadio e produtivo, sem que com isso se lhe esteja concedendo uma graça, por simpatia ou piedade, mas promovendo justiça (MENDONÇA, 2007, p. 6).

Nas entrevistas, notamos que a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, está ocorrendo de uma forma que requer adequações e reconhecimento e respeito pelas pessoas com deficiência que procuram ser inseridas neste ambiente laboral. Nesta perspectiva, as autoras Toldrá e Sá (2008), pontuam tais questões:

Analisando os dados encontrados na literatura e na pesquisa de campo, pode-se dizer que o Brasil possui uma base constitucional e um conjunto de princípios legais que asseguram às pessoas com deficiência uma vida digna, porém, na prática ela ainda se encontra muito frágil. É imprescindível a manutenção desses princípios nas leis, mas somente a aplicação e a qualificação da prática nos diferentes setores é que promoverá a equiparação de oportunidades a essa população. (TOLDRÁ; SÁ, 2008, p. 54).

Dessa forma, a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho é um assunto que merece atenção, planejamento, estudos e divulgação no âmbito de toda sociedade, para que se garanta a efetividade deste direito para essas pessoas.

A seguir trataremos da categoria sobre a Lei de Cotas e o acesso ao concurso público para a pessoa com deficiência.

7.1.2 Lei de Cotas e o acesso ao concurso público para a pessoa com deficiência

Nessa categoria, trataremos sobre a percepção dos participantes sobre o acesso ao concurso público para a pessoa com deficiência, assegurada pela Lei de Cotas. Além disso, são abordadas as realidades vivenciadas por eles quando realizaram o concurso para a entrada na instituição. Em linhas gerais, todos os participantes entraram na instituição que trabalham através da cota e registraram a importância desta lei em suas vidas.

De acordo com o art. 1º do Decreto nº 9.508 de 2018, é assegurado à pessoa com deficiência o direito de se inscrever em igualdade de oportunidades, em concursos públicos. No entanto, há de se considerar que possíveis desafios podem

se manifestar até a consolidação desse direito. Para desobstruir os obstáculos, o referido decreto prevê que as pessoas com deficiência terão direito, por exemplo, ao acesso a tecnologias assistivas e a adaptações razoáveis (BRASIL, 2018, art. 4º).

A aprovação pela ONU em 2007 da Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, reconhecida e incorporada à Legislação Brasileira, através do Decreto Legislativo nº 186, de 9 de julho de 2008 (BRASIL, 2008) e do Decreto nº 6.949, de 25 de agosto de 2009 (BRASIL, 2009), intitulada Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, consolidou e ampliou muitas conquistas para as pessoas com deficiência, com um amplo artigo 27 dedicado ao Trabalho e Emprego, que estabelece:

1. Os Estados Partes reconhecem o direito das pessoas com deficiência ao trabalho, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas. Este direito abrange o direito à oportunidade de se manter com um trabalho de sua livre escolha ou aceitação no mercado laboral, em ambiente de trabalho que seja aberto, inclusivo e acessível a pessoas com deficiência. Os Estados Partes salvaguardarão e promoverão a realização do direito ao trabalho, inclusive daqueles que tiverem adquirido uma deficiência no emprego, adotando medidas apropriadas, incluídas na legislação, com o fim de, entre outros:
 - a. Proibir a discriminação baseada na deficiência com respeito a todas as questões relacionadas com as formas de emprego, inclusive condições de recrutamento, contratação e admissão, permanência no emprego, ascensão profissional e condições seguras e salubres de trabalho;
 - b. Proteger os direitos das pessoas com deficiência, em condições de igualdade com as demais pessoas, às condições justas e favoráveis de trabalho, incluindo iguais oportunidades e igual remuneração por trabalho de igual valor, condições seguras e salubres de trabalho, além de reparação de injustiças e proteção contra o assédio no trabalho;
 - c. Assegurar que as pessoas com deficiência possam exercer seus direitos trabalhistas e sindicais, em condições de igualdade com as demais pessoas;
 - d. Possibilitar às pessoas com deficiência o acesso efetivo a programas de orientação técnica e profissional e a serviços de colocação no trabalho e de treinamento profissional e continuado;
 - e. Promover oportunidades de emprego e ascensão profissional para pessoas com deficiência no mercado de trabalho, bem como assistência na procura, obtenção e manutenção do emprego e no retorno ao emprego;
 - f. Promover oportunidades de trabalho autônomo, empreendedorismo, desenvolvimento de cooperativas e estabelecimento de negócio próprio;
 - g. Empregar pessoas com deficiência no setor público;

- h. Promover o emprego de pessoas com deficiência no setor privado, mediante políticas e medidas apropriadas, que poderão incluir programas de ação afirmativa, incentivos e outras medidas;
- i. Assegurar que adaptações razoáveis sejam feitas para pessoas com deficiência no local de trabalho;
- j. Promover a aquisição de experiência de trabalho por pessoas com deficiência no mercado aberto de trabalho;
- k) Promover a reabilitação vocacional e profissional, manutenção do posto de trabalho e os programas de regresso ao trabalho das pessoas com deficiência (BRASIL, 2008).

Neste contexto de reserva de cotas para o concurso público, Salomão destacou da importância do acesso ao serviço público das pessoas com deficiência, porque isso está transformando toda a realidade do trabalho no setor público, pontuou que:

[...] no meu ponto de vista ela é transformadora, no seguinte sentido, da implementação, você traz um público novo que são público no sentido de ingressantes, né, uma perspectiva nova de novos interessantes que são servidores, nos mais variados níveis, né, mais variadas escolaridade, tanto do ponto de vista de diversidade, quanto do ponto de vista de entender esse público, as demandas e acho que principalmente as potencialidades, desse segmento, digamos assim, e tentar eu acho que a partir daí trabalhar uma perspectiva de uma maior inclusão de uma diversidade ainda maior, dentro da universidade [...] (Participante Salomão, dados da pesquisa, 2023).

Os autores Mendonça e Lorentz (2012), ressaltam que as cotas de reserva legal de postos de trabalho são, do ponto de vista jurídico, uma espécie do gênero “ação afirmativa”, sendo assim, uma política destinada a concretizar o direito à igualdade real. Sobre essa mesma discussão, o participante Hércules, afirmou que a questão das cotas para as pessoas com deficiência é fundamental. Ele nos chama atenção dizendo que se existisse uma real inclusão, se tivéssemos uma sociedade preocupada e realmente atenta com as pessoas com deficiência, não seria preciso uma legislação de reserva de cotas, segundo ele:

[...] eu acho que se tivesse a inclusão se ela fosse real, né, se ela fosse eficiente mesmo, não precisaria de reservar vaga [...] acho que ainda tem muito a melhorar. Hoje depois das leis das cotas, né? Assim, é a gente tem visto isso começando a funcionar [...]. Então, por isso, que eu acho que nesse sentido, essas vagas, elas são realmente precisas. Porque, eu acho que realmente existe uma desigualdade aí. (Participante Hércules, dados da pesquisa, 2023).

Na Lei n.º 8.112 de 1990, dispõe sobre o regime jurídico dos servidores civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais, estabelece no seu art. 5º, que trata dos requisitos básicos para investidura em cargo público, um parágrafo que diz:

§ 2º Às pessoas portadoras de deficiência² 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).

Segundo Silva et al. (2024) a Lei de Cotas foi um importante instrumento para as pessoas com deficiência:

Em suma, a Lei de Cotas representa um importante marco na luta pela inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho brasileiro. Ao estabelecer quotas obrigatórias, ela visa garantir que esses indivíduos tenham acesso a oportunidades de emprego e possam contribuir de forma plena e igualitária para a sociedade. (SILVA et al, 2024, p.17).

Neste contexto, de reserva de vagas para pessoas com deficiência no serviço público, o participante Paulo compartilha que resolveu seguir em direção ao serviço público, buscando os benefícios, como a estabilidade financeira e a segurança no emprego. Conta que se dedicou nos estudos e foi aprovado em alguns concursos. Ele destaca a importância de ser uma pessoa com deficiência e ocupar um cargo público, acredita que desta forma poderá influenciar positivamente e implementar mudanças nesse processo de inclusão. Em relação a questão do acesso ao serviço público explicou:

[...] Olha hoje eu posso falar que o acesso, tanto no serviço público quanto na privada, estão ok. Por quê? Porque existem várias leis que regulamentam que institucionalizam a inclusão da pessoa com deficiência. Mas, ter essa institucionalização, não garante que essas pessoas, vão ter acesso. Então hoje no serviço público, eu vejo que a coisa está um pouquinho melhor, em termos de acesso (Participante Paulo, dados da pesquisa, 2023).

Em relação aos suportes de apoio utilizados na realização da prova do concurso, o participante Salomão compartilhou que possui uma estratégia para solicitar o apoio de recursos a serem utilizados:

² Nomenclatura adotada na época.

[...] quando a prova é de múltipla escolha, ou seja, fechada, eu peço auxílio para transcrição do gabarito, porque, tem aquela, aquele negócio, do quadrinho, de vazar, o quadrinho, bolinha, sei lá, e aquilo botavam tanto medo na gente! Que eu tinha tanta dificuldade em fazer aquele quadrinho. – Principalmente quando eu [...], fazia o vestibular. Tinha simulado [...] – até para isso, para preencher, sabe? Nossa Senhora! Era um terror para a gente. Era um terror! (Participante Salomão, dados da pesquisa, 2023).

Já o participante Hércules, disse que com o respaldo da legislação, ele solicitou que sua prova fosse ampliada, além do suporte de um ledor e o tempo adicional. O que para ele é de suma importância e lhe dá segurança quando vai participar de concursos. Sobre esta realidade os autores Neri *et al.*, (2003), afirmam que:

A política de cotas insere-se na política de ampliação de oportunidade, a qual reconhece que as desigualdades têm origem em todos os setores sociais. Trata-se de uma ação afirmativa que visa atingir a igualdade de oportunidades oferecendo meios institucionais diferenciados para o acesso das pessoas com deficiência ao sistema jurídico de serviços e, portanto, a viabilizar-lhes o gozo e o exercício de direitos fundamentais, sobretudo no que concerne ao direito de toda pessoa ser tratada como igual. (NERI *et al.*, 2003, p. 17).

De acordo com Nepomuceno (2013), às políticas de inclusão social estão favorecendo as pessoas com deficiência. Segundo a autora:

As políticas que favorecem a inclusão social estão adquirindo grande propagação nos dias atuais. Elas conferem tratamento favorecido a grupos minoritários que estão em desvantagem dentro da sociedade, a fim de assegurar-lhes condições mais efetivas de inserção no meio social (NEPOMUCENO, 2013, p.49).

No entanto, é crucial ressaltar que esse benefício não se refere à facilitação de provas ou processos, nem à concessão de benefícios às pessoas com deficiência. Essas políticas visam tirar essas pessoas da invisibilidade e proporcionar-lhes oportunidades de ocupar espaços que, talvez, sem as cotas, não teriam acesso. Em outras palavras, são instrumentos que buscam equiparar as oportunidades. Tanaka (2007), reforça que:

A lei de cotas acabou tornando-se um instrumento legal de luta, de extrema importância, para que a pessoa com deficiência pudesse reivindicar o seu direito de acesso ao trabalho. Em realidade, esse instrumento acabou aparecendo no cenário nacional como mecanismo de compensação para reparar as injustiças a que esta população sempre esteve submetida, desde o início da civilização (TANAKA, 2007, p. 47).

Segundo Nepomuceno a Lei de Cotas, representa um avanço dos direitos das pessoas com deficiência. A autora afirma que:

Tendo por referência as discussões sobre a legislação nos diferentes países, a Lei de Cotas brasileira e as especificidades do concurso público, será adotado, na presente pesquisa, o marco teórico proposto pelo modelo social da deficiência, por ter possibilitado um avanço incontestável na regulamentação dos direitos das pessoas com deficiência (NEPOMUCENO, 2013, p. 55).

Neste contexto, de acesso pela Lei de Cotas, o participante Paulo, relatou que quando fez a prova do concurso solicitou como recurso, o leitor o que está estabelecido em lei. Ele nos disse que na época, não tinha sido institucionalizado os leitores de tela do computador. Nestes relatos podemos verificar que a legislação de reserva de cotas para as pessoas com deficiência, foi de extrema importância para que estas pessoas exerçam o direito de cidadão de participarem de um certame de um concurso público.

No entanto, é importante problematizar o fato de que, segundo o Painel Estatístico de Pessoal (PEP, 2017) apenas 1,37% dos servidores públicos eram pessoas com deficiência. Contudo, entre 2020 e 2024, registrou-se um aumento significativo de aproximadamente 43,1% no número de servidores públicos com deficiência.

Nesta perspectiva do cumprimento da Lei e garantida dos direitos destes cidadãos, no próximo subtópico apresentaremos a terceira categoria dos resultados, que trata de considerações sobre o fornecimento de recursos de tecnologia assistiva para os servidores com deficiência exercerem suas funções.

7.1.3 Utilização de recursos de tecnologias assistivas para desempenho das atividades laborais

Neste subtópico, nosso propósito é discutir questões sobre a utilização de recursos de tecnologias assistivas disponibilizados, ou não, pela instituição com foco em garantir a permanência e acompanhamento dos servidores na instituição.

A Lei Brasileira de Inclusão (BRASIL, 2015), em seu art. 3º, considera os seguintes conceitos sobre tecnologia assistiva:

II – desenho universal: concepção de produtos, ambientes, programas e serviços a serem usados por todas as pessoas, sem necessidade de adaptação ou de projeto específico, incluindo os recursos de tecnologia assistiva;

III – tecnologia assistiva ou ajuda técnica: produtos, equipamentos, dispositivos, recursos, metodologias, estratégias, práticas e serviços que objetivem promover a funcionalidade, relacionada à atividade e à participação da pessoa com deficiência ou com mobilidade reduzida, visando à sua autonomia, independência, qualidade de vida e inclusão social.

De acordo com o relatório mundial sobre a deficiência, da Organização Mundial de Saúde (OMS, 2012), em todo o mundo, mais de um bilhão de pessoas possuem alguma condição de deficiência, sendo que cerca de 200 milhões experimentam dificuldades funcionais consideráveis. Em seu relatório a OMS afirma ainda que as pessoas estejam sujeitas, a terem alguma deficiência, seja temporária ou permanente, em algum momento de suas vidas, e enfrentarão dificuldades cada vez maiores com a funcionalidade de seus corpos, por causa do envelhecimento.

Para as autoras Borges e Tartuci (2017), a Tecnologia Assistiva (TA) é uma área multidisciplinar que visa remover obstáculos para permitir a plena participação e funcionalidade na vida das pessoas com deficiência, incapacidades ou mobilidade reduzida, promovendo maior autonomia e qualidade de vida.

Algumas pessoas com deficiência podem demandar de recursos de tecnologia assistiva para garantir autonomia no desempenho de suas atividades. Sobre esse aspecto é importante mencionar que, não são todas as pessoas com deficiência que dependem de adaptações, recursos ou serviços além disso, não é possível prever adaptações a partir de uma categoria de deficiência sem antes considerar o indivíduo e suas especificidades. Vale ressaltar que o art. 74 da Lei Brasileira de Inclusão nº 13146 de 2015 (BRASIL, 2015), prevê a garantia a pessoas “produtos, recursos, práticas, processos, métodos e serviços de tecnologia assistiva que maximizem sua autonomia, mobilidade pessoal e qualidade de vida”.

Neste contexto fica identificado que a pessoa com deficiência poderá necessitar utilizar tais recursos de tecnologia assistiva e demais adequações no ambiente social e de trabalho.

É importante pontuar que a tecnologia assistida (TA) é uma área do conhecimento que contempla recursos e serviços que podem auxiliar a pessoa com deficiência a realizar diversas tarefas de seu cotidiano, garantindo-lhe autonomia. Trata-se de um suporte especializado que viabiliza a inclusão destas pessoas com deficiência na sociedade como um todo e de acordo com a definição estabelecida pelo Comitê de Ajudas Técnicas (CAT, 2007, p. 3):

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.

Nesse sentido de adaptação de ambiente de trabalho de modo a promover a acessibilidade e o uso de recursos de TA, o participante Salomão relata um pouco de sua vivência no ambiente laboral e os recursos de tecnologia que utiliza. Atuando no serviço público, há 14 anos, já experienciou algumas mudanças de setores nesse período. Após sua chegada na instituição, manteve-se por 1 ano e 8 meses no mesmo setor. Em relação a receptividade da equipe desse setor, Salomão relata que “sem medo de errar: 90% dos professores, eram assim, 90% pelo menos, tá, assim, digamos, receptivos, atenciosos, assim, compreensivos. Apoiavam das mais variadas maneiras” (Participante Salomão, dados da pesquisa, 2023). Para exemplificar o tratamento dispendido a ele por parte dos docentes e as adaptações no setor, ele relata a seguinte situação:

[...] teve uma professora, que chegou lá, um dia, viu a mesinha que eu estava sentado, e falou assim: vem cá, você não tá, você não tá, com dor nas costas, não? Porque, eu estou vendo você, apertado na mesa com essa cadeira sua! E aí eu falei, é, mas não sei como é que eu faço.

