

Simone Gonzaga França Oscar

**SERVIDORES COM DEFICIÊNCIA DE INSTITUIÇÕES PÚBLICA DE
ENSINO SUPERIOR E A PANDEMIA DA COVID-19**

Belo Horizonte
Escola de Educação Física, Fisioterapia e Terapia Ocupacional
2021

Simone Gonzaga França Oscar

**SERVIDORES COM DEFICIÊNCIA DE INSTITUIÇÕES PÚBLICA DE
ENSINO SUPERIOR E A PANDEMIA DA COVID-19**

Dissertação apresentada ao Curso de Pós-Graduação em Estudos da Ocupação, da Escola de Educação Física, Fisioterapia e Terapia Ocupacional da Universidade Federal de Minas Gerais, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Estudos da Ocupação.

Área de Concentração: Ocupação, Participação e Inclusão.

Linha de Pesquisa: Ocupação, Cuidado e Funcionalidade.

Orientadora: Profa. Dra. Alessandra Cavalcanti de Albuquerque e Souza.

Belo Horizonte

Escola de Educação Física, Fisioterapia e Terapia Ocupacional

2021

O81s Oscar, Simone Gonzaga França
2021 Servidores com deficiência de instituições públicas de ensino superior e a
pandemia da covid-19. [manuscrito] / Simone Gonzaga França Oscar – 2021.
99 f.: il.

Orientadora: Alessandra Cavalcanti de Albuquerque e Souza

Dissertação (mestrado) – Universidade Federal de Minas Gerais, Escola de
Educação Física, Fisioterapia e Terapia Ocupacional.

Bibliografia: f. 66-74

1. Deficientes – Teses. 2. Inclusão social – Teses. 3. Saúde do trabalhador –
Teses. 4. Serviço público – Teses. I. Souza, Alessandra Cavalcanti de Albuquerque
e. II. Universidade Federal de Minas Gerais. Escola de Educação Física,
Fisioterapia e Terapia Ocupacional. III. Título.

CDU: 331-056,26

**Ficha catalográfica elaborada pelo bibliotecário Danilo Francisco de Souza Lage, CRB 6: nº 3132, da
Biblioteca da Escola de Educação Física, Fisioterapia e Terapia Ocupacional da UFMG.**



UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS
ESCOLA DE EDUCAÇÃO FÍSICA, FISIOTERAPIA E TERAPIA OCUPACIONAL
CURSO DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ESTUDOS DA OCUPAÇÃO

ATA DE DEFESA DE DISSERTAÇÃO DA ALUNA SIMONE GONZAGA FRANÇA OSCAR

Realizou-se, no dia 13 de setembro de 2021, às 09:00 horas, meet.google.com/owm-echv-ckz, da Universidade Federal de Minas Gerais, a defesa de dissertação, intitulada *SERVIDORES COM DEFICIÊNCIA DE INSTITUIÇÕES PÚBLICA DE ENSINO SUPERIOR E A PANDEMIA DA COVID-19*, apresentada por SIMONE GONZAGA FRANÇA OSCAR, número de registro 2019714765, graduada no curso de TERAPIA OCUPACIONAL, como requisito parcial para a obtenção do grau de Mestre em ESTUDOS DA OCUPAÇÃO, à seguinte Comissão Examinadora: Prof(a). Alessandra Cavalcanti de Albuquerque e Souza - Orientador (Universidade Federal Triângulo Mineiro), Prof(a). Fabiana Caetano Martins Silva e Dutra (Universidade Federal do Triângulo Mineiro), Prof(a). Claudia Regina Cabral Galvão (Universidade Federal da Paraíba).

A Comissão considerou a dissertação:

Aprovada

Reprovada

A versão final da dissertação, devidamente corrigida, deverá ser entregue até 60 dias após sua defesa.

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 2021.

Prof(a). Alessandra Cavalcanti de Albuquerque e Souza (Doutora)

Prof(a). Fabiana Caetano Martins Silva e Dutra (Doutora)

Prof(a). Claudia Regina Cabral Galvão (Doutora)



Documento assinado eletronicamente por **Fabiana Caetano Martins Silva e Dutra**, **Usuário Externo**, em 13/09/2021, às 10:36, 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 **Cláudia Regina Cabral Galvão**, **Usuário Externo**, em 13/09/2021, às 10:37, 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 **Alessandra Cavalcanti de Albuquerque e Souza**, **Usuário Externo**, em 13/09/2021, às 10:37, 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 **0908259** e o código CRC **28BD8A73**.

AGRADECIMENTOS

Meu coração se enche de gratidão pela oportunidade de realizar este trabalho e por todo o apoio e direcionamento recebido. Em primeiro lugar agradeço a Deus, que na sua infinita bondade me auxiliou em todo o processo e colocou em meu caminho pessoas que me encorajaram e apoiaram.

Agradeço ao meu esposo Thiago, e ao meu filho, o pequeno Samuel, pelo carinho e compreensão durante o processo de aulas, pesquisa e escrita da dissertação. Esse que ocorreu em casa diante da pandemia pela COVID-19, não foi tarefa fácil, mas a cooperação, o apoio e o amor dos dois foram essenciais.

Agradeço aos meus pais, Maria Gonzaga e Afonso Norberto que sempre me encorajaram a estudar e lutar pelos meus objetivos, minha eterna gratidão aos dois. Agradeço aos meus irmãos: Paula, Charles e Rafael, pelo companheirismo de sempre.

Agradeço à minha orientadora, a professora Dr^a Alessandra, pela paciência, parceria e ensinamentos, por me guiar por um caminho de descobertas no universo da pesquisa. Agradeço também, a acolhida diante das dificuldades.

Agradeço à minha equipe de trabalho do DAST/UFMG por todo o apoio.

Agradeço ao Libério e Rosangela, que sempre me incluíram em suas orações e me encorajaram a lutar e perseverar em meio às dificuldades.

Agradeço à Flávia Moreira por toda força, encorajamento e acolhida. E, por me fazer lembrar que eu não estava sozinha nessa caminhada.

Agradeço a cada universidade participante do estudo, pela cooperação e por tornar esse trabalho possível.

Agradeço a cada participante do estudo pela confiança e entrega ao expor suas vivências.

Agradeço à coordenação do curso Estudos da Ocupação que sempre se preocupou em ofertar o melhor para os discentes. E, aos docentes por todo ensinamento e construção.

Agradeço às colegas do programa pelas trocas e acolhida nessa jornada.

RESUMO

Por muito tempo, pessoas com deficiência foram excluídas do convívio social e impedidas de desempenharem diferentes ocupações. No curso da história, foram segregadas, integradas e somente após a emergência de diferentes movimentos sociais referentes a direitos humanos, passaram a ser incluídas. Embora políticas de inclusão tenham sido propostas, ainda são necessárias legislações que tragam todas as garantias reais de oportunidades para a inclusão nos diferentes contextos. Portanto, ainda existem dificuldades a serem superadas para a inclusão de todos. Em relação ao mercado de trabalho, as pessoas com deficiência podem encontrar dificuldades no processo de admissão, adaptação e permanência no emprego. O mesmo se observa o que tange a acessibilidade arquitetônica e urbana, os transportes, a comunicação e informação. O objetivo deste estudo foi descrever o processo de admissão e acompanhamento dos servidores com deficiência em instituições pública de ensino superior. Em específico, buscou-se identificar as demandas e problemas relacionados às atividades realizadas por esses servidores, e descrever a acessibilidade e os tipos de barreiras existentes em um dia típico de trabalho no período presencial e no período remoto estabelecido na pandemia da Covid-19. Em Minas Gerais existem onze universidades públicas federais. Todas foram contatadas e cinco tornaram-se parceiras neste estudo. Por meio de convite eletrônico encaminhou-se aos servidores com deficiência destas instituições a formalização para participação e o período para a videoconferência. Nas entrevistas online utilizou-se um roteiro com questões abertas, o Critério de Classificação Econômica Brasil e a Medida Canadense de Desempenho Ocupacional. As entrevistas foram gravadas, transcritas e submetidas a análise de conteúdo do tipo categorial temática. Os resultados explicitam um número reduzido de servidores com deficiência nas instituições, revelam barreiras atitudinais, arquitetônicas e de comunicação/informação, como também a acessibilidade de colegas de trabalho, e mostram falhas no processo de admissão e acompanhamento da maioria dos servidores com deficiência nas instituições. O conjunto de informações sobre a temática podem assessorar as universidades a melhorar o processo de acolhimento e adaptação do servidor com deficiência, como também auxiliar na elaboração de estratégias para a inclusão de todos no ambiente universitário.

Palavras-chave: Pessoas com Deficiência. Ambiente de Trabalho. Inclusão Social. Covid-19.

ABSTRACT

For a long time, people with disabilities were excluded from social life and prevented from performing different occupations. In the course of history, they were segregated, integrated and were only included after the emergence of different social movements related to human rights. Although inclusion policies have been proposed, legislation is still needed to ensure all the real guarantees of opportunities for inclusion in different contexts. Therefore, there are still difficulties to be overcome for the inclusion of everyone. In relation to the labor market, people with disabilities may face difficulties in the process of admission, adaptation and permanence in employment. The same is observed with regard to architectural and urban accessibility, transportation, communication and information. The aim of this study was to describe the process of admission and monitoring of employees with disabilities in public institutions of higher education. Specifically, we sought to identify the demands and problems related to the activities carried out by these servers, and describe the accessibility and types of barriers that exist in a typical workday in the face-to-face and remote period established in the Covid-19 pandemic. In Minas Gerais there are eleven public universities. All of them were contacted and five became partners in this study. The federal public employee of these institutions were sent an electronic invitation containing the formalization for participation and the period for the videoconference. It was used for the online interviews a script with open questions, the Brazil Economic Classification Criteria and the Canadian Occupational Performance Measure. The interviews were recorded, transcribed and submitted to thematic categorical content analysis. The results show a reduced number of employees with disabilities in the institutions, reveal attitudinal, architectural and communication/information barriers, as well as the accessibility of co-workers, and show flaws in the admission and monitoring process of most employees with disabilities in the institutions. The set of information on the subject can help universities improve the process of welcoming and adapting servers with disabilities, as well as assisting in the development of strategies for the inclusion of everyone in the university environment.

Keywords: People with Disabilities. Work Environment. Social Inclusion. Covid-19.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ABEP	Associação Brasileira de Empresas de Pesquisa
CEP	Comitê de Ética em Pesquisa
CIF	Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde
CPGEO	Curso de Pós-Graduação em Estudos da Ocupação
DA	Deficiência auditiva
DF	Deficiência física
DV	Deficiência visual
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
ICIDH	Classificação Internacional de Deficiências, Incapacidades e Desvantagens
IFES	Instituição Federal de Ensino Superior
IPEA	Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada
ME	Ministério da Economia
MG	Minas Gerais
OMS	Organização Mundial de Saúde
RAIS	Relação Anual de Informações Sociais
E-SIC	Sistema Eletrônico de Informação ao Cidadão
TCLE	Termo de Consentimento Livre e Esclarecido
TAE	Técnico Administrativo em Educação
TEA	Transtorno do Espectro Autista
UFJF	Universidade Federal de Juiz de Fora
UFLA	Universidade Federal de Lavras
UFMG	Universidade Federal de Minas Gerais
UFOP	Universidade Federal de Ouro Preto
UFSJ	Universidade Federal de São João Del-Rei
UFU	Universidade Federal de Uberlândia
UFV	Universidade Federal de Viçosa
UFVJM	Universidade Federal do Vale do Jequitinhonha e Mucuri
UNIFAL	Universidade Federal de Alfenas
UNIFEI	Universidade Federal de Itajubá
UFTM	Universidade Federal do Triângulo Mineiro

LISTA DE FIGURAS

Figura 1. Modelo ICIDH.....	15
Figura 2. Modelo ICIDH 2.....	15
Figura 3. Modelo de Funcionalidade e de Incapacidade.....	16
Figura 4. Paradigmas da assistência as pessoas com deficiência.....	17
Figura 5. Vagas ocupadas por pessoas com deficiência de IFES de MG.....	19
Figura 6. Porcentual de vagas ocupadas por pessoas com deficiência em IFES de MG.....	19