Não, pode deixar, que eu vou resolver. Ela era subcoordenadora de um projeto “daqueles” [referindo aos projetos de considerável recurso financeiro]. Ligou para o coordenador, na hora, pelo celular. Falando: Oh, fulano, Salomão, está passando apertado aqui. Ele não tem espaço para ele. Ele não tem espaço para cadeira dele. Ele não tem espaço para guardar as pastas que ele precisa. Está tudo longe. Vamos resolver isso. Vamos, vamos! Puxa uns orçamentos aí! Desse jeito gente! No dia seguinte, tinha uma pessoa tirando medida para fazer uma mesa nova tipo assim, mas sob medida, mas uns quinze dias, a mesa já chegou prontinha, bonitinha! (Participante Salomão, dados da pesquisa, 2023).

Neste sentido, o participante Salomão relata que suas atividades são quase que exclusivamente executadas de forma digital e a respeito do computador usado, Salomão menciona que “ele tem com ele, o leitor de texto. Mas, digamos tem algumas outras coisas, por exemplo, que depende da minha adaptação, por causa do meu problema de coordenação motora”.

O participante relata uma outra situação similar no mesmo setor.

Uma vez, o meu chefe viu que eu estava com dificuldade, por exemplo, eu tinha dificuldade de anotar. Às vezes, eu tinha que anotar alguma coisa e não conseguia anotar e apoiar o telefone. E aí, às vezes, um e-mail um telefone um recado, ou seja, coisas banais era difícil.

Prof./ Chefe, falou: Ô Salomão, você está com dificuldade, né? Por causa do telefone, né?

- Estou

- Um headset te atende?

- Sim.

- Eu vou ligar para fulano. Porque nós temos um crédito na loja dele. Fulano me arruma um headset.

Isto era num determinado dia da semana. Tipo 13:30 ou 2 horas da tarde, gente! No outro, dia 9:30 da manhã, o headset já estava funcionando, na minha mesa. Tinha essas facilidades, por exemplo (Participante Salomão, dados da pesquisa, 2023).

Outra tecnologia que o participante utiliza para desenvolver suas atividades é o *headset*,

Porque eu, ah! Atendo um telefone. Atendo. Aí preciso anotar. Eu tô com a mão livre, para anotar. Isto eu não conhecia, fiquei conhecendo lá no [primeiro setor em que atuou]. E desde então, eu peço para me arrumarem o *headset*. Às vezes, né, eu sempre procuro trabalhar com o *headset* (Participante Salomão, dados da pesquisa, 2023).

Neste contexto fica identificado que a pessoa com deficiência poderá necessitar utilizar tais recursos de tecnologia assistiva e demais adequações no ambiente social e de trabalho. Sobre esta questão, os relatos do participante Salomão, indicam que a oferta de recursos para desempenhar as atividades podem depender da empatia e boa vontade. Uma política institucional de receptividade e acolhimento de demandas, poderia evitar que o servidor passasse um período sem o acesso a recursos necessários para o desempenho de suas atividades. Acerca dessa problemática, podemos refletir sobre a concepção social da deficiência, visto que as especificidades do participante não o impediam de realizar suas atividades, porém a ausência de acessibilidade mostrava-se como obstáculos. Os autores Garcia e Galvão Filho (2012) reforça essa questão ao pontuar:

[...] Portanto, a pesquisa e o desenvolvimento de Tecnologia Assistiva ou de Apoio devem levar em consideração essa realidade, e estudar soluções, dispositivos, metodologias etc., que compensem ou reduzam as limitações não só do indivíduo, mas também do seu ambiente físico e social. [...] As intervenções e modificações devem

ocorrer, dessa forma, também na sociedade, para que esta possa tornar-se realmente acessível e inclusiva (GARCIA e GALVÃO FILHO, 2012, p. 19).

Após um período no primeiro setor, Salomão solicitou remoção para outra unidade. E devido a experiências anteriores, teve a iniciativa de solicitar apoio à Pró-reitora de Recursos Humanos da instituição, segundo ele, o intuito foi de “para ver se faz alguma adaptação para melhorar meu dia a dia” (Participante Salomão, dados da pesquisa, 2023). Segundo ele, foi elaborado pela equipe um laudo diagnóstico detalhado apontando especificações e proposições a serem levadas em consideração para garantir a permanência da pessoa com deficiência no trabalho.

Por exemplo, eu depois lendo o laudo no final: o servidor com deficiência, não pode andar mais do que 70 metros, entre a entrada do prédio até a sala onde ele trabalha. Eu devia andar uns 150 metros, no mínimo. Então era coisa, que nem eu sabia, que era tão ruim, do ponto de vista de legislação, né! (Participante Salomão, dados da pesquisa, 2023).

O participante Hércules, informa que utiliza vários recursos de tecnologia assistiva de acordo com o momento sendo eles: programa leitor de telas NVDA, um suporte adaptado para o monitor grande, lupa eletrônica, lupa comum, óculos de grau, lente de contato, celular e bengala. Na opinião dele, a instituição precisa fornecer tais recursos de tecnologia assistiva, porque isso influencia diretamente na realização do seu trabalho.

Na minha opinião assim, ela precisa fornecer né? Porque, por exemplo, eu acho que isso influencia num tanto de coisa, né no caso. Ela precisa fornecer. Isto vai facilitar várias para ela mesmo, né. Porque ela vai, ela precisa que o funcionário trabalhe. Então ela precisa de proporcionar isso, né? Assim, a melhor forma dele trabalhar possível, né no caso. É bom para nós também, porque a partir do momento que a gente tá se sentido apoiado, a gente tem né, muito mais estímulo sabe. Então assim eu acho que ela universidade promove esses dois papéis, né, assim, no caso ela ajuda os funcionários dela, no sentido laboral e pessoal mesmo (Participante Hércules, dados da pesquisa, 2023).

O participante Paulo, nos disse que também utiliza vários recursos de tecnologia assistiva de acordo com o momento sendo eles: eu uso o programa leitor de telas NVDA, celular e bengala dentre outros recursos. Paulo se diz bom conhecedor da tecnologia assistiva:

Olha é, eu vou falar do meu conhecimento é acima da média, sabe, na linha de tecnologia assistiva. Eu uso bastante. Eu gosto, eu gosto de pesquisar sobre as tecnologias. Infelizmente são muito caras! O acesso é difícil, mas hoje, hoje, graças a Deus eu consigo ter acesso a boas tecnologias assistivas, que facilitou demais a minha vida, demais, demais, demais! Para uso pessoal eu uso aplicativos no celular, no meu iPhone que já tem o leitor de *voice over*, nativo dele que me ajuda bastante. E aí dentro do trabalho eu vou sentindo as necessidades e vai se criando necessidade. Por exemplo, o leitor de telas. Hoje, existem vários aplicativos que vocês instalam no leitor de telas para melhorar. Sei lá, dentro do próprio leitor de telas, por mais que ele tenha no computador, já tem no leitor de tela. Ah, precisa de um *plugin* para navegar melhor no Google Chrome navegador, aí se instala que, ah precisa de criar. Tá difícil acesso aqui, isso aqui, não é tão acessível. Já existe alguma aplicação pronto que você pode instalar? Sim. Senão, a gente cria estratégias para a gente chegar naquele lugar. Então assim na maioria das vezes é você testar. Não existe como eu falar assim, é uma receita pronta, assim, assim assim. Mas, tem algumas coisas que de boa prática que podem ser seguidos, sabe? Como os bons *softwares*, aplicativos, *plugs*, enfim (Participante Paulo, dados da pesquisa, 2023).

Todos nós sabemos, que a tecnologia sozinha não poderá dar conta de toda a complexidade que trata a inclusão de pessoas com deficiência no serviço público. E segundo as autoras Pereira, Rodrigues e Passarino (2010):

Embora saibamos que a tecnologia por si só não garanta a inclusão, ao refletirmos sobre a tecnologia no contexto do trabalho podemos inferir que recursos de TA podem proporcionar ao trabalhador com deficiência o aprimoramento da atividade que realiza, desde a comunicação com a equipe de chefia, com os colegas, até o seu desempenho frente aos princípios da organização. Além disso, a TA pode contribuir para mudanças no olhar que o próprio sujeito tem sobre si mesmo, quando este olhar é marcado pelas representações negativas que a sociedade lhe confere, enquanto indivíduo não produtivo, incapaz de ocupar um cargo na empresa alegando a deficiência como limitadora (PEREIRA; RODRIGUES; PASSERINO, 2010, p. 10).

Nesta perspectiva da contribuição da utilização do recurso de TA, a participante Maria nos relata que para realizar suas tarefas, com maior segurança e tranquilidade, ela utiliza *headset*, programa de computador para reuniões remotas, telefone adaptado com amplificador de voz. No setor atual tem apoio da equipe de estagiários e de outros servidores, o que lhe dá maior segurança para executar suas funções.

Para o autor Conte (2017), as tecnologias podem possibilitar a participação ativa do ser humano. No decorrer dos relatos é possível verificar que essa ideia da

autora se confirma para algumas situações segundo as experiências dos participantes desse estudo.

Por outro lado, embora sejam garantidas adaptações ou recursos para a realização de atividades laborais de trabalhadores com deficiência, pode haver o desconhecimento por parte deles dos recursos de TA disponíveis, conforme observado nos resultados da pesquisa de Silva Junior e Ferraz (2020):

[...] esses recursos não são utilizados e a permanência dos servidores com deficiência no ambiente de trabalho acaba sendo prejudicada (SILVA JUNIOR; FERRAZ, 2020, p. 102).

A partir dos relatos dos participantes é possível perceber que, muitas das vezes, as pessoas com deficiência podem demandar de recursos simples e de fácil acesso, porém ainda de desconhecimento por parte das chefias das instituições.

Desta forma, é importante destacar o quão importante são os recursos de tecnologia assistiva para garantir a autonomia durante a execução das atividades laborais dos servidores com deficiência.

7.1.4 Desafios para a permanência questões sobre: acessibilidade, barreiras arquitetônicas e atitudinais encontradas na instituição pública

Neste subtópico trata da categoria que diz respeito aos desafios para a permanência dos servidores com deficiência no serviço público. São discutidas questões sobre: acessibilidade, barreiras arquitetônicas e atitudinais encontradas na instituição pública. Serão relatadas vivências dos participantes, no ambiente de trabalho, tais como: os obstáculos que comprometem o acesso, permanência e formação desses sujeitos, considerando a acessibilidade física da instituição, acessibilidade atitudinal de professores, colegas, funcionários, conforme delineado nos objetivos da pesquisa.

O art. 3º da Lei Brasileira de Inclusão n.º 13146 de 2015 (BRASIL, 2015), considera os seguintes conceitos de barreiras:

I – acessibilidade: 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;

IV – barreiras: qualquer entrave, obstáculo, atitude ou comportamento que limite ou impeça a participação social da pessoa, bem como o gozo, a fruição e o exercício de seus direitos à acessibilidade, à liberdade de movimento e de expressão, à comunicação, ao acesso à informação, à compreensão, à circulação com segurança, entre outros, classificadas em:

- a) barreiras urbanísticas: as existentes nas vias e nos espaços públicos e privados abertos ao público ou de uso coletivo;
- b) barreiras arquitetônicas: as existentes nos edifícios públicos e privados;
- c) barreiras nos transportes: as existentes nos sistemas e meios de transportes;
- 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;
- e) barreiras atitudinais: atitudes ou comportamentos que impeçam ou prejudiquem a participação social da pessoa com deficiência em igualdade de condições e oportunidades com as demais pessoas;
- f) barreiras tecnológicas: as que dificultam ou impedem o acesso da pessoa com deficiência às tecnologias;

Para os autores Rueda e Barros (2018), na barreira arquitetônica existe a presença de obstáculos no local que inviabilizam o uso adequado daquele ambiente por sua infraestrutura.

A partir das falas dos participantes, é possível identificar algumas barreiras arquitetônicas. Por exemplo, o participante Salomão identificou algumas barreiras arquitetônicas, ações de acessibilidade implementadas para sua permanência no setor e desempenho das atividades:

A secretaria ficava na outra ponta do corredor, quando eu cheguei. A [chefe do setor] mudou a secretaria de sala, porque tinha uma porta pequena! Isso aqui, era uma sala de reunião. Ela transferiu a secretaria para mim, vir para cá! Foi para me atender! (Participante Salomão, dados da pesquisa, 2023).

No entanto, devido a idade estrutural do prédio alguns espaços são mais acessíveis que outros o que compromete o pleno desenvolvimento das atividades, por exemplo:

Ontem um professor, pediu uma sala. A gente vai ajudar a estagiária na organização, do lado de fora! Ela entra na sala e eu fico de fora orientando: faça isso, faça aquilo. Eu não consigo passar na porta (com a cadeira de rodas), o que já é habitual, né. Assim, enfim! (Participante Salomão, dados da pesquisa, 2023).

Podemos notar que as barreiras arquitetônicas, estão presentes nos espaços públicos e influenciam no acesso, no deslocamento e na convivência de pessoas com deficiência. Acerca desta situação, Glat e Ferreira (2004) alertam que não haverá inclusão de fato se não forem tomadas as devidas providências de acessibilidade, dentre outras adaptações, para que ela aconteça de forma efetiva. E acrescentam:

No Brasil, a dificuldade de implementação de propostas relacionados aos portadores de necessidades especiais não só na área educacional, mas também nos campos do emprego e direitos, de modo geral, reflete uma perspectiva assistencialista predominante que, apesar de todas as leis, ainda depende muito de iniciativas e disposições individuais. Sobretudo no que diz respeito à acessibilidade e democratização do acesso ao conhecimento, as barreiras ainda são, para a maioria das pessoas com deficiências, principalmente as que vivem longe dos grandes centros, atualmente, intransponíveis (GLAT; FERREIRA, 2004, p. 31)

O participante Salomão chama a atenção pelo fato de sentir-se invisibilizado em alguns momentos, enquanto uma pessoa com deficiência. Segundo ele, as pessoas ainda carregam uma concepção estereotipada, conforme relato:

O que pega são as pessoas, que me enxergam só como um funcionário. Eu estou integrado! E isso, é relevante. Isso é bom! Mas, por outro lado, as pessoas não me veem, como pessoas com deficiência. Em alguns casos, por quê? Porque, por mais que a minha deficiência seja aparente, e ela é! E não tem problema nenhum, com isso! É bom fique claro! O fato é, e eu vou usar uma expressão chula aqui! Vocês vão me perdoar! Mas, é só para dar ênfase! O fato de eu não babar, para a lei, não me caracteriza como tal. Fui claro, nisso que eu disse? Entende? (Participante Salomão, dados da pesquisa, 2023).

Salomão chama a atenção para uma questão que é o estereótipo da pessoa com deficiência centrado na exclusividade de necessidade de apoios às pessoas com deficiência visual e deficiência física, invisibilizando as demais condições.

[...] ainda existe uma prevalência de políticas assistivas na Perspectiva da deficiência visual [...] não é o fato de se ter uma política que auxilia as pessoas com deficiência visual! Não é isso! Tem que ter! É necessário! É imprescindível! É fundamental e ponto! [...] é muito restritivo, do ponto de vista de política de inclusão. Visto que, você tem uma infinidade de possibilidades (Participante Salomão, dados da pesquisa, 2023).

Hércules observa que, embora o trajeto que percorre diariamente dentro da instituição possua piso podotátil, ele acredita que são necessárias melhorias nos passeios, especialmente no que diz respeito a rachaduras e ressaltos ao longo do caminho. Além disso, ele destaca a dificuldade de acesso ao Bandejão, devido à extensão do trajeto com piso podotátil. Hércules sugere, ainda, a adaptação das escadas, o que contribuiria para assegurar o direito de locomoção sem barreiras para as pessoas cegas. Sobre estas questões de acessibilidade e barreiras arquitetônicas, este relato nos chama atenção para a realidade do dia a dia dos servidores com deficiência e a aplicabilidade da Lei de Cotas no serviço público. O autor Cruz *et al.* (2015), ressalta essa questão:

Nessa direção, a Lei de Cotas não resolve os problemas que essa população enfrenta para acessar e permanecer no mercado de trabalho. Acredita-se que contratar a pessoa com deficiência apenas para cumprimento de Lei, sem remoção dos obstáculos existentes (desde barreiras arquitetônicas até atitudinais), continuará por perpetuar preconceitos existentes em relação a essas pessoas, dentre estes o de que elas não possuem competências para o mercado trabalho (CRUZ *et al.*, 2015, p. 388).