LISTA DE TABELAS

Tabela 1. Vagas de emprego ocupadas por pessoas com deficiência.....	18
Tabela 2. Características dos servidores ($n = 38$).....	37
Tabela 3. Características relacionadas ao trabalho ($n = 38$).....	39
Tabela 4. Tipos de tecnologia assistiva utilizada pelos participantes ($n = 38$).....	40
Tabela 5. Medida do desempenho e da satisfação para os problemas relacionados ao momento da refeição durante a jornada de trabalho ($n=6$).....	56

LISTA DE QUADROS

Quadro 1. Subcategoria ‘Discriminação’, exemplos de relatos dos participantes.....	41
Quadro 2. Subcategoria ‘Barreiras’, exemplos de relatos de barreiras experimentadas no ambiente de trabalho pelos participantes.....	42
Quadro 3. Subcategoria ‘Respeito à diversidade’, exemplos de relatos dos participantes.....	44
Quadro 4. Subcategoria ‘Acolhimento e suporte institucional”, exemplos de relatos dos participantes.	46
Quadro 5. Subcategoria ‘Integração e não inclusão’, exemplos de relatos dos participantes.....	47
Quadro 6. Subcategoria ‘Segregação e distanciamento’, exemplos de relatos dos participantes.....	48
Quadro 7. Dificuldades com o trabalho remoto nos meses iniciais, exemplo de relatos dos participantes.....	49
Quadro 8. Adaptação ao trabalho remoto, exemplo de relatos dos participantes.....	49
Quadro 9. Dificuldades no trabalho remoto, exemplo de relatos dos participantes	52
Quadro 10. Subcategoria ‘Mobilidade entre ambientes’, exemplos de relatos dos participantes.....	58

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	13
1.1 Inclusão no trabalho.....	20
1.2 Acessibilidade.....	22
1.3 Tecnologia Assistiva.....	24
1.4 Organização das IFES para o servidor com deficiência.....	27
1.5 Trabalho e a pandemia pela COVID-19.....	29
2.OBJETIVO	31
2.1 Objetivo geral.....	31
2.2 Objetivos específicos.....	31
3. METODOLOGIA	32
3.1 Delineamento do estudo.....	32
3.2 Aspectos éticos.....	32
3.3 Participantes.....	32
3.4 Critérios de inclusão.....	33
3.5 Critérios de exclusão.....	33
3.6 Instrumentos e procedimentos.....	33
3.7 Análise de dados.....	36
4. RESULTADOS	37
4.1 Atitudes e comportamentos.....	41
4.1.1 Discriminação.....	41
4.1.2 Barreiras.....	42
4.1.3 Respeito a diversidade.....	44
4.2 Chegada à universidade.....	45
4.2.1 Acolhimento e suporte institucional.....	45
4.2.2 Integração e não inclusão.....	47
4.2.3 Segregação e distanciamento.....	47
4.3 Adaptação ao trabalho remoto.....	48
4.4 Demandas e problemas.....	56
4.4.1 Socialização e relacionamentos.....	56
4.4.2 Mobilidade em ambientes.....	56
5. DISCUSSÃO	60
6. CONCLUSÃO	67

7. REFERÊNCIAS.....	68
8. ANEXOS.....	75
Anexo A.....	75
Anexo B.....	86
Anexo C.....	92
Anexo D.....	94
9. APÊNDICE.....	96
Apêndice A.....	96
Apêndice B.....	100

1 INTRODUÇÃO

Por muito tempo, pessoas com deficiência, vivenciaram um processo de exclusão e foram afastadas de possibilidades para se envolverem e desempenhar ocupações e atividades que eram necessárias ou desejadas ao longo de suas vidas, portanto, restritas de participar da sociedade (GARCIA; MAIA, 2014; CARDOZZO, 2017).

A possibilidade de participação das pessoas com deficiência na sociedade é influenciada pela complexidade do contexto de cada período histórico, e pelos paradigmas presentes em cada época. E, concepções sobre deficiência, assim como, as atitudes sociais e políticas relacionadas à temática, refletem nessa participação. Na antiguidade e na idade média, por exemplo, predominava o paradigma da eliminação, e pessoas com deficiência eram dizimadas sob importante influência mística e religiosa (GALVÃO FILHO, 2009; PEREIRA; SARAIVA, 2017).

Países como o Egito e a Palestina entendiam a deficiência pela ótica da punição divina, com forte associação entre anormalidade e pecado. Essa percepção influenciou vários países do Ocidente, e conduzia para o abandono, maus tratos e morte das pessoas com deficiência (PEREIRA, 2009). Embora a relação entre deficiência e pecado estivesse presente em muitos países, as pessoas cegas, de forma geral, eram vistas de modo diferenciado, pois contribuíam com a população sendo guias na escuridão e neste sentido carregavam o estigma de terem poderes de adivinhação e para profetizar (PEREIRA, 2009). Os gregos também repudiavam as pessoas com deficiência em razão de uma valorização do corpo, de uma busca incansável pela perfeição estética e por habilidade física para esporte e práticas bélicas (GALVÃO FILHO, 2009).

A associação entre deficiência e pecado perdurou por toda Idade Média, mas se fragilizou com o passar do tempo. As Cruzadas, movimento religioso que também envolvia interesses políticos e econômicos, contribuíram para esse processo. Muitas pessoas ligadas à Igreja se envolveram em guerras promovidas por esse movimento e no campo de batalha tiveram lesões e passaram a ter alterações no corpo, como a perda de um membro ou da visão. Sendo pessoas próximas da Igreja passaram a ser consideradas heróis de guerra e as deformidades e incapacidades são compreendidas com outro olhar (PEREIRA, 2009). Então, a Igreja se tornava responsável por essas pessoas e as acolhia em suas instituições de caridade. Com o tempo, além dos soldados outras pessoas com deficiência também foram acolhidas. O discurso do perdão e da misericórdia divina ganhou espaço, contribuindo ainda mais para a fragilização do paradigma da eliminação (MIRANDA; GALVÃO FILHO, 2018).

Até o século XIX, muitas pessoas com deficiência residiam em conventos, asilos ou hospitais psiquiátricos com vínculo permanente. O acolhimento nessas instituições, implicava em segregação e isolamento social. Nesse período o paradigma predominante foi o da institucionalização, período denominado também como fase do assistencialismo. Alguns autores pontuam esse período como fase da invisibilidade, uma vez que havia uma separação significativa entre as pessoas institucionalizadas e o restante da sociedade (OLIVEIRA *et al.*, 2017; MIRANDA; GALVÃO FILHO, 2018).

Outro fator que também contribuiu para a fragilização do paradigma da eliminação, e posteriormente para o da institucionalização, foi o avanço da ciência. Explicações médicas contribuíram para elucidar as alterações no corpo, enfraquecendo ainda mais a associação entre pecado e deficiência (OLIVEIRA *et al.*, 2017).

Gradativamente, houve a ampliação das intervenções para reabilitação e para o tratamento, entretanto, a idéia central remetia a adaptação das pessoas com deficiência aos sistemas sociais comuns. Para as pessoas que não se adaptavam, deveriam ser criados sistemas especiais, separando-as dos demais; portanto, uma parcela importante das pessoas com deficiência era ainda segregada. Essa fase foi denominada como fase da integração (MAIOR, 2017; MIRANDA; GALVÃO FILHO, 2018).

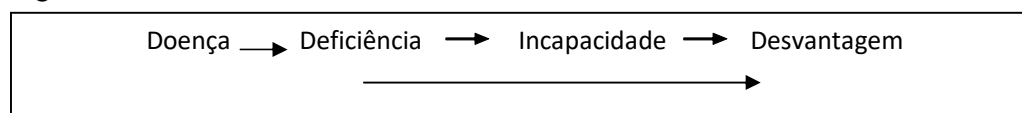
No século XIX, os primeiros centros especializados surgem no Brasil e além das especializações na área da saúde, também nasce a especialização no âmbito da educação, sendo inaugurado no ano de 1854 o primeiro centro educacional especializado para pessoas com deficiência, o Imperial Instituto dos Meninos Cegos (atual Instituto Benjamin Constant), situado no estado do Rio de Janeiro (MAIOR, 2017).

O número de instituições especializadas para pessoas com deficiência ampliou-se com o passar do tempo, e nessas instituições, o modelo médico era o modelo utilizado para explicar e propor intervenções voltadas para a deficiência, que se resumia a uma questão de saúde. Atualmente a compreensão sobre deficiência ocorre sob a perspectiva biopsicossocial. Isso, devido ao resultado de um percurso histórico de discussões sobre o tema e sobre o respeito às diferenças e aos direitos humanos (OMS, 2020; ARAÚJO; CUNHA, 2020).

Paralelo a este cenário, a Organização Mundial de Saúde (OMS), apresenta um modelo relacionado à deficiência e pontua que a deficiência está para além de uma patologia. Em 1980, a OMS publica a *International Classification of Impairments, Disabilities, and Handicaps* – ICIDH, traduzida para o português como Classificação Internacional de Deficiências, Incapacidades e Desvantagens (OMS, 1980). O modelo descreve alguns conceitos que se relacionam de forma linear, como: deficiência, definida como anormalidade

nos órgãos e sistemas e nas estruturas do corpo; incapacidade que remete as consequências da deficiência do ponto de vista funcional, como o desempenho de atividades; e a desvantagem que é descrita como a adaptação do indivíduo ao meio ambiente (Figura 1).

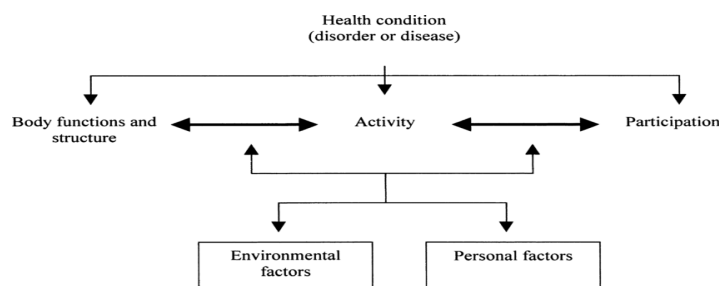
Figura 1 - Modelo ICIDH



Fonte: OMS (1980, p.30).

O modelo de ICIDH foi amplamente criticado diante da relação proposta entre os diferentes componentes que é apresentada em sua estrutura e também por não abordar aspectos sociais e ambientais. O modelo então foi revisto e em 1993 foi publicada a primeira versão do ICDH-2 que incluía os fatores ambientais e abordava as associações entre as dimensões conceituais (Figura 2). Percebe-se o afastamento de um modelo que reflete consequências de doença e a aproximação para um modelo de funcionalidade onde os componentes se interrelacionam.

Figura 2 - Modelo ICIDH 2

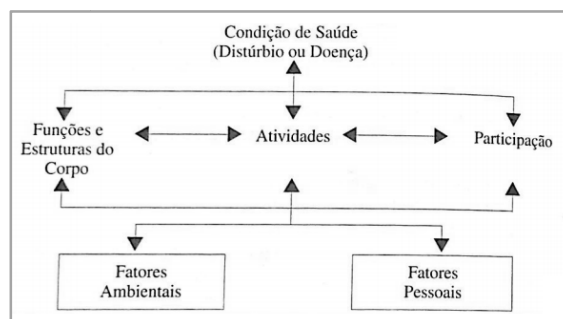


Fonte: OMS (1999, p.24).

O ICDH-2 foi o precursor da Classificação Internacional de Funcionalidade Incapacidade e Saúde – CIF (OMS, 2001) (Figura 3), modelo atualmente utilizado pela OMS e revisado em 2019 (OMS, 2020). Desde sua publicação no ano de 2001, a CIF tem sido amplamente incentivada para ser adotada em todo o mundo, e no Brasil a proposta de modelo de funcionalidade e incapacidade está presente em políticas públicas voltadas para as pessoas com deficiência (BRASIL, 2015). Este modelo é representado em um diagrama no qual a “funcionalidade de um indivíduo em um domínio específico é uma interação ou relação

complexa entre estado ou condição de saúde e fatores contextuais (*i.e.*, fatores ambientais e pessoais)” (OMS, 2020, p.33).

Figura 3 - Modelo de Funcionalidade e de Incapacidade



Fonte: OMS (2020, p.32).

A publicação de outros documentos oficiais sobre a pessoa com deficiência, no século XX e XXI, também foi de grande relevância. A Declaração Universal de Direitos Humanos publicada no ano de 1975 e, no contexto brasileiro, a Constituição Federal em 1988, contribuíram para a ampliação da percepção sobre deficiência e pela busca dos direitos voltados para essas pessoas no país.