Corroborando sobre a importância da questão de acessibilidade no processo de inclusão, a autora Camisão (2004), reforça:

acessibilidade em todos os níveis é indispensável à inclusão de todas as pessoas na sociedade da informação e do conhecimento. Devemos contar com as formas adequadas de divulgação sobre os conceitos de inclusão, acessibilidade e deficiência como importantes aliadas neste processo. É fundamental o conhecimento da sociedade sobre estas questões para que os avanços sejam conseguidos (CAMISÃO, 2004, p. 15).

Em relação às barreiras atitudinais, os participantes comentaram algumas situações vivenciadas na instituição. Podemos observar que será essencial a participação ativa da PRORH da instituição, para identificar e corrigir as diversas barreiras enfrentadas por estes servidores com deficiência desde o início das suas atividades na carreira pública e ao serem alocados em determinados setores, para um adequado ambiente de trabalho na instituição Lima e Tavares (2012), afirmam em relação às barreiras atitudinais que:

As barreiras atitudinais são barreiras sociais geradas, mantidas, fortalecidas por meio de ações, omissões e linguagens produzidos ao longo da história humana, num processo tridimensional o qual envolve cognições, afetos e ações contra a pessoa com deficiência ou quaisquer grupos em situação de vulnerabilidade, resultando no

desrespeito ou impedimento aos direitos dessas pessoas, limitando-as ou incapacitando-as para o exercício de direitos e deveres sociais: são abstratas para quem as produz e concretas para quem sofre seus efeitos (LIMA; TAVARES, 2012, p. 104).

O participante Paulo também nos relata que com toda sua formação acadêmica, experiência profissional, destreza e outras habilidades, ele se sente subaproveitado no ambiente de trabalho. Segundo ele, isso é consequência do modo como as pessoas com deficiência são vistas na sociedade, não sendo consideradas as reais competências dessas pessoas, o que é uma forma de barreira atitudinal. Ele chama a atenção para a ausência de um mapeamento de habilidades de todos os servidores com e sem deficiência que poderia ser um instrumento utilizado para adequar o potencial dos servidores para significativas contribuições para a universidade. Ele relata que:

[...] eu sou um servidor subaproveitado. Eu sou um servidor, que entre aspas, custa caro para instituição, pelo que eu faço e eu poderia fazer muito mais. Eu poderia entregar muito mais valor para a Universidade. É só que aqui, a gente não tem um mapeamento de competências e que seja direcionado realmente para o trabalho (Participante Paulo, dados da pesquisa, 2023).

O participante Hércules oferece um exemplo concreto ao relatar sua experiência inicial em um setor administrativo da instituição. Ele observou que esse setor é inadequado para pessoas com deficiência visual devido às suas demandas, que incluíam lidar com inventário, fornecedores, conferência de mercadorias e notas fiscais. Na opinião dele, tal trabalho não é adequado para um servidor com deficiência visual. No caso dele, tais tarefas lhe causaram sofrimento físico e mental, pois exigiam grande esforço para serem executadas. Somente depois de mais de um ano, ele conseguiu transferência para outra unidade onde suas habilidades foram melhor aproveitadas, segundo sua percepção. Acerca desta situação relatada, podemos refletir sobre o planejamento de se alocar as pessoas com deficiência nos postos de trabalho e como a instituição às vezes, não observa as questões de acessibilidade, barreiras existentes no local, as habilidades da pessoa. Sobre esta questão, as autoras Pereira e Passerino (2012) esclarecem:

Aparentemente, a acessibilidade tem se consistido numa prática inexistente ou invertida nas organizações, quer dizer, percebe-se uma insistência em adaptar as pessoas com deficiência aos postos de trabalho e quase nunca o contrário (PEREIRA; PASSERINO, 2012, p. 173).

Esses relatos demonstram a importância de a instituição possuir estudos, planejamento e critérios gerenciais para se alocar de servidores com deficiência, a fim de garantir que o ambiente de trabalho seja compatível com as habilidades do servidor, evitando assim o processo de avaliações negativas que possam erroneamente atribuir incompetência ao servidor com deficiência, além de causar constrangimentos para estes servidores.

7.1.5 Processo de Avaliação de Desempenho no Estágio Probatório

Este tópico busca visibilizar e problematizar barreiras atitudinais vivenciadas pelos servidores no desempenho de suas atividades, trata da questão do processo de estágio probatório.

Segundo Chiavenato (2014), o processo de avaliação de desempenho é utilizado para verificar as competências de toda a equipe de trabalho. Nesta realidade, o participante Salomão relatou que enfrentou sérias dificuldades e problemas na segunda avaliação de estágio probatório, após sua transferência de unidade. Inclusive, disse que quase foi exonerado do cargo, por erro nesta avaliação.

Cheguei aqui (fala a unidade e setor) em 23 de agosto de 2010. Tudo caminhando. Adaptações, adaptações, adaptações! E eu, sempre pedindo feedback para chefia na época! Como é que tá? [...] No dia 31 de março de 2011! Em 31 de março de 2011, a minha chefia recebe uma avaliação. Chama-se avaliação de adaptação. Ela geralmente é feita, mais ou menos de 90 a 120 dias, depois que o servidor chegar naquele setor. [...] Quando chegamos para fazer avaliação, ela me falou: nós vamos fazer sua avaliação, mas, a situação tá complicada! [...] é porque você não está atendendo as expectativas do setor! [...] Eu fiquei paralisado! Como assim, eu pedi um feedback desde que entrei. Baseado em quê? Mas não está atendendo? (Participante Salomão, dados da pesquisa, 2023).

Segundo o participante a avaliação foi realizada fora do padrão de uma avaliação de Estágio Probatório e gerou uma mobilização de várias instâncias, inclusive o sindicato. E com esse cenário, o servidor foi transferido para outro setor da mesma unidade, setor esse que se encontra atualmente. Sobre esta questão de avaliação, que foi realizada de forma prejudicial para o servidor e errônea, de acordo com a literatura, o processo de avaliação de desempenho deve ser um instrumento que apoie a instituição nas questões de gerenciamento de pessoal. Segundo Araújo e Garcia (2009, p.156) as vantagens por meio do processo de avaliação de desempenho:

- Possibilita a descoberta de talentos.
- Facilita o *feedback* às pessoas da organização.
- Auxilia o direcionamento dos esforços da organização.
- Auxilia o aprimoramento da qualidade de vida.
- Situam as pessoas na estrutura organizacional.

A participante Maria relata problemas com dois colegas de trabalho que envolvia a situação em que eles não apareciam para trabalhar e ela ficava sobrecarregada. Era obrigada a exercer funções com alto período de atendimento ao público e telefone, basicamente sozinha. O que lhe causou muito estresse. O que verificamos era que a servidora estava alocada em um setor inadequado considerando suas especificidades e que assim, não tinha como desenvolver suas funções o que estava a prejudicando. Ela nos contou que no estágio probatório quase desistiu:

No período de estágio probatório quase desisti de ficar na instituição. Só não saí, por causa da estabilidade, né? Senão já tinha ido e tô aqui até hoje. Mas também eu não me sinto feliz trabalhando aqui. Eu tô aqui na faculdade de farmácia, tentei sair duas vezes, mas não deu. Aí fui me acomodando. Mas, o meu receio de ir para outra unidade é ter que enfrentar os meus problemas enfrentados por aqui. Aqui eu já sei como é cada pessoa, já sei o que esperar, já sei como lidar com quem duvidar, entendeu? Aí eu já vou levando.
(Participante Maria, dados da pesquisa, 2023)

Tal relato indica o capacitismo na instituição, pois, a chefia estava cobrando parâmetros de execução não inerentes à realidade da pessoa com deficiência. Em relação a isto, Mello (2016), esclarece que:

[...] No caso do capacitismo, ele alude a uma postura preconceituosa que hierarquiza as pessoas em função da adequação dos seus corpos à corponormatividade. É uma categoria que define a forma como as pessoas com deficiência são tratadas de modo generalizado como incapazes (incapazes de produzir, de trabalhar, de aprender, de amar, de cuidar, de sentir desejo e ser desejada, de ter relações sexuais etc.), aproximando as demandas dos movimentos de pessoas com deficiência a outras discriminações sociais, como o sexismo, o racismo e a homofobia. Essa postura advém de um julgamento moral que associa a capacidade unicamente à funcionalidade de estruturas corporais e se mobiliza para avaliar o que as pessoas com deficiência são capazes de ser e fazer para serem consideradas plenamente humanas (MELLO 2016, p. 3272).

Hércules nos relata sua experiência de ter sido alocado em um setor inadequado, sua avaliação de desempenho insuficiente e sua transferência. Foi

possível notar mais uma vez, o capacitismo junto com o grande constrangimento vivenciado pelo servidor.

Eu tive alguma coisa de insuficiente na minha avaliação, no meu processo de estágio probatório. Mas foi porque o setor onde me colocaram não estava adequado devida a questão da minha deficiência mesmo. Assim, eu não conseguia realizar todas as tarefas, porque tinha que lidar com notas fiscais, números, mercadorias. Na verdade, o setor era inadequado para mim. Depois que comprovaram isso, minha avaliação foi revista. Solicitei transferência do setor. Fui alocado em outra unidade, próxima de casa. Atualmente estou em um setor adequado para minha condição de baixa visão. (Participante Hércules, dados da pesquisa, 2023)

Da mesma forma, Paulo compartilha sua experiência conosco, experiência similar com a dos outros participantes.

Tive um contratempo no começo, na minha primeira avaliação, a minha chefe colocou muita coisa como atende parcialmente. Só que o seguinte, a maioria das coisas, não dependia do Paulo e sim, da condição da instituição, da infraestrutura, suporte, essas coisas assim. Aí o DRH interceptou essa avaliação. [...] Ah não dá conta das atividades, [...] porque era tudo físico, era difícil, não sei o quê e tal. Então essa avaliação foi ruim. O DRH interceptou e falou opa, o que que tá acontecendo aqui? Por que que avaliação dele é tão ruim assim? Ele não é um bom servidor? Não sei o quê, não sei o que, etc, falou não. Aí chamou eu e minha chefe. Vamos conversar. O DRH falou, você está atribuindo para ele, coisa que é da questão da instituição, questão da infraestrutura. E isso, não tem a ver com o profissional. Se ele tivesse todas as condições, ele conseguiria fazer isso. Ele conseguiria. E aí depois foi tudo ok tudo tranquilo, sabe (Participante Paulo, dados da pesquisa, grifos nossos, 2023).

Percebemos assim, que Paulo teve uma avaliação negativa, porque a chefia do setor, atribuiu a responsabilidade parcialmente a ele por questões que, na verdade, estavam além de seu controle, como a infraestrutura e o suporte da instituição na realização de suas atividades laborais.

Todas essas descrições nos ajudam a compreender alguns dos possíveis desafios que as pessoas com deficiência podem vivenciar para usufruir de seus direitos. Através dos relatos dos participantes podemos notar a questão de capacitismo, pois, no momento da referida avaliação, os servidores com deficiência são avaliados pela chefia direta, nos mesmos parâmetros utilizados para a avaliação de um servidor sem deficiência. Isto traz prejuízo para o servidor com deficiência e desencadeia uma avaliação errônea, pois, o servidor com deficiência não pode ser

cobrado por não conseguir realizar plenamente, as mesmas tarefas que um servidor sem deficiência.

Por fim, tais situações destacam a importância de se rever este processo de avaliação de desempenho para os servidores com deficiência. É essencial que se avalie além da execução das atividades laborais o contexto desta pessoa com deficiência, cada qual com sua diversidade e necessidade. Este processo precisa levar em conta questões da acessibilidade, recursos de TA, apoio da equipe de trabalho dentre outros fatores que irão influenciar no ambiente laboral.

7.1.6 Proposições de mudanças sugeridas pelos participantes

Nesta seção, trouxemos as proposições de mudanças sugeridas pelos servidores, com intuito de adequação do ambiente laboral de todos os servidores da instituição. Tais sugestões podem colaborar para se repensar a inclusão destes servidores e uma melhor adequação de uma rede de apoio para a permanência dos mesmos no ambiente de trabalho. Dentre elas, os participantes destacaram questões diversas que veremos a seguir.

A respeito de sugestões, o participante Salomão pontua a importância de uma formação que realmente prepare para compreender a pessoa com deficiência e faz outros apontamentos:

1. **Primeiro conscientização! Conscientização no geral!** No geral! No geral, eu acho, que não estou dizendo só da chefia. Seria uma campanha no geral.
2. **Acabar com barreiras arquitetônicas e atitudinais.** Aí, sinceramente eu, hoje, hoje, o que que pega? O que pega mais, são as barreiras estruturais. Embora os prédios no geral sejam acessíveis, ainda existem espaços que ainda não foram adaptados e são inacessíveis para pessoas com deficiência.
3. **Rever a questão da avaliação de desempenho para os servidores com deficiência.** Na verdade a avaliação vigente, ela tem e ela precisa ser modificada. Porque ela é feita com padrão geral para todos os servidores. Talvez não diferenciada. É simples, assim! Simples do ponto de vista teórico, é lógico! Na prática, você tem que viabilizar, por exemplo, como é que você vai avaliar. Por exemplo, quando o servidor chega no estágio probatório, o chefe imediato dele vai avaliar. Ele sabe, o que que ele tá avaliando? Ele sabe ele sabe a partir de quais premissas ele tem que partir? Entende. Eles, ah! Fulano não atendeu as

minhas expectativas. Eu já ouvi isso!! É preciso que a chefia conheça a pessoa (a deficiência) que ele está avaliando.

4. **Qualificar chefia e colegas de trabalho.** Pelo menos um treinamento para a chefia, antes, disso um pouco, também. Eu acho, que é preciso explicar para a chefia o que ela tá avaliando.
5. **Orientar as pessoas de como conviver com os colegas com deficiência** (Participante Salomão, dados da pesquisa, 2023).

A participante Maria nos fala que é preciso acabar com o preconceito e discriminação contra a pessoa com deficiência, para que o ambiente da universidade e do trabalho fique melhor.

No meu setor tá tranquilo. Só **assim os meus colegas de trabalho, eu acho que acabar com o preconceito deles comigo.**

Muitas vezes, eu acho que é por não conhecer a deficiência. Assim, a pessoa que tem algum problema físico é muito fácil de se ver, mas a deficiência auditiva não. E aí às vezes, assim, tem gente que fala assim aqui e em casa, os próprios familiares também, muitas vezes: “quando quer a escuta”, mas não é, tem coisa que depende da hora, porque às vezes quando a pessoa tá falando coisas, assim, tá falando com raiva, fala mais alto ou se está falando uma coisa baixinha ou falar de costas para mim. Eu não entendo. Então **ter seminários, palestras, panfletos sobre a pessoa com deficiência será muito bom** (Participante Maria, dados da pesquisa, 2023).

O participante Hércules sugere que deveria ter muito mais informativos e seminários, dentre outras modificações:

1. Eu acho que **deveria ter muito mais informativos** sabe assim, nas unidades, né, mesmo que fosse interno, periódicos mesmo. Informativos falando sobre a questão da deficiência, **falando sobre os tipos de deficiência também**, né, sobre é iria disseminando aos poucos os tipos de cuidado que ela requer, adaptação também.
2. Mas, eu acho também legal, assim, a **construção de mais seminários, sabe, mas é igual a gente é lembrado mais, na semana do servidor.** Na porta das salas de professores e outras, poderia ter o nome em letra de forma fonte grande, para melhor a leitura de uma pessoa de baixa visão.
3. Piso podotátil sem rachaduras.
4. Escadas adaptadas para o acesso às pessoas com deficiência visual.
5. **Documentos oficiais ampliados** (normas, formulários administrativos) no site RH da instituição, ter todo informativo no folder, em duas versões, uma impressa normal e uma ampliada, sabe nesse caso, entendeu? (Participante Hércules, dados da pesquisa, 2023).

Na conversa o participante Paulo sugere diversas ações para uma melhor recepção, inclusão e permanência do servidor com deficiência, sendo entre elas:

1. E em termos profissionais, eu acho que toda pessoa com deficiência deveria falar assim, pô, entrei numa empresa, num serviço público, **qual o kit básico de Tecnologia assistiva que a instituição deveria entregar para aquele servidor?** Porque isso, é um dos fatores que faz com que aumente o grau de insatisfação dessas pessoas no trabalho, que faz com que o gestor comece a questionar a produtividade dessas pessoas. Porque é uma das coisas que as empresas e até mesmo nós, aqui dentro do serviço público, questionamos muito a produtividade da pessoa com deficiência, entendeu? Então assim são tecnologias que potencializam demais a nossa atuação demais, demais!
2. **Criação de um programa de formação permanente.** E que a inclusão tivesse no centro mesmo, não só tivesse lá nos pilares, né, da Reitoria como a ser perseguido. Respeito à diversidade, inclusão como pilar, não só para falar assim, a minha gestão segue os preceitos disso;
3. **Criação de um Núcleo de Acessibilidade que pensa na acessibilidade e inclusão para toda a universidade.** Então assim, pensar para aluno, para servidores, para docentes, nós vamos pensar também, enfim para todos (Participante Paulo, dados da pesquisa, 2023).