Movimentos sociais, internacionais e nacionais, com a participação de pessoas com deficiência, familiares e profissionais atuantes na área, ganharam espaço e visibilidade. A discussão sobre deficiência passa então por outras perspectivas, como a social, a dos direitos humanos e a das políticas públicas (OLIVEIRA, 2017; SILVA, 2018).

As mobilizações sociais, assim como a alteração da percepção sobre deficiência, contribuíram para que estas pessoas fossem vistas como sujeitos diversos e com os mesmos direitos de todos os outros que compõem a sociedade. Progressivamente contextos como escolas, espaços de lazer e espaços de trabalho foram sendo ocupados. As mobilizações foram marcos históricos e refletiram a promulgação de leis e decretos sobre a temática, principalmente após o ano de 1980 (SCATOLIM *et al.*, 2016; OLIVEIRA, 2017).

Na atualidade, o paradigma sobre deficiência ocorre na perspectiva da inclusão, que visa à eliminação de barreiras ainda presentes para a participação das pessoas com deficiência, e questiona, por exemplo, a falta de acessibilidade nos campos da educação, trabalho, lazer, transporte e mobilidade urbana (GARCIA; MAIA, 2014; OLIVEIRA, 2017). A concepção contemporânea sobre deficiência abarca os fatores biológicos e os sociais, em uma abordagem biopsicossocial (Figura 4). A incapacidade, atribuída historicamente à uma

questão individual como pecado ou problema de saúde, passa a ser entendida de forma ampliada pela OMS, sendo a funcionalidade o resultado da interação de fatores contextuais (ambientais e pessoais) com o estado ou condição de saúde.

Figura 4 - Paradigmas da assistência às pessoas com deficiência



Fonte: Autora, 2021.

No campo do trabalho, até o século XX, o acesso para as pessoas com deficiência era muito restrito, embora em alguns períodos históricos existam registros da contratação de pessoas com deficiência em decorrência do contexto da época, como por exemplo, durante a Revolução Industrial, no século XVIII. Neste período, a demanda emergente por mão de obra proporcionou as pessoas com deficiência terem oportunidade ao trabalho, porém, restrita às pessoas que se adaptavam ao sistema. Surgem os primeiros programas de reabilitação e habilitação profissional, e o mercado de trabalho, que valorizava a alta produtividade, excluía grande parte das pessoas com deficiência (PEREIRA, 2009).

O período após a segunda guerra mundial (1945-1976), também foi importante no processo de acesso ao trabalho, quando algumas pessoas com deficiência conseguiram inserção. Havia escassez de mão de obra e uma necessidade de reerguer a economia concomitante a oportunidades restritas e inexistência de uma política de acesso ao trabalho (CARVALHO, 2007).

Assim, poucas oportunidades de trabalho foram ofertadas para as pessoas com deficiência até o século XX. No Brasil, somente a partir do ano de 1990 é que a inclusão no mercado de trabalho passou a ser dialogada por meio de implementação de políticas afirmativas e por mudança de paradigmas. A criação de leis e decretos relacionados às questões de trabalho possibilitou a ampliação de discussões sobre a temática nas instituições empregatícias e instituições de formação. Também, possibilitou o crescimento de pesquisas na área e a criação de estratégias para a operacionalização dos direitos previstos (SIMONELLI *et al.*, 2013; BRITE *et al.*, 2015; SCATOLIM *et al.*, 2016).

Gradativamente, a construção de um arcabouço jurídico com respeito à diversidade e com garantias de direitos e deveres para todos, foi conduzindo determinações para oportunizar a inclusão das pessoas com deficiência (BRASIL, 1991; BRASIL, 2001).

Historicamente, foi a partir da Lei nº 8.112/1990 que se passou a ter a reserva de até 20% das vagas destinadas para preenchimento em concurso público para as pessoas com deficiência (BRASIL, 1990), enquanto a Lei nº 8.213/1991 tornou a obrigatoriedade de reserva em empresas privadas com mais de cem funcionários (BRASIL, 1991). Em 2005, a Lei nº 11.180 formalizou contratos de aprendizagem para esta parcela da população sem delimitar a idade mínima para a entrada nesta modalidade (BRASIL, 2005). E, mais recentemente o Decreto nº 9.508/2018 tratou de reservar às pessoas com deficiência, tanto na administração pública federal direta e indireta, o percentual mínimo de 5% das vagas oferecidas.

De acordo com os dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE, no Brasil há 12,7 milhões de brasileiros com deficiência, esse dado representa 6,7% da população (IBGE, 2018). Para fins de direitos legais, a Lei Brasileira de Inclusão (Lei nº 13.146/2015) considera 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. (BRASIL, 2015).

Em termos de representatividade no trabalho, segundo a Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) do Ministério da Economia, em 2018 existiam 486.756 pessoas com deficiência atuando formalmente no mercado de trabalho (BRASIL, 2019). Embora o dado corresponda a apenas 1% dos vínculos empregatícios, este número tem-se ampliado ao longo do tempo (BRASIL, 2018a). Acredita-se que esta expansão seja um reflexo das políticas públicas para inserção das pessoas com deficiência no mercado acrescida às ações de fiscalização do Ministério do Trabalho e Emprego, atual Ministério da Economia (BRASIL, 2007).

A Tabela 1 apresenta o aumento do número das pessoas com deficiência empregadas no período de 2011 a 2018.

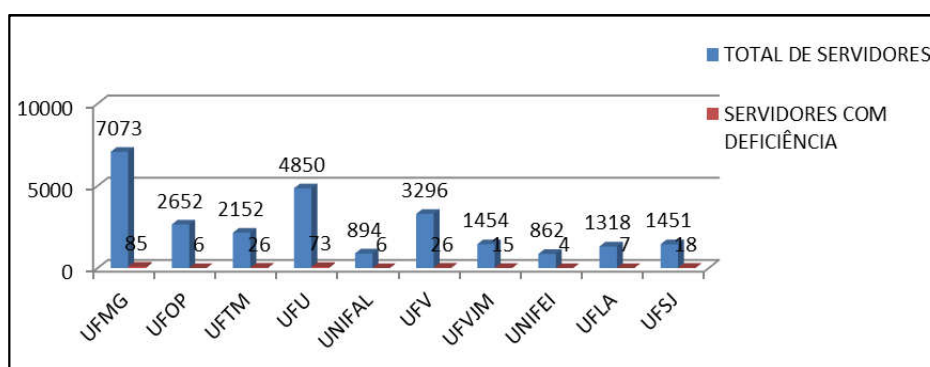
Tabela 1 - Vagas de emprego ocupadas por pessoas com deficiência

ANO	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
TOTAL	325.291	330.296	357.797	381.322	403.255	418.521	441.339	486.756

Fonte: RAIS de 2011 a 2018, Ministério da Economia. Elaborado pela autora. 2021.