E por fim, Paulo ressalta da importância de se falar da relevância que há na representatividade de modo a promover uma cultura de inclusão na universidade, buscando eliminar estigmas e preconceitos, isso porque, segundo ele: “a melhor forma de você aprender, de você evoluir, é perguntando e convivendo com a pessoa com deficiência” (Participante Paulo, dados da pesquisa, 2023).

Nesse sentido, reforçamos que é imprescindível a adequada recepção e acompanhamento de todos os servidores sem ou com deficiência da instituição, em seu novo ambiente de trabalho, promovendo ações de levantamento de possíveis demandas para a adequação do ambiente de trabalho. Além disso, o desenvolvimento e oferta de atividades formativas acerca das pessoas com deficiência direcionadas a todas as pessoas da instituição, é um caminho que pode favorecer a desconstrução de estereótipos e preconceitos relacionados a essas pessoas.

8 APRESENTAÇÃO DO RECURSO EDUCATIVO

Como parte dos requisitos do programa de mestrado profissional em Educação e Docência, propomos um recurso educativo vinculado aos objetivos da pesquisa.

8.1 OBJETIVO DO RECURSO

Contribuir com a discussão sobre inclusão nos espaços sociais de modo a romper com estereótipos em relação às pessoas com deficiência. Dessa forma busca promover maior valorização e respeito a diversidade na universidade, e assim, colaborar para que ocorra maior esclarecimentos sobre a questão das pessoas com deficiência ampliando assim a socialização e interação no ambiente de trabalho.

8.2 RECURSO EDUCATIVO ESCOLHIDO

O recurso em questão trata de uma cartilha informativa digital cujo conteúdo busca conscientizar os servidores públicos em universidades federais sobre a inclusão social das pessoas com deficiência na estrutura administrativa da universidade.

Ainda segundo Giordani (2020, p.7), cartilhas são materiais cuja função principal é informar e educar um determinado público sobre um determinado assunto. E para tal é importante levar em consideração os quatro fatores:

1. **Adequação ao público-alvo:** a fim de estabelecer um diálogo mais profundo com seus leitores.
2. **Linguagem clara e objetiva:** possuir uma linguagem clara e objetiva, evitando ruídos na comunicação.
3. **Visual leve e atraente:** possuir visual (design) leve e atraente, com foco numa linguagem gráfica funcional e que dialogue com seu público.
4. **Fidedignidade das informações:** manter a veracidade das informações, pois por possuir um caráter educativo é importante que as informações se fundamentem em conhecimentos acadêmico-científicos.

Assim, idealizamos a cartilha pensando em um recurso educacional com potencial para contribuir no processo de conscientização da comunidade universitária (servidores, docentes e discentes), a respeito das pessoas com deficiência, pois preza pela divulgação de informações claras e objetivas. Utilizando-se de uma estrutura visual funcional, atrativa, acessível, possibilitando uma maior adesão e compreensão do conteúdo disponibilizado por parte dos leitores. Tendo uma apresentação do conteúdo de forma objetiva e fácil de navegar.

A seguir, apresentamos a validação do conteúdo e relevância da cartilha realizada por avaliadores e especialistas da área.

8.3 VALIDAÇÃO DO CONTEÚDO E RELEVÂNCIA DA CARTILHA PELOS AVALIADORES E ESPECIALISTAS

Para a validação do conteúdo e adequação da cartilha, optamos por convidar avaliadores e especialistas com amostragem não probabilística tipo bola de neve a partir dos seguintes critérios de inclusão: docência ou pesquisa na área de estudo, experiência em atendimento para pessoas com deficiência, servidores com deficiência e servidores administrativos do quadro pessoal da universidade federal pesquisada.

O contato com os avaliadores foi realizado via correio eletrônico. Enviamos por e-mail convidando para participação da pesquisa como avaliador, explicando o objetivo e a metodologia do estudo, o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), uma cópia da cartilha educativa em formato de documento (PDF) e o *link* em formato online do instrumento de validação de conteúdo do roteiro do questionário, elaborado a partir da ferramenta *web Google Docs*.

Nesta etapa de validação, obtivemos o retorno de oito avaliadores e especialistas, servidores da universidade federal, sendo eles: três professores, quatro técnicos administrativos e um técnico administrativo com deficiência.

A validação dos aspectos da cartilha, quanto a compreensão de textos e ilustrações, motivação para leitura, relevância e o conteúdo, foi realizada de forma quantitativa por utilizando uma escala tipo *Likert* com cinco opções de respostas: (1) concordo inteiramente, (2) concordo parcialmente, (3) não concordo e nem discordo,

(4) discordo totalmente, (5) discordo parcialmente, e no final do formulário constava espaço para sugestões de melhorias na cartilha.

A avaliação dos especialistas e avaliadores sobre a estrutura e conteúdo da Cartilha foi positiva e favorável para divulgação. Foram indicadas algumas correções, que foram devidamente acatadas e realizadas na versão final conforme apresentado no APÊNDICE I (Recurso Educativo Finalizado: Cartilha Informativa).

Verificou-se que a cartilha digital está coerente com a realidade vivenciada pelos servidores com deficiência no trabalho na universidade.

Esta cartilha digital desenvolvida e validada poderá vir a ser utilizada como instrumento de educação e treinamento para os servidores da universidade federal, pois, fornece informações relevantes sobre a pessoa com deficiência, sugere pensar ou agir sobre a inclusão no ambiente de trabalho, aborda assuntos necessários para que os servidores sem deficiência, se sintam mais esclarecidos sobre os tipos de deficiência dentre outros aspectos importantes.

Conclui-se que é um material inovador, atrativo e compatível com as especificidades das pessoas com deficiência inseridas no serviço público, podendo vir a servir e ser um diferencial na capacitação dos servidores sem deficiência e contribuindo para melhorar a convivência com os servidores com deficiência.

9. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo principal desta pesquisa foi investigar o acesso e atuação de servidores com deficiência em uma universidade federal mineira, visando detectar informações essenciais que possam colaborar para o aprimoramento do processo de inclusão das pessoas com deficiência no setor público federal. Buscamos identificar os principais desafios para acesso e permanência na Instituição de ensino superior, vivenciados pelos servidores com deficiência, visibilizando as barreiras arquitetônicas, atitudinais e os recursos de tecnologia assistiva, utilizados pelos servidores no desempenho de suas atividades. Pudemos registrar ao final, as sugestões dos servidores com deficiência para melhorar o ambiente inclusivo na instituição.

Como parte da pesquisa, realizamos um estudo bibliográfico para conhecer outras pesquisas com propostos similares aos nossos. Desse modo, foi possível conhecer outras pesquisas sobre a acessibilidade, barreiras, trabalho para pessoas com deficiência e o uso de recursos de tecnologia assistiva. Nota-se que as produções encontradas são relativamente recentes, e desse modo, sinalizamos a importância de novos estudos investigando os desafios e caminhos para a plena inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

Na realização da pesquisa, observamos um consenso nos estudos analisados, especialmente em relação à permanência de pessoas com deficiência no trabalho. A leitura dos artigos revelou que, embora a Lei de Cotas possa facilitar o acesso ao mercado de trabalho, ela não resolve os problemas enfrentados por essa população para manter-se empregada. Como apontam Cruz *et al.* (2015, p. 388), “não resolve os problemas que essa população enfrenta para acessar e permanecer no mercado de trabalho.” E para garantir essa permanência é preciso que sejam fornecidas condições que envolvem recursos e serviços que garantirão que essas pessoas desempenhem suas atividades laborais sem obstáculos. Para tanto, garantir a acessibilidade, os recursos de TA, quando necessários e a não existência de barreiras, são apontados pelos autores como fatores primordiais para contribuir com a permanência e atuação das pessoas com deficiência em suas atividades de trabalho com igualdade de oportunidades.

O presente estudo evidencia lacunas quanto ao acesso, atuação e permanência do servidor com deficiência no serviço público. A pesquisa realizada

nos permitiu elencar algumas considerações sobre esta realidade assim tecemos algumas considerações sobre o tema.

Em relação à questão do cumprimento à Lei de Cotas e acessibilidade nos concursos, os participantes relataram ter tido seus direitos respeitados, considerando que todos puderam realizar as seleções com as cotas e recursos de acessibilidades previstos.

Nota-se por parte de gestores, chefias e colegas de trabalho, a falta de conhecimento e compreensão sobre a questão das deficiências, acessibilidade, barreiras, recursos de tecnologia assistiva, dentre outros fatores importantes relativos à inclusão das pessoas com deficiência e socialização no ambiente de trabalho.

Neste contexto, ao realizarmos as entrevistas verificamos a presença de diversos desafios para acesso, atuação e permanência dos servidores com deficiência, no exercício de suas funções. Esta possibilidade de dialogar com os participantes da pesquisa, trouxe à tona diversas demandas convergentes que nos permitem pensar que em meio às necessidades específicas, existem também demandas coletivas, sobretudo por termos encontrado diversos entraves que afetam de maneira parecida a vida de todos os servidores com deficiência no ambiente de trabalho. Isto desde a alocação no setor de trabalho, a existência de barreiras atitudinais, arquitetônicas, além dos problemas com avaliação de desempenho, capacitismo, presentes no decorrer do exercício do seu trabalho. A pesquisa mostra o entrelaçamento destas questões, pois todas interferem na inclusão da pessoa com deficiência no serviço público. A presença destas questões no ambiente laboral, precisam ser combatidas no serviço público, de forma efetiva, sendo preciso implementar ações afirmativas que possam ser feitas em comum, para se obter uma inclusão adequada às pessoas com deficiência.

Neste contexto, destacamos algumas questões que foram citadas pelos participantes e que dificultam de forma efetiva a inclusão e a permanência das pessoas com deficiência no trabalho. Pelo que foi nos relatado, nas entrevistas, constatamos que os servidores com deficiência, ainda passam por alguns desafios no exercício de suas atividades. Destacamos que desde a chegada na unidade, na alocação no setor de trabalho, nas tarefas designadas, na estrutura física, mobiliário inadequado, falta de recursos de TA específicos, invisibilidade na unidade, são

alguns exemplos. Além disso, em alguns casos, ao chegarem na unidade, os gestores e setor de Recursos Humanos, ao receberem este servidor com deficiência, conversam, dão boas-vindas e os mesmos, são alocados em setores que não são adequados para suas habilidades além de não terem conhecimento de qual recurso de TA é o mais adequado e o quais a instituição irá disponibilizar. Estes desafios e experiências vivenciadas por estes servidores no decorrer de sua chegada no serviço público, tais como a alocação sem um planejamento prévio dos gestores e do RH, causam dificuldades para este servidor na realização das tarefas do setor, na convivência com outros colegas e na realização de avaliação (pois, estes servidores com deficiência são avaliados com um mesmo parâmetro dos outros servidores, e isto, pode colaborar para que uma avaliação incorreta e prejudicial para eles), dentre outros aspectos.

Neste contexto, verificou-se no decorrer da pesquisa, que quando ocorre a manifestação do servidor com deficiência, reivindicando seus direitos e esclarecimentos sobre obstáculos e enganos ocorridos na alocação do setor e atividades exercidas, que a instituição após ser notificada destes acontecimentos procura resolver a situação. Notou-se que após estas vivências, o servidor com deficiência, passa a ser acompanhado por equipe multiprofissional da instituição e desta forma, é fornecido os recursos de TA, resolvem as questões de acessibilidade, às questões do engano nas avaliações de desempenho. Esta equipe verifica o que pode ser feito para a adequação e, se for o caso, efetua a transferência deste servidor para um setor mais adequado para sua especificidade.

Ressaltamos assim, que este procedimento da escuta do servidor com deficiência é primordial para se elaborar a sua alocação. Isto requer conhecer a pessoa com deficiência, suas habilidades para o exercício da atividade laboral, entender as necessidades específicas de cada um que para a melhor adequação do recurso necessário, questões de acessibilidade que necessita para exercer suas funções. Importante registrar, pelos relatos dos participantes, que quando ocorre o devido planejamento e as adequações para que este servidor com deficiência possa ter condições de realizar o seu trabalho, isto faz toda diferença na sua permanência na instituição.

Através das pesquisas e relatos dos participantes, destaca-se também a necessidade de a pessoa com deficiência ter conhecimento acerca de seus direitos,

reivindicá-los para acesso e que medidas formativas destinadas a gestores das IES tornam-se indispensáveis para a garantia da permanência de servidores com deficiência. Uma das sugestões dos participantes foi que na entrada do servidor, na instituição, fosse apresentado uma lista de recursos de TA disponível para ele, de acordo com cada particularidade. Além do constante acompanhamento destes servidores por uma equipe multiprofissional desde a alocação no setor de trabalho.

Neste ambiente de trabalho na instituição é preciso fortalecer e divulgar a cultura da inclusão para que cada um de nós possamos ser capazes de olhar para as pessoas com deficiência sem preconceito, sem discriminação, sem diferenciar a pessoa. Ressalta-se a necessidade de divulgar conhecimento teórico e prático sobre a inclusão das pessoas com deficiência no setor público, direitos e deveres desses servidores, acessibilidade e tecnologia assistiva. Oferecer seminários e campanhas para romper as barreiras atitudinais, discriminação, preconceitos e capacitismo. Bem como, promover uma formação para toda a equipe de trabalho para que a pessoa com deficiência possa exercer seu trabalho de forma adequada e com igualdade de oportunidades, criando assim um ambiente laboral adequado para todos os servidores.

Em relação ao recurso educativo apresentado. Tivemos a intenção de colaborar com a inclusão de servidores com deficiência no serviço público e promover esclarecimentos sobre a pessoa com deficiência. Assim, em parceria com o pessoal do Design da Escola de Arquitetura, desenvolvemos uma cartilha informativa. Neste projeto do recurso educativo verificamos alguns critérios de ergonomia, usabilidade e da Gestalt, através do uso de um formato adequado ao contexto de uso, da escolha de um desenho de página limpo e bem hierarquizado, juntamente com o uso de diagramação dinâmica que irá facilitar a leitura.

Ademais, a pesquisa corrobora as investigações relacionadas a inclusão da pessoa com deficiência no serviço público. Portanto, mais estudos precisam ser realizados, no sentido de procurar as soluções para que haja melhores adequações neste processo de inclusão deste servidor neste ambiente de trabalho. Há necessidade de desenvolver pesquisas mais profundas que contemplem aspectos relacionados ao perfil profissional, sobretudo no que tange ao papel da Pró-Reitoria de Recursos Humanos, do gestor das unidades e colegas de trabalho no contexto da universidade. Destacando a realidade vivenciada por estas pessoas com

deficiência é muito importante no sentido de vislumbrar uma contínua transformação nas Instituições Federais, em um espaço ainda mais inclusivo, humano e digno para todos.

Nesse contexto, torna-se imperativo executar ações direcionadas à inibição de bloqueios que podem limitar o pleno exercício das atividades laborais por parte de pessoas com deficiência, uma vez que o trabalho se configura como um dos direitos sociais fundamentais estabelecidos no artigo 6º da Constituição. Lembrando sempre que toda pessoa precisa ter seu direito ao trabalho respeitado, bem como ter uma vida digna.

Desta forma, espera-se que este trabalho possa vir a colaborar neste processo de inclusão destas pessoas no serviço público e para futuras pesquisas pois trata-se de um tema vasto e importante.

REFERÊNCIAS

- ALBONORZ, Suzana. **O que é trabalho?** São Paulo: Editora brasiliense, 2004.
- AMÂNCIO, Dayse Leticia Pereira; MENDES, Diego Costa. Pessoas com deficiência e ambiente de trabalho: uma revisão sistemática. **Revista Brasileira de Educação Especial**, v. 29, p. 140, 2023.
- ANGROSINO, Michael. **Etnografia e observação participante**. Porto Alegre: Artmed, 2009. 138 p.
- ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao Trabalho?** Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. 11. ed. São Paulo: Cortez; Campinas: SP: Editora da Universidade de Campinas (Unicamp), 2006.
- ARANHA, Maria Salete Fábio. Paradigmas da relação da sociedade com as pessoas com deficiência. **Revista do MPT**, v. 11, n. 21, p. 160-173, 2001.
- ARAÚJO, Luís César de; GARCIA, Adriana Amadeu. **Gestão de pessoas: estratégias e integração organizacional**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2009.
- ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS. **ABNT NBR 6029**: Informação e documentação: Livros e folhetos – Apresentação. Rio de Janeiro, p. 9, 2002.
- ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS. **ABNT NBR 9050**: Acessibilidade a edificações, mobiliário, espaços e equipamentos urbanos. Rio de Janeiro, p. 162, 2015.
- BACKES, Airton Luiz. Trabalho e subjetividade: sofrimento psíquico em contexto de mudanças organizacionais. **Gestão e Sociedade**, v. 6, n. 14, p. 117-138, 2012.
- BAMPI, Luciana Neves da Silva; GUILHEM, Dirce; ALVES, Elíoenai Dornelles. Modelo social: uma nova abordagem para o tema deficiência. **Rev. Latino-Am. Enfermagem**. Jul./ago. 2010.
- BEZERRA, Sergio Sampaio; VIERA, Marcelo Milano Falcão. Pessoa com deficiência intelectual: a nova “ralé” das organizações do trabalho. **RAE**. São Paulo, v. 52, n. 2, p. 232-244, mar./abr. 2012.
- BONSIEPE, Gui. **Design: do material ao digital**. Florianópolis: FIESC/IEL, 1997.
- BORGES, Wanessa Ferreira; TARTUCI Dulcéria. Tecnologia Assistiva: Concepções de Professores e as Problematizações Geradas pela Imprecisão Conceitual. **Rev. Bras.** Ed. Esp. Marília, v. 23, n. 1, p. 81-96, Jan./mar. 2017
- BRASIL. **Ministério da Saúde**. Secretaria de Políticas de Saúde Departamento de Ações Programáticas e Estratégicas Área Técnica de Saúde do Trabalhador. Lesões por esforços repetitivos (LER) distúrbios osteomusculares relacionados ao trabalho (DORT). 2018.

BRASIL. Presidência da República. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituição/Constituição.htm. Acesso em: 01 jun. 2021.

BRASIL. Presidência da República. **Decreto nº 129, de 22 de maio de 1991**. Promulga a Convenção nº 159, da Organização Internacional do Trabalho – OIT, sobre Reabilitação Profissional e Emprego de Pessoas Deficientes. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/d0129.htm. Acesso em: 01 jun. 2021.

BRASIL. Presidência da República. **Decreto nº 186, de 09 de julho de 2008**. Aprova o texto da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e de seu Protocolo Facultativo, assinados em Nova Iorque, em 30 de março de 2007. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/congresso/dlg/dlg-186-2008.htm. Acesso em: 01 jun. 2021.

BRASIL. Presidência da República. **Decreto nº 6949 de 25 agosto de 2009**. Promulga a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, assinados em Nova York, em 30 de março de 2007. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato20072010/2009/decreto/d6949.htm. Acesso em: 01 jun. 2021.

BRASIL. Presidência da República. **Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005**. Dispõe sobre a estruturação do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, no âmbito das Instituições Federais de Ensino vinculadas ao Ministério da Educação, e dá outras providências. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2004-2006/2005/Lei/L11091.htm. Acesso em: 01 jun. 2021.

BRASIL. Presidência da República. **Lei nº 13146 de 06 julho de 2015**. Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil03/ato2015-2018/2015/> Acesso em: 01 junho 2021.

BRASIL. Presidência da República. **Lei nº 8112 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: 01 jun. 2021.

BRASIL. Presidência da República. **Lei nº 8213 de 24 de julho de 1991**. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm. Acesso em: 01 jun. 2021.

CAMISAO, Verônica. Acessibilidade. In: **Educação Inclusiva no Brasil**. [Lisboa]: Banco Mundial –Cnotinfor Portugal. 2004. Disponível em: https://www.acessibilidade.net/at/kit2004/Programas%20CD/Ats/cnotinforRelatorio_Inclusiva/cv/CV_Veronica_2003.pdf. Acesso em: 01 Jun. 2021.

CARMO, Paulo Sergio do. **A ideologia do trabalho**. São Paulo. Moderna. 2001.

CAT, 2007. Ata da Reunião VII, de dezembro de 2007, Comitê de Ajudas Técnicas, Secretaria Especial dos Direitos Humanos da Presidência da República (CORDE/SEDH/PR). Disponível em: https://www.assistiva.com.br/Ata_VII_Reuniao_do_Comite_de_Ajudas_Tecnicas.pdf. Acesso em: 20 jul. 2021.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 4. ed. Barueri, São Paulo: Manole, 2014.

CIDADE NEGRA. A estrada. In: **O erro do sistema**. São Paulo: Sony BMG, 1999. Faixa 1.

CODO, Wanderley. Um diagnóstico do trabalho (em busca do prazer). In: ALVARO, Tamayo; BORGES-ANDRADE, Jairo Eduardo; CODO, Wanderley (Eds.). **Trabalho, organizações e cultura**. São Paulo, SP: Cooperativa de Autores Associados, p. 21-40, 1997.

CONTE, Elaine; OURIQUE, Maiane Liana Hatschbach; BASEGIO, Antonio Carlos. Tecnologia Assistiva, direitos humanos e educação inclusiva: Uma nova sensibilidade. **Educação em Revista**, n. 33, e163600, 2017.

CONVENÇÃO sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência: Protocolo Facultativo à Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência: Decreto Legislativo nº 186, de 09 de julho de 2008: Decreto nº 6.949, de 25 de agosto de 2009: Declaração Universal dos Direitos Humanos. Vitória: Ministério Público do Trabalho, 2014. 124p.

CRUZ, Daniel Marinho Cezar da; MATSUSHIMA, Alessandra Mary; RODRIGUES, Daniela. da Silva; DOS SANTOS, Patrícia; FIGUEIREDO, Mirela de Oliveria. O trabalho e a tecnologia assistiva na perspectiva de pessoas com deficiência física. **Revista de Terapia Ocupacional da Universidade de São Paulo**, v. 26, n. 3, p. 382-389. 2015. Disponível em: <https://doi.org/10.11606/issn.2238-6149.v26i3p382-389>. Acesso em : 20 jul. 2021.

FRANÇA, Júnia Lessa; VASCONCELLOS, Ana Cristina de. **Manual de normalização de publicações técnico-científicas**. 10. ed. Belo Horizonte: Editora UFMG, 2019.

GARCÍA, Jesus Carlos Delgado; GALVÃO FILHO, Teófilo Alves. Pesquisa Nacional de Tecnologia Assistiva. **Instituto de Tecnologia Social – ITS BRASIL/MCTI-SECIS**, São Paulo, 2012. 68p. Disponível em: <https://www2.ufjf.br/nai/files/2009/07/miolopesqnacional-grafica-1.pdf>. Acesso em: 20 jul. 2021.

GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

GIORDANI, Annecy Tojeiro; PIRES, Priscila A. Borges Ferreira. **Normas editoriais, orientação aos autores: cartilhas**. Cornélio Procópio: Editora UENP, p.18, 2020. *E-book*. Disponível em: <https://uenp.edu.br/editora-docs/livraria/16770-editora-uenp-normas-editoriais-orientacao-aos-autores-cartilhas>. Acesso em: 12 jun. 2023.

GLAT, Rosana; FERREIRA, Júlio Romero. Panorama Nacional da Educação Inclusiva no Brasil. In: **Educação Inclusiva no Brasil**. [Lisboa]: Banco Mundial – Cnotinfor Portugal, 2004. Disponível em: <http://www.acessibilidade.net/at/kit2004/Programas%20CD/Ats/cnotinfor/>. Acesso em: 12 jun. 2023.

GOMES, Luciene; & EMMEL, Maria Luisa Guillaumon. (2020). Análise dos conteúdos sobre acessibilidade e desenho universal nos cursos de graduação em arquitetura e terapia ocupacional no Brasil. **Cadernos Brasileiros de Terapia Ocupacional**, v. 28, n. 1, p. 164-186. Disponível em: <https://doi.org/10.4322/2526-8910.ctoAO2628> . Acesso em: 12 jun. 2023.

LAQUALE, Adonias. **A pessoa com deficiência e o direito à acessibilidade**. JusBrasil. 2017. Disponível em: <https://adonislaquale.jusbrasil.com.br/artigos/469572573/a-pessoa-comdeficiencia-e-o-direito-a-acessibilidade>. Acesso em: 12 abr. 2019.

LEAL, Débora Ribas; MATTOS, Gisele Domingues de; & FONTANA, Rosane Teresinha. Trabalhador com deficiência física: fragilidades e agravos autorreferidos. **Revista Brasileira de Enfermagem**, Brasília, v. 66, n. 1, p. 59-66, 2013. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/reben/v66n1/v66n1a09.pdf> . Acesso em: 12 abr. 2023.

LIMA, Michelle Pinto de; TAVARES, Nathália Vasconcelos; BRITO, Mozar José; & CAPPELLE, Mônica Carvalho Alve. O sentido do trabalho para pessoas com deficiência. **Revista de Administração Mackenzie**, v. 14, n. 2, p. 42-68, 2013.

LORENZO, Guilherme Chedid de.; GALERY, Augusto Dutra. Barreiras na trajetória profissional das pessoas cegas: análise de uma história de vida. **Revista Liceu Online**, São Paulo, v. 9, n. 2, p. 50-68, jul./dez. 2019.

MAIA, Andréia Maria de Carvalho; CARVALHO-FREITAS, Maria Nivalda de. O trabalhador com deficiência na organização: um estudo sobre o treinamento e desenvolvimento e a adequação das condições de trabalho. **REAd**, Porto Alegre, v. 82, n. 3, p. 689-718, 2015. Recuperado de: <http://dx.doi.org/10.1590/1413-2311.0722014.54834>. Acesso em: 12 abr. 2023.

MANZINI, Eduardo José. Tecnologia assistiva para educação: recursos pedagógicos adaptados. In: BRASIL. MEC/SEESP. **Ensaio pedagógico: construindo escolas inclusivas**. Brasília: SEESP/MEC, p. 82-86, 2005.

MARX, Karl. Processo de trabalho e processo de produzir mais-valia. In: **O Capital**. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, livro 1, vol. 1, cap. V, 1968.

MELLO, Anahi Guedes de. Deficiência, incapacidade e vulnerabilidade: do capacitismo ou a preeminência capacitista e biomédica do comitê de ética em pesquisa da UFSC. **Ciência e Saúde Coletiva**, v. 21, n. 10, p. 3265–3276, 2016.

MENDONÇA, Guilherme Henrique Lasmar; LORENTZ, Lutiana Nacur. A Convenção Internacional sobre Direitos das Pessoas com Deficiência da ONU e as quotas de trabalho para empregados com deficiência no Brasil. **Revista do Ministério Público do Trabalho**, São Paulo, v. 22, n. 44, p. 252-276, set. 2012.

MENDONÇA, Rita Cássia Tenório. Breves comentários sobre os dispositivos legais que subsidiam a política de inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho. **Revista de Direito e Política**, v. 4, n. 13, p. 121-134, abr./jun. 2007.

MORIN, Estelle. M. Os sentidos do trabalho. **RAE – Revista de Administração de Empresas**, v. 41, n. 3, p. 8-19, 2001.

NEPOMUCENO, Maristela Ferro. Lei de **Cotas em concursos públicos**: a percepção e a concepção de deficiência das chefias, dos colegas de trabalho e das pessoas com deficiência. 2013. Dissertação (Programa de Mestrado em Psicologia) – Universidade Federal de São João Del-Rei, 2013.

NERI, Marcelo; PINTO, Alexandre; & COSTILLA, Hessia.. Política de Cotas e Inclusão Trabalhista das Pessoas com Deficiência. 2003. **Ensaio Econômico FGV,EPGE**, Rio de Janeiro, v. 462, 2010. Disponível em: <https://repositorio.fgv.br/server/api/core/bitstreams/31f5f83f-ed2-4de0-bf08-951d105b89c7/content>. Acesso em: 12 abr. 2023.

NUNES, Maria Simone Mendes; REIS, Maria Simone Oliveira dos; CAVALCANTE, Sueli Maria de Araújo; PIRES, Tatieures Gomes. Tecnologias de informação e comunicação utilizadas por pessoas com deficiência no âmbito das universidades federais brasileiras: o caminho da igualdade de oportunidades. **Revista Expressão Católica**, v. 5, n. 1, jul./dez. 2016.

OMS. ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE. **Relatório mundial sobre a deficiência. Tradução Lexicus Serviços Linguísticos**. São Paulo: Secretaria dos Direitos da Pessoa com Deficiência, 2012.

ONU. ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Declaração Universal dos Direitos Humanos**. Nova Iorque, 1948. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/91601-declara%C3%A7%C3%A3o-universal-dos-direitos-humanos>. Acesso em: 10 set. 2022.

PEP. Painel Estatístico de Pessoal. Brasília, DF. 2017. Disponível em: <http://painel.pep.planejamento.gov.br/QvAJAXZfc/opendoc.htm?document=painelpep.qvw&lang=en-US&host=Local&anonymous=true>. Acesso em: 10 ago. 2024.

PEREIRA, Ana Cristina Cypriano; RODRIGUES, Graciela; PASSERINO, Liliana Maria. “Dê-me um Ponto de Apoio e eu Moverei o Mundo”: a importância da tecnologia assistiva na inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. In: SYMPOSIUM INTERNACIONAL DISCAPACIDAD: IMAGINAR, CREAM, INNOVAR CON COMPUTADORAS, 2010, Montevideo. **Anais** [...]. Montevideo, 2010. p.1-12. Disponível em <https://capacidad.es/fida2010sica/C-0311.pdf>. Acesso em: 12 abr. 2023.

PEREIRA, Ana Cristina Cypriano; PASSERINO, Liliana Maria. Educação, inclusão e trabalho: um debate necessário. **Educação & Realidade**, Porto Alegre, v. 39, n. 3, p. 831-846, jul./set. 2014.

PEREIRA, Ana Cristina Cypriano; PASSERINO, Liliana Maria. Tecnologia Assistiva e Acessibilidade no Mercado de Trabalho: uma história de desencontros. **Informática na Educação: teoria e prática**, Porto Alegre, v. 15, n. 2, p. 171-181, jul./dez. 2012.

PICCOLO, Gustavo Martins. **O lugar da pessoa com deficiência na história**: uma narrativa ao avesso da lógica ordinária. Editora Appris, 2022.

PIOVESAN, Sandra Dutra; WAGNER, Rosana; MEDINA, Roseclea Duarte; PASSERINO, Liliana Maria. Solassist Virtual: um Sistema Imersivo aplicado como Tecnologia Assistiva. **Informática na Educação: teoria e prática**, Porto Alegre, v. 18, n. 2, p. 109-125, jul./dez. 2015.

RODRIGUES, Graciela Fagundes; SOARES COUTINHO, Kátia. TECNOLOGIA ASSISTIVA PARA INCLUSÃO LABORAL: o que a internet tem a oferecer? **Revista Observatório**, v. 4, n. 3, p. 54–84, 2018. DOI: 10.20873/uft.2447-4266.2018v4n3p54. Disponível em: <https://sistemas.uft.edu.br/periodicos/index.php/observatorio/article/view/4112>. Acesso em: 31 out. 2024.

RUEDA, MARJORY FURLAN; BARROS, MURILLO VETRONI. Acessibilidade de pessoas com deficiência física: inclusão social e desafios atuais. **Revista Espaço Acadêmico**, n. 208, set. 2018.

SASSAKI, R. K. Inclusão: Construindo uma sociedade para todos. 7. ed. Rio de Janeiro: WVA, 2006.

SILVA, Adriane Giugni da; PALHANO, Eleanor Gomes da Silva. Formação Profissional: uma alternativa inclusiva para pessoas com deficiência. In: ANPED, 28., 2005, Caxambu. **Anais** [...]. Caxambu: ANPED, 2005. Disponível em: <http://www.anped.org.br/reunioes/28/gt15.htm> Acesso em: 5 mar. 2024.

SILVA, Camila Santos; MONTEZUMA, Lara Costa Corrêa Andalécio; DIRINO, Daniel Carlos. A inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho brasileiro: desafios e perspectivas no contexto do direito trabalhista. **Ciências Sociais Aplicadas**, v. 28, Edição 134, maio 2024.

SILVA JUNIOR, Geraldo Elias; FERRAZ, Denise Pereira de Alcantara. O uso dos recursos em tecnologia assistiva para a permanência de servidores com deficiência no ambiente de trabalho. **Trabalho & Educação**, Belo Horizonte, v. 29, n. 2, p. 89-104, 2020. DOI: 0.35699/2238-037X.2020.9892. Disponível em: <https://periodicos.ufmg.br/index.php/trabedu/article/view/9892>. Acesso em: 16 set. 2022.

SILVA, Mariana Seabra da; TOYODA, Cristina Yoshie; PELOSI, Miryam Bonadiu; SILVA, Nilson Rogério da. Perfil de servidores com deficiência de uma instituição federal de ensino: uso de tecnologia assistiva. **Rev Ter Ocup Univ São Paulo**, v. 27, n. 2, p. 156-164. maio-ago. 2016. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.11606/issn.2238-6149.v27i2p156-1>. Acesso em: 16 set. 2023.

TANAKA, Eliza Dieko Oshiro. **O desenvolvimento de uma escala de atitudes sociais em relação ao trabalho da pessoa com deficiência**. 2007. Tese (Doutorado em Educação) – Universidade Estadual Paulista Júlio de Mesquita Filho, Marília, SP, Brasil, 2007.