O aumento gradual do número de cargos ocupados por pessoas com deficiência é uma realidade tanto das instituições públicas, como de instituições privadas segundo dados do RAIS (BRASIL, 2018a). Entretanto, de acordo com os dados coletados no portal da transparência, no ano de 2019, a representatividade de profissionais com deficiência em instituições federais de ensino superior (IFES) no estado de Minas Gerais é menor que os dados do RAIS (E-SIC, 2019). Em um levantamento realizado junto ao Ministério da Educação identificou-se onze universidades federais no estado de Minas Gerais. Pelo portal da transparência, dez IFES declararam o número de servidores com deficiência. A Figura 5 e a Figura 6 apresentam estas informações.

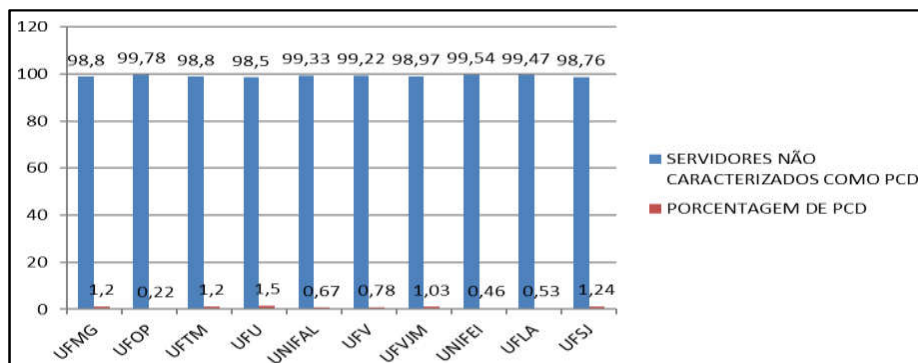
Figura 5 - Vagas ocupadas por pessoas com deficiência de IFES de MG



Fonte: Elaborado pela autora com base nos dados do E-SIC (2019), 2021.

Embora o Decreto nº 9.512/2018 estabeleça o percentual mínimo de 5% das vagas reservadas para pessoas com deficiência em instituições federais e o percentual máximo em até 20% pela Lei nº 8.112/1990, observa-se que o percentual de vagas reservadas está distante de ser alcançado. A Tabela 3 mostra que em cinco das dez universidades, a porcentagem de pessoas com deficiência empregadas nas instituições não totaliza 1% das vagas.

Figura 6 - Porcentual de vagas ocupadas por pessoas com deficiência em IFES de MG



Fonte: Elaborado pela autora com base nos dados do SIC-E (2019), 2021.

Embora existam dados que apontem que uma parcela das pessoas com deficiência esteja trabalhando, poucas são as narrativas sobre a acessibilidade para a efetiva participação em um dia ou período de trabalho (HAMMEL *et al.*, 2015; LOIDL *et al.*, 2016; PEREZ-DELHOYO *et al.*, 2017).

Para Dutra e colaboradores (2020) uma sequência de situações interferem no acesso às pessoas com deficiência à vaga de trabalho. Essas situações também são barreiras e podem ser descritas como sendo o desconhecimento da capacidade produtiva das pessoas com deficiência, estigmas enraizados, baixa oferta de salário, pouca qualificação das pessoas com deficiência e as próprias barreiras de mobilidade e comunicação impostas pela empresa contratante (por exemplo, atitudes discriminatórias, falta de adaptação do espaço físico e inadequação de processos de recrutamento-seleção-contratação-admissão).

Embora haja uma garantia legal para a inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, essas pessoas podem se deparar com diversas dificuldades no processo de admissão e de exercício do cargo. As dificuldades podem ser exemplificadas nos problemas para o deslocamento no entorno das edificações ou na mobilidade das áreas públicas, como também para o uso de transporte, para comunicação e informação (HAMMEL *et al.*, 2015; PEREZ-DELHOYO, 2017). Ao ser admitido em uma vaga de emprego, as pessoas com deficiência também podem se deparar com outras dificuldades que geralmente estão relacionadas a ausência de programas e medidas que viabilizem sua adaptação e permanência no emprego (BRIDE *et al.*, 2015). Reconhecer essas dificuldades permite identificar as barreiras existentes e elaborar estratégias que visem equiparar as oportunidades e efetivar o direito constituído pelas políticas públicas que tratam a temática.

1.1 Inclusão no trabalho

Diante das mudanças e do predomínio atual do paradigma da inclusão, políticas de acessibilidade emergiram nos últimos anos com a finalidade de eliminar as barreiras ainda presentes, e possibilitar a independência e autonomia das pessoas com deficiência. Um conjunto de leis e decreto aborda os direitos das pessoas com deficiência, e a Lei Brasileira de Inclusão - LBI, publicada em 2015, reafirma os direitos de igualdade e liberdade para essas pessoas. No contexto do trabalho, a LBI enfatiza a acessibilidade através da eliminação de barreiras nos processos de recrutamento, contratação, admissão e em todo o percurso da vida laboral dos trabalhadores com deficiência (BRASIL, 2015). Uma barreira é definida pela LBI como:

(...) 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. (BRASIL, 2015).

As barreiras são classificadas no art. 3º da LBI em barreira urbanísticas, arquitetônicas, de transportes, nas comunicações e na informação, atitudinais e tecnológicas. Afetam negativamente a funcionalidade das pessoas com deficiência, limitando, portanto, a participação em atividades necessárias ou desejadas ao longo de um dia. Sabe-se que a adequação do contexto, dos equipamentos e/ou dos materiais a serem usados pelo trabalhador com deficiência auxilia ou compensa uma ou mais limitações funcionais, oportuniza a superação de barreiras e efetiva estratégias que facilitam o desempenho nas atividades laborais requeridas no cargo (BRASIL, 2009).