TOLDRÁ, Rosé Colom; SÁ; Maria José Comparini Nogueira de. A profissionalização de pessoas com deficiência em Campinas: fragilidades e perspectivas. **Rev. Ter. Ocup. Univ. São Paulo**, v.19, n. 1, p. 48-55, jan./abr. 2008.

TOLDRÁ, Rosé Colom; De MARQUE, Cecília Berni; BRUNELLO, Maria Inês Britto. Desafios para a inclusão no mercado de trabalho de pessoas com deficiência intelectual: experiências em construção. **Rev. Ter. Ocup. Univ. São Paulo**, v. 21, n. 2, p. 158-165, maio/ago. 2010.

VENDRAMIN, Carla. Repensando mitos contemporâneos: o capacitismo. In: SIMPÓSIO INTERNACIONAL REPENSANDO MITOS CONTEMPORÂNEOS, 3., 2019, Campinas, SP. **Anais [...]**. Campinas, SP: UNICAMP/SOFIA, 2019. p.16-25. Disponível em: <https://www.publionline.iar.unicamp.br/index.php/simpac/article/view/4389>. Acesso em: 6 jul.2023.

VINUTO, Juliana. A amostragem em bola de neve na pesquisa qualitativa: um debate em aberto. **Tematicas**, Campinas, SP, v. 22, n. 44, p. 203–220, 2014. DOI: 10.20396/tematicas.v22i44.10977. Disponível em: <https://econtents.bc.unicamp.br/inpec/index.php/tematicas/article/view/10977>. Acesso em: 21 maio. 2024.

APÊNDICE I

RECURSO EDUCATIVO FINALIZADO: CARTILHA INFORMATIVA



FICHA TÉCNICA

Autora

Nadir Rodrigues dos Santos

Orientadora

Professora Josiane Pereira Torres

Projeto gráfico e diagramação

Raíssa L. S. Gonzaga

Rafa dos Reis

Coordenação do projeto gráfico

Professor Glaucinei Rodrigues Corrêa



Nadir Rodrigues dos Santos
Josiane Pereira Torres

A presente Cartilha é um Recurso Educacional apresentado na Pesquisa de Mestrado vinculada ao Programa de Mestrado Profissional Ensino e Docência da Faculdade de Educação (FAE) da Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG). Toma como base um recorte da dissertação intitulada *"Acesso e atuação de Servidores com deficiência em uma Universidade Federal Mineira"*. A pesquisa foi aprovada pelo Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade Federal de Minas Gerais, na data de 19 de dezembro de 2022, CAAE nº 64508422.4.0000.5149, parecer nº 5.827.565.

* Mestre em Educação e Docência do Programa de Mestrado Profissional Ensino e Docência da Faculdade de Educação - UFMG. Assistente em Administração da Universidade Federal de Minas Gerais. E-mail: nsantos@ufmg.br.

** Orientadora - Professora adjunta da Faculdade de Educação (FaE), da Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG). Professora do Programa de Mestrado Profissional Ensino e Docência da Faculdade de Educação da UFMG. E-mail: josiane-torres@ufmg.br

Belo Horizonte, 30 de setembro de 2024

SUMÁRIO

1	Apresentação	06
	■ Objetivos	08
	■ Considerações importantes	08
2	Símbolos	11
	■ Deficiência física	14
	■ Deficiência visual	14
	■ Deficiência auditiva	15
	■ Outros símbolos	16
	■ Cordão de Girassol	17

3	Direitos PcD	19
	■ Cotas e reserva de vagas	21
	■ Horário especial	24
4	Dicas de Convivência	28
	■ Deficiência física	30
	■ Deficiência visual	31
	■ Deficiência auditiva	32
	■ Deficiência intelectual	33
	■ Avaliação da cartilha	35
5	Referências	36

A large, bold, white number '1' is centered on a vibrant red background. The background is decorated with several diagonal lines of varying thickness and opacity, creating a sense of motion and depth. The number '1' is slightly offset from the center, with a subtle shadow effect behind it.

1

Apresentação



[...]
 Vamos precisar de todo mundo
 Um mais um é sempre mais que dois
 Para melhor construir a vida nova
 É só repartir melhor o pão
 Recriar o paraíso agora
 Para merecer quem vem depois
 [...]



O Sal da Terra
Beto Guedes (2003)

1

Apresentação

A Cartilha **Diversidade: Inclusão de Pessoas com Deficiência (PcD) nas Universidades Federais**, foi apresentada como recurso educativo de pesquisa de Mestrado, do Programa vinculado ao Programa de Mestrado Profissional Ensino e Docência da Faculdade de Educação da Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG).

Objetivos

Os objetivos da cartilha são:

-  auxiliar os servidores técnico-administrativos em relação à convivência social e profissional com os colegas de trabalho que são pessoas com deficiência;
-  ser instrumento de divulgação, valorização da diversidade nas Universidades;
-  colaborar para que ocorra maiores esclarecimentos sobre a questão das pessoas com deficiência ampliando assim a socialização e interação no ambiente de trabalho.

Considerações importantes

Segundo o modelo social, **pessoas com deficiência (PcD)** são aquelas que têm impedimento de **natureza física, sensorial e intelectual**, que em interação com

as barreiras atitudinais e ambientais poderão ter obstruída sua participação em condições de igualdade com as demais pessoas. Assim, a deficiência não se constitui como doença ou invalidez e as políticas sociais, destinadas a este grupo populacional, não se restringem às ações de caráter clínico e assistencial.

Neste contexto de inclusão nas Universidades Federais, destacamos os Servidores Técnicos Administrativos com deficiência, que atuam nas Universidades em diversos setores, exercendo funções administrativas, de coordenação, de assessoria, dentre outras.



Estes profissionais atendem a toda comunidade universitária, docentes, discentes e público externo. O trabalho deste coletivo de Servidores, juntamente com os demais, contribui para que a universidade possa alcançar seus objetivos institucionais; oferecer uma educação de qualidade e construir um ambiente mais inclusivo. A diversidade está presente em todos os espaços, inclusive no ambiente universitário, promovendo ensinamentos, repassando conhecimento, reivindicando a empatia e o respeito entre todas as pessoas.

Desta forma, a instituição deve observar as condições de acessibilidade que podem tornar um ambiente de trabalho mais inclusivo e acessível, considerando que a acessibilidade é necessária para que essas pessoas desempenhem suas atividades laborais sem obstáculos.



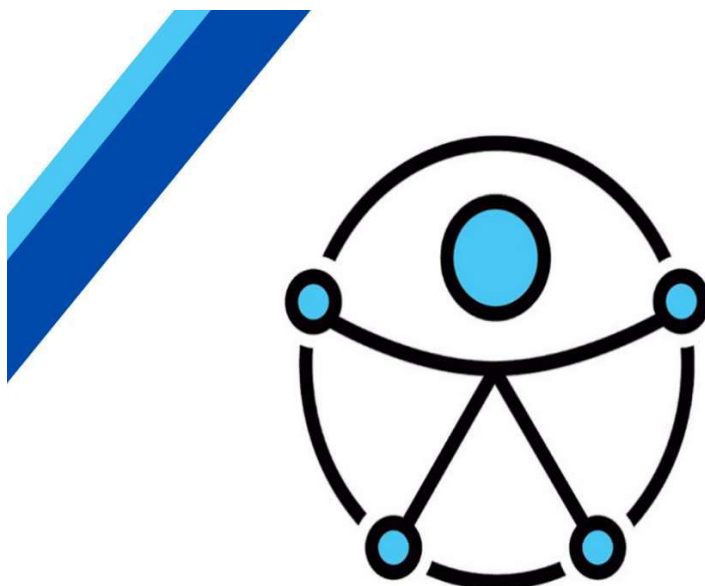


Símbolos

2 Símbolos

Os símbolos de acessibilidade foram desenvolvidos a partir de uma iniciativa da Organização das Nações Unidas (ONU), cujo objetivo foi criar uma identidade visual única, que pudesse ser reconhecida no mundo inteiro. No Brasil, os símbolos são regulamentados pelas normas da Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT): NBR 9050/2015; NBR 16452/2016; NBR 14022/2009; NBR 15599/2008; e outras normas e legislação vigentes.





Símbolo Universal de Acessibilidade (ONU)

Este é o símbolo de acessibilidade desenvolvido pela Unidade de Desenho Gráfico do Departamento de Informação Pública da ONU. Teve como objetivo criar uma imagem onde todas as necessidades de acessibilidade fossem representadas de uma forma única, como o acesso à informação, serviços, tecnologias da comunicação e acessibilidade física, estabelecendo que a pessoa com deficiência não é só o cadeirante, como representado pelo famoso símbolo do “boneco na cadeira de rodas”. A figura de uma pessoa com os braços abertos representa a inclusão para todos os tipos de deficiência.

De acordo com as normas técnicas da ABNT e legislação vigente, a indicação da acessibilidade nas edificações, no mobiliário, nos espaços e nos equipamentos urbanos deve ser feita por meio dos diversos símbolos a seguir:

Símbolo Internacional de acesso



Fonte: ABNT NBR 9050/2015

Deficiência visual



Fonte: ABNT NBR 9050/2015



Símbolo da Autodescrição

Fonte: ABNT NBR 16452/2016



Símbolo do Cão-guia

Fonte: ABNT
NBR 14022/2009



Símbolo do Braille

Fonte: ABNT NBR 9050/2015



Símbolo Baixa visão

Fonte: ABNT
NBR 15599/2008

Deficiência auditiva



Símbolo
Internacional



Símbolo
Telebobina
(aro magnético)



Símbolo de Sistemas
de Audição Assistida



Símbolo de
Língua de Sinais



Closed Caption
(legendas ocultas)



Opened Caption
(legendas visíveis)



Telefone para
surdos (TTY/TDD)



Telefone com
controle de volume



Proteção de
ouvido obrigatória



Símbolo do
Intérprete de Libras

Fonte: ABNT NBR 15599/2008

Outros símbolos

Pessoas
surdocegas



Fonte: ABNT NBR 15599/2008

Deficiência
Intelectual



Fonte: Somos Todos Gigantes

Pessoas com
nanismo



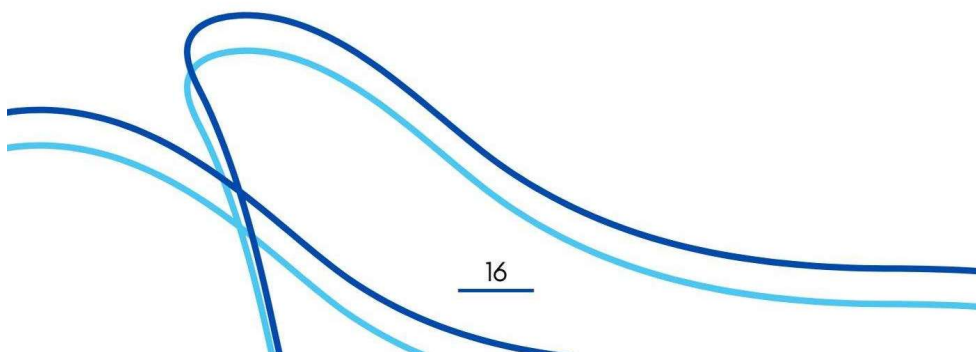
Fonte: Somos Todos Gigantes

Pessoa
ostomizada



Fonte: Senado

Fonte: Núcleo de Acessibilidade da Universidade Estadual de Londrina (UEL) - 1991
Link: <https://www.uel.br/nac/pages/s-mbolos-de-acessibilidade.php>



Cordão de Girassol: Símbolo Internacional de Pessoas com Deficiências Ocultas

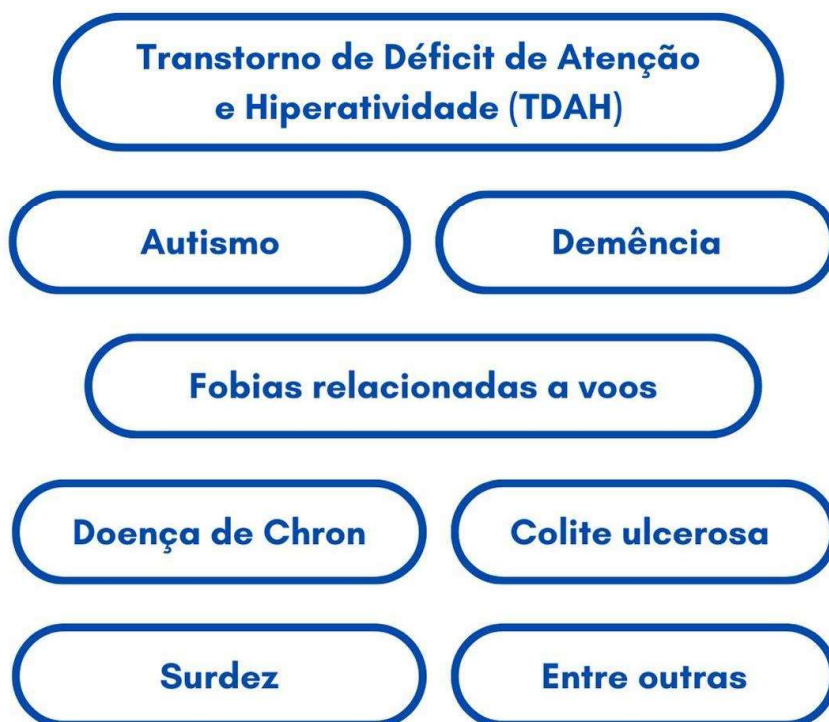
O Cordão Girassol tem como principal objetivo auxiliar na identificação de pessoas com deficiências ocultas em grandes estabelecimentos.

Ele é composto por uma faixa estreita verde e estampada com figuras de girassóis para sinalizar a preferência de atendimento e suporte diferenciado a indivíduos com deficiências ocultas.

Fonte: Núcleo de Acessibilidade da Universidade Estadual de Londrina (UEL) - 1991
Link: <https://www.uel.br/nac/pages/s-mbolos-de-acessibilidade.php>



Segundo a Lei nº 14.624 de 2023 (BRASIL, 2023), as deficiências ocultas são aquelas que podem não ser percebidas de imediato, tais como:



De acordo com a lei, o uso deste acessório será opcional e não substitui a apresentação de documento comprobatório de deficiência quando solicitado.

Fonte: Senado Federal (2023)

Link: <https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2023/07/18/fita-com-desenho-de-girassois-para-deficiencias-ocultas-virou-de-uso-nacional>

A large, bold, white number '3' is centered on a magenta background. The background features several diagonal lines of varying shades of magenta and white, creating a dynamic, layered effect behind the number.

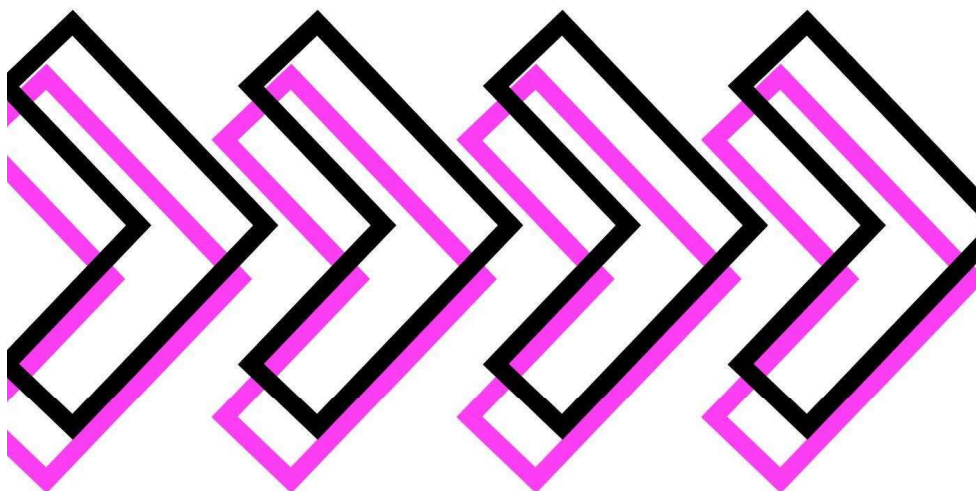
Direitos PcD

3 Direitos PcD

A Lei Brasileira de Inclusão n.º 13.146 de 2015 (BRASIL, 2015), conhecida também como o **Estatuto da Pessoa com Deficiência**, foi um dos marcos para uma nova concepção sobre os milhares de brasileiros com alguma deficiência.

Esta lei afirma a autonomia e a capacidade desses cidadãos para exercerem atos da vida civil em condições de igualdade com as demais pessoas, por meio de garantias básicas de acesso, a serem concretizadas por políticas públicas (com ênfase nas áreas de educação, saúde, trabalho, infraestrutura urbana, cultura e esporte) e de iniciativas a cargo de instituições públicas e privadas.