Assim, no contexto do trabalho, o ambiente possui papel fundamental. A eliminação de barreiras e a adoção de atitudes facilitadoras, para além de recursos, estratégias, metodologias e políticas de inclusão são essenciais para a adaptação no trabalho (LAYTON *et al.*, 2015; SILVA; FERRAZ, 2020). Também contribui para o acesso, como para a permanência da pessoa com deficiência no cargo.

As leis de cotas, como a Lei nº 8.112/1990 e a Lei nº 8.213/1991, somadas as ações fiscalizadoras do Ministério da Economia permitem o acesso ao emprego, rompendo uma primeira barreira (DUTRA *et al.*, 2020). No entanto, a permanência no trabalho e a oferta e manutenção de condições que garantam a acessibilidade no posto/cargo ainda são desafios para empregadores (SILVA; FERRAZ, 2020).

Nas situações em que a deficiência foi adquirida, a legislação aborda programas relevantes para a permanência no trabalho, como o programa de readaptação profissional, e também para o retorno ao trabalho, como programas de reabilitação, previstos na Lei nº 8.112/1990 (BRASIL, 1990). O processo de habilitação e de reabilitação tem por objetivo o desenvolvimento de potencialidades que contribuam para a conquista da autonomia da pessoa com deficiência e de sua participação (BRASIL, 2015; MACEDO *et al.*, 2020). E, a readaptação, segundo a Lei nº 8.112/1990 é “a investidura do servidor em cargo de atribuições e responsabilidades compatíveis com a limitação que tenha sofrido em sua capacidade física ou mental verificada em inspeção médica” (BRASIL, 1990).

Nesse processo, a atuação de uma equipe multiprofissional composta por profissionais do serviço social, da psicologia, da fisioterapia e/ou da terapia ocupacional é importante, uma vez que, existirão intervenções específicas, tanto em âmbito individual quanto coletivo, que

demandarão uma equipe para acompanhamento. Assim, o retorno e a permanência no trabalho de pessoas com deficiência requerem a articulação entre diferentes profissionais que em ações colaborativas e em conjunto apresentam estratégias para tornar os espaços físicos e sociais, acessíveis (MACEDO *et al.*, 2020).

O servidor público federal, além da legislação que abrange as cotas e da LBI, conta também com documentos específicos sobre a temática, como observado no Decreto nº 9.508/2018 e no manual do órgão federal responsável pela saúde do servidor, o Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor - SIASS (BRASIL, 2017). Em tais documentos, é possível observar, que para a melhoria das condições de acessibilidade no trabalho, prevê-se a atuação de uma equipe multiprofissional, essa pode ser composta por todos os profissionais de saúde do servidor e segurança do trabalho (BRASIL, 2017). Os profissionais possuem o objetivo de avaliar as necessidades de adaptação e adequações, como também ofertar ações de habilitação, reabilitação e readaptação profissional (BRASIL, 1990). São responsáveis pelo desenvolvimento de ações de saúde, segurança do trabalho e atividades administrativas, e poderão contribuir para a avaliação pericial com pareceres técnicos específicos de sua área de atuação (BRASIL, 2017).

Ações no âmbito das instituições empregadoras são essenciais, mas é importante pontuar que o acesso e a permanência da pessoa com deficiência no trabalho, não está relacionada apenas ao ambiente físico de trabalho em si, mas também à mobilidade urbana que envolve o entorno da empresa e o trajeto entre a casa e o local de trabalho. Nesse percurso, a pessoa com deficiência pode-se deparar com barreiras urbanas, arquitetônicas e no transporte, como por exemplo, a qualidade do calçamento das ruas que precisa passar, a pavimentação ou não das pistas de rolamento, a qualidade de iluminação urbana, a disponibilidade de transporte público acessível, entre outras demandas (BARBOSA, 2016).

A Lei nº 12.587/2012 institui sobre a política nacional de mobilidade urbana e pontua sobre a melhoria da acessibilidade e mobilidade para as pessoas. Um plano de mobilidade urbana é uma responsabilidade dos municípios com mais de 20 mil habitantes (BRASIL, 2012). Esse plano possui a finalidade de possibilitar o deslocamento das pessoas com e sem deficiência minimizando os obstáculos existentes nos municípios e mapeados por gestores e população por meio de vias e projetos mais acessíveis. Diante disso, a participação no trabalho por pessoas com deficiência é influenciada não apenas por políticas públicas específicas sobre o trabalho, mas também por políticas relacionadas à estrutura e ao funcionamento das cidades.

1.2 Acessibilidade

A acessibilidade é a garantia para o acesso e a permanência no trabalho, uma vez que se relaciona com a equiparação de oportunidades para que trabalhadores com deficiência possam estar inseridos e com autonomia desempenharem suas funções. É definida como a:

(...) 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. (BRASIL, 2015).

Sasaki (2010) classifica a acessibilidade em seis domínios: (a) arquitetônica, (b) comunicacional, (c) metodológica, (d) instrumental, (e) pragmática e (f) atitudinal. A acessibilidade arquitetônica é a mais comum de ser percebida, pois se caracteriza no ambiente físico construído. Ela é contemplada desde a residência da pessoa até os diversos espaços externos de circulação e edifícios que não são a própria casa, como por exemplo, o local de trabalho.

A acessibilidade comunicacional envolve a eliminação de barreiras na comunicação, seja na comunicação face a face, na escrita, por meio de computador e celulares, jornais e livros, linguagem corporal, entre outras formas, como pela LIBRAS ou braile. A comunicação pode ser facilitada, por exemplo, por dispositivo de tecnologia assistiva, como um aparelho de amplificação sonora (SASAKI, 2010).

Acessibilidade metodológica envolve a eliminação de barreiras nos métodos e técnicas de estudo, como por exemplo, adaptações de aulas e currículos, que envolve novos métodos e técnicas que englobam não apenas o universo de sala de aulas mas também as relações familiares. A acessibilidade metodologia também pode ser visualizada no contexto do trabalho, por exemplo, durante cursos de capacitação, treinamentos, orientações específicas do cargo e atribuições. Nessas atividades pode ser necessária a utilização de objetos, o que remete à acessibilidade instrumental. Essa se refere à ausência de barreiras nos instrumentos e utensílios de estudo, de atividades da vida diária, de lazer, esporte e recreação, ou seja, é a possibilidade de fazer uso de determinado objeto para se alcançar um propósito, por exemplo, a utilização do computador para as atividades de trabalho ou estudo (SASSAKI, 2010).