Cotas na iniciativa privada e reserva de vagas em concursos públicos

A Lei nº 8213 de 1991 (BRASIL, 1991), também conhecida como **Lei de Cotas** para as pessoas com deficiência, foi um dos principais incentivos para garantir o direito de participação destas pessoas no mercado de trabalho.

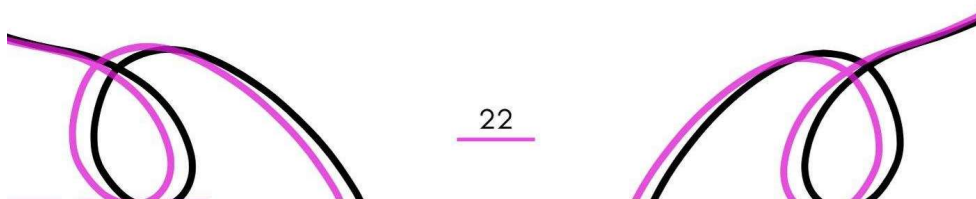
Em seu artigo 93, estabelece que as empresas com mais de 100 trabalhadores devam ter de 2 a 5% das suas vagas destinadas a pessoas com deficiência, distribuídos assim:

Art. 93. A empresa com 100 (cem) ou mais empregados está obrigada a preencher de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência*, habilitadas, na seguinte proporção:

- I - até 200 empregados 2%;**
- II - de 201 a 500..... 3%;**
- III - de 501 a 1.000 4%;**
- IV - de 1.001 5%.**

Segundo a Lei nº 8.112 de 1990 (BRASIL, 1990), As pessoas com deficiência também é assegurado o direito de se inscrever em concurso público para provimento de cargo cujas atribuições sejam compatíveis, com reserva de até 20% das vagas oferecidas no edital.

***Obs.: Atualmente não utilizamos mais a terminologia "portador de" e sim pessoa com deficiência.**





O estabelecimento de cotas e a reserva de vagas em concursos públicos são políticas que buscam eliminar barreiras e reduzir as diferenças de oportunidades entre as pessoas com e sem deficiências.

Nesse contexto é importante que os profissionais com deficiência contratados façam parte das equipes de forma efetiva, exercendo funções relevantes como os demais funcionários da empresa cumprindo seu direito de forma equiparada.

Horário especial para servidores públicos com deficiência ou com dependente nesta condição

O Regime Jurídico dos Servidores Públicos Civis da União, Lei nº 8.112 de 1990 (BRASIL, 1990), em seu artigo 98, parágrafos 2º e 3º, regulamenta a concessão de horário de trabalho especial sem prejuízo da remuneração e sem necessidade de compensação de horário ao servidor com deficiência ou àquele que tenha cônjuge, filho ou dependente nessa condição.

Escaneie o QR Code ao lado para acessar a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência) na íntegra.



Ou acesse em
<https://tinyurl.com/estatutopcd>

A seguir, listamos outras normativas que abrangem direitos das pessoas com deficiência:

- 1** Convenção sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência da ONU, de 2007, ratificada pela Legislação Brasileira no Decreto nº 6949 de 25 agosto de 2009 (BRASIL, 2009);

- 2 Constituição Federal de 1988 (BRASIL, 1988), especialmente no que segue: art. 7º, XXXI, que proíbe a discriminação de salários e critérios de admissão do trabalhador com deficiência; art. 37, VIII, determina que a lei reserve percentual dos cargos e empregos nos concursos públicos para pessoas com deficiência; e art. 203, IV, que garante assistência social pelo Estado, independentemente de contribuição à seguridade social, promovendo sua integração na vida comunitária;
- 3 Decreto nº 3.298 de 1999 (BRASIL, 1999), Dispõe sobre a Política Nacional para a integração da pessoa com deficiência;
- 4 Decreto nº 5.296 de 2004 (BRASIL, 2004), - Regulamenta a Lei nº 10.048/00;
- 5 Lei nº 7.853 DE 1989 (BRASIL, 1989) - Dispõe sobre o apoio às pessoas com deficiência;
- 6 Lei nº 8.036 de 1990 (BRASIL, 1990) (art. 20, XVIII) - Dispõe sobre o direito do trabalhador com deficiência sacar o FGTS para adquirir órtese ou prótese;

- 7** Lei nº 8.213 de 1991 (BRASIL, 1991) – Estabelece no seu art. 93 a política de cotas para pessoas com deficiência no mercado de trabalho;
- 8** Lei nº 8.899 de 1994 (BRASIL, 1994) – Dispõe sobre a concessão de passe livre às pessoas com deficiência no sistema de transporte coletivo;
- 9** Lei nº 10.048 de 2000 (BRASIL, 2000) – Dispõe sobre o atendimento prioritário às pessoas com deficiência;
- 10** Lei nº 10.098 de 2000 (BRASIL, 2000) – Estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade;
- 11** Lei nº 10.436 de 2002 (BRASIL, 2002) – Dispõe sobre a Língua Brasileira de Sinais (LIBRAS);
- 12** Lei nº 10.845 de 2004 (BRASIL, 2004) – Institui o Programa de Complementação ao Atendimento Educacional Especializado às Pessoas com deficiência; Acessibilidade e inclusão: caminho para uma sociedade justa e solidária;

- 13** Lei nº 11.126 de 2005 (BRASIL, 2005) - Dispõe sobre o direito da pessoa com deficiência visual de ingressar e permanecer em ambientes de uso coletivo acompanhada de cão-guia;
- 14** Resolução nº 343 de 2020 do Conselho Nacional de Justiça (CNJ, 2020) - Estabelece condições especiais de trabalho para servidores com deficiência ou com filhos ou dependentes nessas condições.





**Dicas de
Convivência**

4

Garantido acessibilidade

Pensando em contribuir para promover a acessibilidade atitudinal e comportamentos mais inclusivos entre as pessoas, a Câmara dos Deputados, em seu site o **“Plenarinho - O jeito criança de ser cidadão”**, fez uma lista de dicas de convivência da Coordenação de Acessibilidade. Adaptamos parte desse conteúdo e apresentaremos nesta cartilha. Ao final, disponibilizaremos o *link* para o conteúdo na íntegra.



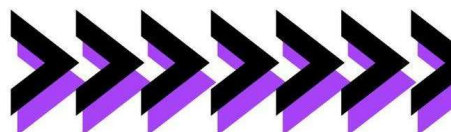
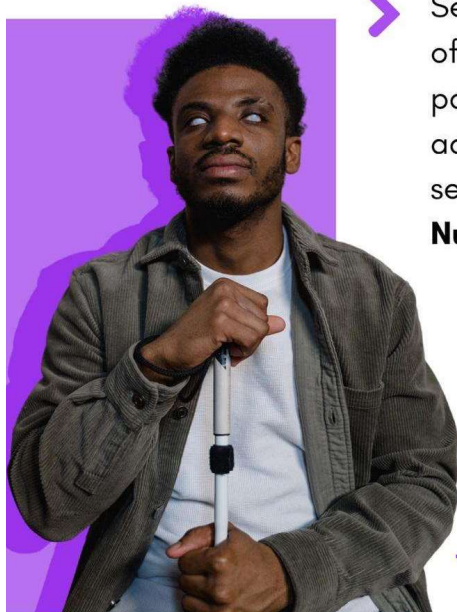
Cadeirantes e pessoas com dificuldade de locomoção

- A cadeira de rodas, assim como as bengalas e muletas, faz parte do espaço pessoal da pessoa, funcionando quase como uma extensão do seu corpo. Respeite esse espaço: evite se apoiar na cadeira e não obstrua a movimentação das muletas ou bengalas. **Cada um precisa ter liberdade para se mover!**
- Se achar que a pessoa está em dificuldades, ofereça ajuda e, caso seja aceita, **pergunte como deve agir**. Cada um desenvolve suas próprias estratégias e muitas vezes podemos até atrapalhar mesmo tentando ajudar. Pergunte e saberá como agir e não se ofenda se a ajuda for recusada.



Pessoas com deficiência visual

- **Nem sempre as pessoas com deficiência visual precisam de ajuda.** Se encontrar alguém que pareça estar em dificuldades, aproxime-se, faça-a perceber que você está falando com ela e ofereça seu auxílio;
- As cores das bengalas indicam especificidades relacionadas à deficiência visual. A **bengala branca** indica que a pessoa é cega. A **verde** é de quem tem baixa visão e a **branca com vermelho** indica que a pessoa é surda e cega;
- Se a pessoa aceitar sua ajuda, ofereça seu braço ou ombro para que ela segure. Assim, ela acompanha o movimento do seu corpo enquanto você anda. **Nunca agarre-a pelo braço.**



Pessoas com deficiência auditiva

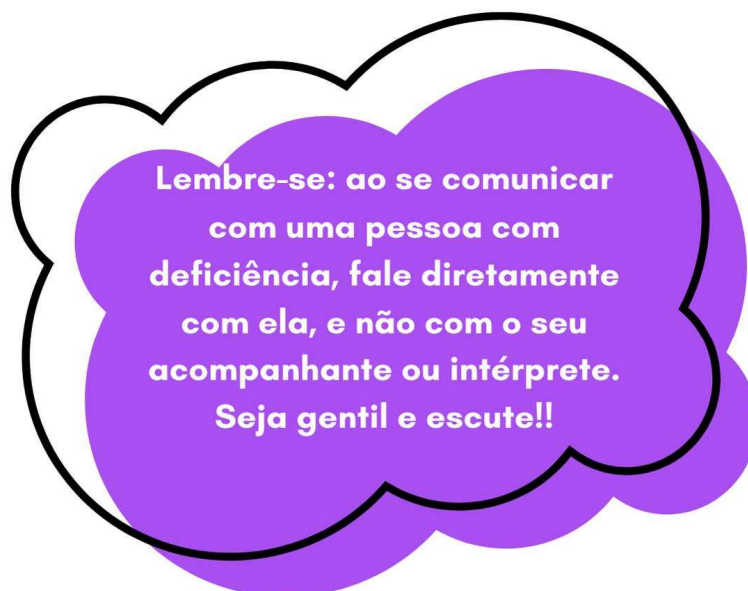
- **Não use a expressão “surda-muda”.** A comunidade surda é diversa, incluindo pessoas que se comunicam por meio da Libras, os surdos oralizados e os que fazem leitura labial. Reconhecer essa variedade é fundamental para promover o respeito e a inclusão.
- **Não há homogeneidade dentro de uma categoria de deficiência!**



Pessoas com deficiência intelectual

- **Aja naturalmente** ao dirigir-se a uma pessoa com deficiência intelectual, tratando-a com respeito e consideração. Se for uma criança, trate-a como criança. Se for adolescente, trate-a como adolescente, e se for uma pessoa adulta, trate-a como tal;
- **Não a ignore.** Cumprimente e despeça-se dela normalmente, como faria com qualquer pessoa.





Confira todas as dicas clicando no botão abaixo:

**[Dicas de convivência com
pessoas com deficiência](https://tinyurl.com/dicasdeconvivencia)**

Ou acesse em: <https://tinyurl.com/dicasdeconvivencia>

Queremos ouvir você!

**Escaneie o QR Code abaixo e responda nossa
avaliação sobre esta cartilha!**

**Sua opinião é muito importante para que
possamos melhorar e fazer com que a informação
seja acessível a todos.**



Ou acesse em: <https://forms.gle/zUBZM29Fr5PoM8229>



Referências

5 Referências

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS. **NBR 15599**: Acessibilidade – Comunicação na prestação de serviços . Rio de Janeiro, 2008. 45 p.

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS. **NBR 14022**: Acessibilidade em veículos de características urbanos para transporte coletivo de passageiros. Rio de Janeiro, 2009. 23 p.

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS. **NBR 9050**: Acessibilidade a edificações, mobiliário, espaços e equipamentos urbanos. Rio de Janeiro, 2015. 162 p.

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS. **NBR 16452**: Acessibilidade na comunicação – Audiodescrição. Rio de Janeiro, 2016. 19 p.

BRASIL. Presidência da República. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituição/Constituição.htm. Acesso em: 01 junho 2021.

BRASIL. Presidência da República. **Decreto n° 129, de 22 de maio de 1991**. Promulga a Convenção n° 159, da Organização Internacional do Trabalho - OIT, sobre Reabilitação Profissional e Emprego de Pessoas Deficientes. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/d0129.htm. Acesso em: 01 junho 2021.

BRASIL. Presidência da República. **Decreto n° 3298 de 20 de dezembro de 1999**. Dispõe sobre o apoio às pessoas com deficiência. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm. Acesso em: 21 jun. 2023.

BRASIL. Presidência da República. **Decreto n° 5296 de dezembro de 2004**. Regulamenta as Leis nos 10.048 Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2004/decreto/d5296.htm. Acesso em: 21 jun. 2023

BRASIL. Presidência da República. **Decreto n° 6949 de 25 agosto de 2009**. Promulga a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, assinados em Nova York, em 30 de março de 2007. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm. Acesso em: 01 junho 2021.

BRASIL. Presidência da República. **Decreto n° 129, de 22 de maio de 1991**. Promulga a Convenção n° 159, da Organização Internacional do Trabalho – OIT, sobre Reabilitação Profissional e Emprego de Pessoas Deficientes. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/d0129.htm. Acesso em: 01 junho 2021.

BRASIL, **Lei n° 7853 de 1989**. Dispõe sobre o apoio às pessoas com deficiência. Disponível em https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7853.htm. Acesso em: 21 jun. 2023.

BRASIL, **Lei n° 8036 de 1990**. Dispõe sobre o direito do trabalhador com deficiência sacar o FGTS para adquirir órtese ou prótese. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8036consol.htm. Acesso em: 21 jun. 2023.

BRASIL. Presidência da República. **Lei n° 8112 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: 01 junho 2021.

BRASIL. Presidência da República. **Lei n° 8213 de 24 de julho de 1991**. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm. Acesso em: 01 junho 2021.

BRASIL, **Lei n° 8.899 de julho de 1994**. Dispõe sobre a concessão de passe livre às pessoas com deficiência no sistema de transporte coletivo. Disponível em:

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8899.htm.

Acesso em: 18 mai. 2023.

BRASIL, **Lei n° 10.048 de julho de 2000**. Dispõe sobre o atendimento prioritário às pessoas com deficiência. Disponível em:

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l10048.htm.

Acesso em: 18 mai. 2023.

BRASIL, **Lei n° 10.098 de 2000**. Estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade. Disponível em:

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l10098.htm.

Acesso em: 21 mai. 2023.

BRASIL, **Lei n° 10.436 de 2002**. Dispõe sobre a Língua Brasileira de Sinais (LIBRAS). Disponível em:

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10436.htm

Acesso em: 21 jun. 2023.

BRASIL, **Lei n° 10.845 de 2004**. Dispõe sobre Institui o Programa de Complementação ao Atendimento Educacional Especializado às Pessoas com deficiência. Disponível em:

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10845.htm

Acesso em: 21 jun. 2023.

BRASIL, **Lei n° 11.126 de 2005** Dispõe sobre o direito da pessoa com deficiência visual de ingressar e permanecer em ambientes de uso coletivo acompanhada de cão-guia. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/111126.htm. Acesso em: 21 jun. 2023.

BRASIL. Presidência da República. **Lei n° 13146 de 06 julho de 2015**. Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/13146.htm. Acesso em: 01 junho 2021.

Câmara dos Deputados. **Plenarinho o jeito criança de ser cidadão**. Dicas de convivência com pessoas com deficiência. Brasília, 2020. Disponível em: <https://plenarinho.leg.br/index.php/2020/11/dicas-de-convivencia-com-pessoas-com-deficiencia/>

Conselho Nacional de Justiça (CNJ). **Resolução n° 343 de 2020**. Estabelece condições especiais de trabalho para servidores com deficiência ou com filhos ou dependentes nessas condições. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/3459>. Acesso em: 21 jun. 2023.

GUEDES, Beto; BASTOS, Ronaldo. **O sal da terra**. Beto Guedes 50 Anos Ao Vivo. Álbum • 2003 .

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). **Declaração Universal dos Direitos Humanos**. Nova Iorque, 1948. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/91601-declara%C3%A7%C3%A3o-universal-dos-direitos-humanos>. Acesso em: 10 set. 2022.

Revista Nacional de Reabilitação – Reação – A Revista da Diversidade Assistiva. Disponível em: <https://revistareacao.com.br/semana-nacional-de-acessibilidade-e-valorizacao-da-pessoa-com-deficiencia-tem-programacao-no-tribunal-de-justica-de-rondonia/>

SÃO PAULO, Estado de. **Cartilha de Boas Práticas para Inclusão das Pessoas com Deficiência no Ensino Superior**. São Paulo, 2022. Disponível em: https://www.pessoacomdeficiencia.sp.gov.br/wp-content/uploads/2022/12/cartilha_ensino-superior.pdf. Acesso em 17 jun. 2023.

Senado Federal (Brasil). Portal de Notícias [internet]. [Brasília, DF]: **Agência Senado**, 18/07/2023. Acesso em maio 2023. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2023/07/18/fita-com-desenho-de-girassois-para-deficiencias-ocultas-virou-de-uso-nacional>



APÊNDICE II

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO – TCLE

O Sr(a)._____ está sendo convidado (a) como voluntário (a) a participar da pesquisa **“A inclusão de servidores com deficiência em Universidades Federais da Região Sudeste”**, a ser realizada pela mestranda Nadir Rodrigues dos Santos sob orientação da professora Dra. Josiane Pereira Torres (FAE/UFMG).

O objetivo geral deste estudo consiste em: Investigar se a presença das Tecnologias Assistivas, apresentam influência no trabalho dos Servidores com deficiência em Universidades Federais de Região Sudeste. E possui como objetivos específicos:

- Identificar e caracterizar os Servidores com Deficiência nas Instituições Federais e os diversos setores onde trabalham.
- Elencar e refletir sobre as ações do Recursos Humanos das Instituições Federais para promoção da inclusão no âmbito institucional: treinamento dos funcionários; qualificação da equipe profissional;
- Verificar quais as demandas que o Núcleo de Acessibilidade e Inclusão tem recebido dos Servidores com deficiência e os encaminhamentos.

Este estudo será realizado a distância por meio de uma entrevista on-line.

Ressaltamos que sua participação é voluntária e não haverá nenhum gasto ou remuneração resultante dela. A sua recusa na participação não trará nenhum prejuízo à sua relação com a pesquisadora ou com a Instituição que você trabalha. **Admite-se a possibilidade de suspensão da pesquisa pela pesquisadora ou pela instituição a qualquer momento, se assim for necessário.**

Sua participação por meio da estratégia mencionada não oferece risco imediato, seja de natureza física, psicológica, social ou econômica, por envolver responder entrevista on-line, porém, considera-se a possibilidade de um risco

subjetivo, pois algumas perguntas podem remeter à algum desconforto, evocar sentimentos ou lembranças desagradáveis ou levar à um leve cansaço após sua participação. Caso algumas dessas possibilidades ocorram, você poderá optar pela suspensão imediata da pesquisa.

Você está livre para desistir de participar desta pesquisa a qualquer momento sem necessidade de se justificar, mesmo depois de preencher e enviar este formulário.

Esclarecemos ainda ao Sr(a). participante, que em caso de danos provenientes da pesquisa você poderá buscar indenização nos termos da Resolução 466/12 do Conselho Nacional de Saúde – CNS.

Segundo o disposto na Resolução 510/16, do Conselho Nacional de Saúde – CNS, todos os dados obtidos na pesquisa serão arquivados, sob guarda e responsabilidade da pesquisadora, pelo prazo de 5 (cinco) anos após o término da pesquisa e destruídos em seguida. Você terá sua identidade preservada por meio do uso de um nome fictício.

Os resultados serão utilizados para a conclusão da pesquisa acima citada. O material coletado é de fim exclusivo de estudo e divulgação científica, podendo ser apresentado em comunicações orais e pôsteres em eventos científicos, artigos científicos, capítulos de livros e relatórios científicos.

Os benefícios e vantagens em participar são indiretos, pois os resultados poderão fornecer subsídios para a elaboração de políticas institucionais visando à promoção da inclusão de pessoas com deficiência no Serviço Público.

Você poderá entrar em contato a qualquer momento, a fim de retirar suas dúvidas sobre o projeto e sua participação na pesquisa.

Desde já, agradecemos pela sua atenção e valiosa colaboração e colocamo-nos à disposição para quaisquer esclarecimentos nos contatos abaixo dos pesquisadores responsáveis pela pesquisa.

Caso aceite participar da pesquisa, gentileza preencher as informações solicitadas a seguir:

CONSENTIMENTO DE PARTICIPAÇÃO

Eu, _____, concordo em participar voluntariamente do presente estudo **“A inclusão de servidores com deficiência em Universidades Federais da Região Sudeste”** como participante. A pesquisadora me informou sobre tudo o que vai acontecer na pesquisa, o que terei que fazer, inclusive sobre os objetivos, métodos, possíveis riscos e benefícios envolvidos na minha participação, de maneira clara e detalhada e esclareci minhas dúvidas. A pesquisadora me garantiu que eu poderei sair da pesquisa a qualquer momento, sem dar nenhuma explicação, e que esta decisão não me trará nenhum tipo de penalidade ou prejuízo. Sei que a qualquer momento poderei solicitar novas informações e modificar minha decisão de participar se assim o desejar.

Fui informado também que devo imprimir ou gerar um pdf do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido – TCLE, assinado por mim e pela pesquisadora, para ter a minha cópia do TCLE e realizar nova leitura e esclarecer todas as minhas dúvidas. Também, fui informado que posso solicitar uma versão dele via e-mail para as pesquisadoras.

_____ ACEITO PARTICIPAR

_____ NÃO ACEITO PARTICIPAR

Declaro que concordo em participar desta pesquisa. Estou ciente que posso gerar um pdf deste Termo ou solicitar por e-mail.

Nome completo do (a) participante

Data

Assinatura do (a) participante

Para contatar um dos pesquisadores da pesquisa, você poderá encaminhar e-mail, para esclarecimentos.

Nome completo da Pesquisadora Responsável: Nadir Rodrigues dos Santos

Endereço: Av. Antônio Carlos, 6627 – Pampulha – Belo Horizonte – MG

CEP: 31270-901 / Belo Horizonte – MG

E-mail: nsantos@ufmg.br

Assinatura do(a) pesquisador(a) responsável

Data

Nome completo do Pesquisadora: (Orientadora) Josiane Pereira Torres

Endereço: Av. Antônio Carlos, 6627 – Pampulha – Belo Horizonte – MG

CEP: 31270-901 / Belo Horizonte – MG

E-mail: josiane-torres@ufmg.br

Assinatura do(a) pesquisador(a)

Data

Esta pesquisa foi aprovada pela Comissão de Ética em Pesquisa (COEP) da Universidade Federal de Minas Gerais – UFMG. Caso persistam dúvidas sobre o estudo, ou em caso de denúncias e/ou sugestões o Comitê de Ética está disponível para atender você no endereço:

Av. Antônio Carlos, 6627. Unidade Administrativa II – 2º andar – Sala 2005. Campus Pampulha. Belo Horizonte, MG – Brasil. CEP: 31270-901. Você poderá também ligar para o telefone: 31- 34094592, ou encaminhar um e-mail para: E-mail: coep@prpq.ufmg.br.

APÊNDICE III

ROTEIRO PARA ENTREVISTA SEMIESTRUTURADA – SERVIDORES COM DEFICIÊNCIA

I – Caracterização

Nome:

Idade:

Gênero:

Deficiência:

Escolaridade:

Função desempenhada no serviço público atual:

Tempo de atuação no serviço público:

II – Questões

- 1 – Você considera que é necessário algum tipo de suporte para que você possa desempenhar seu trabalho na instituição? Se sim, Quais?
- 2 – Em sua perspectiva, a adoção de equipamentos, adaptações, tecnologias podem ajudar para a realização do trabalho?
- 3 – Qual o papel da instituição no fornecimento desses recursos?
- 4 – Qual sua avaliação quanto ao acesso ao mercado de trabalho para a pessoa com deficiência?
- 5 – Você tem dificuldade de realizar o seu trabalho por falta de algum equipamento adaptado à sua deficiência?
- 6 – Na sua opinião, o que precisa ser melhorado ou implantado em seu ambiente de trabalho para facilitar a execução de suas atividades?

APÊNDICE IV

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO – AVALIAÇÃO DA CARTILHA

Prezado(a) Senhor(a),

Eu, Nadir Rodrigues dos Santos, mestrandia do Programa de Mestrado Profissional Educação e Docência (PROMESTRE), da Faculdade de Educação, da Universidade Federal de Minas Gerais, (FAE/UFMG), estou realizando minha pesquisa intitulada “Acesso e atuação de Servidores com deficiência em uma Universidade Federal Mineira”. Venho convidá-lo(a) a participar como avaliador(a) voluntário(a) do recurso educativo idealizado da minha pesquisa. Trata-se da cartilha informativa, desenvolvida sob minha responsabilidade e tem como título “**Diversidade: A inclusão de Servidores com deficiência nas Universidades Federais**” sob orientação da professora Dra. Josiane Pereira Torres. A sua participação na validação da cartilha como avaliador(a), referente ao conteúdo e aparência da cartilha será importante para que sejam realizadas as adequações que forem necessárias deste recurso educativo.

Ressalto que sua colaboração e participação irão trazer benefícios para o aprimoramento da inclusão e socialização dos servidores com deficiência (PcD) neste ambiente de trabalho nas Universidades Federais. A cartilha será apresentada para a PRORH e Sindicato em formato de PDF para divulgação entre os servidores técnicos administrativos como recurso educativo para auxiliar na convivência e socialização entre os servidores da universidade. Ao final da leitura será disponibilizado um formulário contendo perguntas sobre a cartilha.

Esclarecemos que a participação do(a) senhor(a) é voluntária e assim, não receberá nenhum pagamento por participar da pesquisa. O(A) senhor(a) também poderá fazer sugestões ou críticas nos espaços reservados para esta finalidade.

Importante dizer que as alterações sugeridas serão importantes para assegurar a qualidade da cartilha. Suas respostas serão tratadas de forma anônima e confidencial, isto é, em nenhum momento será divulgado o seu nome em qualquer fase do estudo. Os dados coletados serão utilizados apenas nesta pesquisa e os resultados divulgados em eventos e/ou revistas científicas.

Essa pesquisa tem como risco o desgaste visual por passar um tempo na frente da tela de um computador/tablet. Para minimizar o desgaste visual, será aconselhado que ela pare por um tempo, para descansar, caso não esteja se sentindo confortável.

Essa pesquisa tem como benéficos o desenvolvimento de um material educativo que venha melhorar o processo de inclusão, socialização e permanência de servidores com deficiência nas universidades federais. Saliento que essa primeira página do termo deverá ser rubricada e a segunda página assinada pelo(a) senhor(a), caso concorde em participar do estudo. Informo, ainda, que:

- Sua participação não lhe causará danos algum ou desconforto, visto que serão momentos de aprendizagem sobre os cuidados ao recém-nascido, nas quais o senhor(a) terá total liberdade de participar ou não.
- Sua participação é voluntária, ou seja, o(a) senhor(a) não receberá nenhuma compensação financeira ao participar desta pesquisa;
- Garanto-lhe anonimato e segredo quanto ao seu nome, e quanto às informações prestadas. Não divulgaremos seu nome, nem qualquer informação que possa identificá-lo(a) ou que estejam relacionadas com sua identidade.
- Mesmo tendo aceitado participar, se por qualquer motivo, durante o andamento da pesquisa, resolver desistir, tem toda a liberdade para retirar o seu consentimento.
- Sua colaboração e participação poderão trazer benefícios para o desenvolvimento e aprimoração dos processos de inclusão no trabalho dos servidores com deficiência no ambiente universitário.
- Este termo será enviado como cópia ao participante.
- Estarei disponível para qualquer outro esclarecimento, no e-mail: nsantos@ufmg.br

Em caso de dúvidas contate a responsável pela pesquisa:

Nome: Nadir Rodrigues dos Santos Instituição: Faculdade de Educação – Universidade Federal de Minas Gerais (FAE/UFMG). Endereço: Av. Antônio Carlos, 6627 – Pampulha – Belo Horizonte – MG CEP: 31270-901 / Belo Horizonte – MG

ATENÇÃO: Se você tiver alguma consideração ou dúvida sobre sua participação na pesquisa entre em contato com a Comissão de Ética em Pesquisa (COEP) da Universidade Federal de Minas Gerais – UFMG. Caso persistam dúvidas sobre o estudo, ou em caso de denúncias e/ou sugestões, o Comitê de Ética está disponível para atender você no endereço: Av. Antônio Carlos, 6627. Unidade Administrativa II – 2º andar – Sala 2005. Campus Pampulha. Belo Horizonte, MG – Brasil. CEP: 31270-901. Você poderá também ligar para o telefone: 31- 34094592, ou encaminhar um e-mail para: E-mail: coep@prpq.ufmg.br.

Declaro ser de livre e espontânea vontade que estou participando como voluntário da pesquisa. Eu declaro que li cuidadosamente este Termo de Consentimento Livre e Esclarecido e que, após sua leitura tive a oportunidade de fazer perguntas sobre o seu conteúdo, como também sobre a pesquisa e recebi explicações que responderam por completo minhas dúvidas. E, declaro ainda estar recebendo uma cópia assinada deste termo.

() Concordo em participar voluntariamente do estudo

() Não concordo em participar do estudo

APÊNDICE V

INSTRUMENTO DE AVALIAÇÃO DO RECURSO EDUCACIONAL PROPOSTO

No momento em que a cartilha digital sobre a inclusão de pessoas com deficiência no serviço público, for divulgada e utilizada por alguma instituição, idealizamos uma pesquisa, do tipo escala likert, ao final direcionada para se obter uma avaliação sobre o alcance do recurso educacional proposto. A mesma foi disponibilizada ao final da cartilha, para colher as seguintes informações:

1 – Compreensão de textos e ilustrações

1.1 As informações presentes na cartilha, possibilitam a compreensão acerca da inclusão de pessoas com deficiência?

- () Concordo inteiramente () Concordo parcialmente
() não concordo e nem discordo () Discordo parcialmente () Discordo totalmente

1.2 As ilustrações são expressivas e suficientes, servindo de complemento para o texto?

- () Concordo inteiramente () Concordo parcialmente
() não concordo e nem discordo () Discordo parcialmente () Discordo totalmente

1.3 O número de páginas está adequado?

- () Concordo inteiramente () Concordo parcialmente
() não concordo e nem discordo () Discordo parcialmente () Discordo totalmente

1.4 A leitura é agradável, sendo o material educativo e conveniente?

- () Concordo inteiramente () Concordo parcialmente
() não concordo e nem discordo () Discordo parcialmente () Discordo totalmente

1.5 A cartilha está adequada para que todas as pessoas possam ler e entender do que se trata?

- () Concordo inteiramente () Concordo parcialmente
() não concordo e nem discordo () Discordo parcialmente () Discordo totalmente

1.6 A capa chamou sua atenção?

- () Concordo inteiramente () Concordo parcialmente
() não concordo e nem discordo () Discordo parcialmente () Discordo totalmente

2 – Motivação para leitura

2.1 Me senti motivado para ler a cartilha até o final?

- ☐ Concordo inteiramente ☐ Concordo parcialmente
☐ não concordo e nem discordo ☐ Discordo parcialmente ☐ Discordo totalmente

2.2 A cartilha educativa sugeriu pensar ou agir sobre a inclusão no ambiente de trabalho?

- ☐ Concordo inteiramente ☐ Concordo parcialmente
☐ não concordo e nem discordo ☐ Discordo parcialmente ☐ Discordo totalmente

2.3 A cartilha aborda assuntos necessários para que os Servidores sem deficiência se sintam mais esclarecidos sobre os tipos de deficiência?

- ☐ Concordo inteiramente ☐ Concordo parcialmente
☐ não concordo e nem discordo ☐ Discordo parcialmente ☐ Discordo totalmente

2.4 A cartilha está adequada para possibilitar que os servidores sem deficiência possam conviver melhor com seus colegas que possuam alguma deficiência?

- ☐ Concordo inteiramente ☐ Concordo parcialmente
☐ não concordo e nem discordo ☐ Discordo parcialmente ☐ Discordo totalmente

3 – Relevância

3.1 Os itens da cartilha retratam aspectos-chave que devem ser observados para uma melhor convivência com servidores com deficiência no trabalho das universidades?

- ☐ Concordo inteiramente ☐ Concordo parcialmente
☐ não concordo e nem discordo ☐ Discordo parcialmente ☐ Discordo totalmente

3.2 A cartilha está adequada para possibilitar que servidores sem deficiência possam socializar melhor com os Servidores com deficiência, favorecendo uma melhor convivência e colaboração no trabalho entre ambos?

- ☐ Concordo inteiramente ☐ Concordo parcialmente
☐ não concordo e nem discordo ☐ Discordo parcialmente ☐ Discordo totalmente

3.3 A cartilha está adequada para ser compreendida por qualquer pessoa da comunidade universitária?

- ☐ Concordo inteiramente ☐ Concordo parcialmente
☐ não concordo e nem discordo ☐ Discordo parcialmente ☐ Discordo totalmente

4.- Conteúdo

4.1 O conteúdo apresentado é coerente com o propósito de ampliar o debate sobre a inclusão de pessoas com deficiência nos espaços sociais e romper com o capacitismo?

() Concordo inteiramente () Concordo parcialmente

() não concordo e nem discordo () Discordo parcialmente () Discordo totalmente

5 – Deseja adicionar sugestões para melhorias na cartilha?