Outro tipo de acessibilidade, é a pragmática, que se refere a ausência de barreiras presentes em políticas públicas, como leis e decretos, como também regulamentos de instituições em geral. Uma norma institucional não deve limitar a participação das pessoas com deficiência em determinadas atividades, por exemplo (SASSAKI, 2010).

Quanto à acessibilidade atitudinal, trata-se da ausência de preconceitos com relação às pessoas, envolve práticas de sensibilização e de conscientização e quebra de estigmas, estereótipos e discriminações. Apesar de um longo percurso histórico de mudanças de paradigmas, de reconhecimento pelos direitos das pessoas com deficiência, elas ainda se deparam com atitudes preconceituosas (BRITE *et al.*, 2015).

Embora seja um direito previsto legalmente, a acessibilidade não é uma realidade em grande parte dos cenários de trabalho, seja no Brasil ou no exterior, diante das inúmeras barreiras ainda presentes no ambiente físico, social e atitudinal. A influência da barreira atitudinal para acesso ao emprego, por exemplo, é observada no estudo de Brite e colaboradores (2015). Nesse estudo, gestores foram entrevistados, e atitudes discriminatórias e estigmatizantes foram observadas, restringindo, portanto, o acesso ao emprego. A dificuldade de acesso também foi observada no estudo de Dutra *et al.* (2020), que aponta a ausência de acessibilidade e a presença de atitudes restritivas por parte de empregadores para admitir uma pessoa com deficiência. A literatura científica, pontua também a dificuldade de retorno ao trabalho pela falta de acessibilidade no ambiente, para receber, por exemplo, um trabalhador após um traumatismo craniano encefálico ou após um acidente vascular cerebral (DUONG *et al.*, 2020).

O acesso, o retorno e a permanência no trabalho são influenciados pelos fatores do ambiente, que podem atuar como barreiras, restringindo a participação, ou como facilitadores, através de ambientes acessíveis (OMS, 2020). E, é importante ressaltar, que a acessibilidade engloba muito mais do que adaptações realizadas em um espaço físico. As concepções sobre deficiência presentes possuem um papel relevante e refletem na atitude direcionada a essa população (BRIDE, 2015). Essa atitude, é fundamental para possibilitar ambientes inclusivos ou não.

Portanto, o ambiente possui uma relação direta com a participação, e é conteúdo de análise por meio de equações estruturais e é evidenciado em diversos estudos brasileiros e internacionais (HAMMEL *et al.*, 2015; LAYTON; STEEL, 2015; BARBOSA, 2016; ATHAYDE *et al.*, 2017; PEREZ-HELHOYO, 2017).

1.3 Tecnologia Assistiva

Além das atividades laborais específicas, esses trabalhadores fazem uso do banheiro, possuem intervalo para lanche e geralmente utilizam uma copa ou realizam as refeições no restaurante da universidade, por exemplo. Em todas essas atividades, o envolvimento da pessoa com deficiência pode ser facilitado pelo uso de uma tecnologia assistiva. Um banheiro

adaptado, um micro-ondas que permite a identificação das funções pelo tato, um bebedouro com diferentes alturas, são alguns exemplos.

A palavra tecnologia assistiva é escrita pela primeira vez no ano de 1988 na legislação norte-americana – *assistive technology*, em um documento conhecido como *Public Law 100-407: Technology-Related Assistance for Individuals With Disabilities Act of 1988*. A PL possui dois grandes eixos: (i) tratava da assistência técnica, formas para capacitação e programas de conscientização pública norte-americanos relacionados com a concessão e serviços de tecnologia assistiva; e (ii) mecanismos de financiamento para projetos de demonstração e inovação em tecnologia assistiva (TA) (PL 100-407).

No Brasil, os termos equivalentes adotados até meados de 2009 foram ajudas técnicas ou tecnologias de apoio, sendo utilizados como sinônimos de tecnologia assistiva (GALVÃO FILHO, 2009). No Decreto nº 3.298/1999, ajudas técnicas é definida como:

(...) os elementos que permitem compensar uma ou mais limitações funcionais motoras, sensoriais ou mentais da pessoa portadora de deficiência, com o objetivo de permitir-lhe superar as barreiras da comunicação e da mobilidade e de possibilitar sua plena inclusão social.(BRASIL, 1999).

Esta definição foi alterada em 2004, com a publicação do Decreto nº 5.296, que revogou o Decreto nº 3.298/1999 e ampliou o conceito. Ajudas técnicas passa a ser definida como:

(...) produtos, instrumentos, equipamentos ou tecnologia adaptados ou especialmente projetados para melhorar a funcionalidade da pessoa portadora de deficiência ou com mobilidade reduzida, favorecendo a autonomia pessoal, total ou assistida. (BRASIL, 2004).

Diante da relevância do tema e da necessidade de desenvolvimento e aperfeiçoamento na área, criou-se em 2006 o Comitê de Ajudas Técnicas (CAT), esse foi estabelecido pelo Decreto nº 5.296/2004 e trouxe em 2009 uma definição ainda mais ampliada de TA, como sendo:

(...) 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. (BRASIL, 2009).

O CAT além de conceituar TA, atuou com o objetivo de construção de uma terminologia adequada, além de pesquisar e propor classificações e modelos para os sistemas de prestação de serviços em tecnologia assistiva (BRASIL, 2009). Posteriormente, em 2011, o Programa viver sem Limites retoma a relevância da TA ao estabelecer como um de seus eixos principais a acessibilidade e pontuar em seu artigo 3º, a promoção do acesso, o

desenvolvimento e a inovação em tecnologia assistiva, como uma das suas diretrizes. Esse programa foi instituído pelo Decreto nº 7.612/2011, e trata da integração e articulação de políticas, programas e ações, e o exercício dos direitos das pessoas com deficiência (BRASIL, 2011). Em 2015, a Lei Brasileira de Inclusão (LBI) resgata a definição abrangente de TA descrita pelo CAT e reforça a relevância desse tema para a acessibilidade e inclusão das pessoas com deficiência (BRASIL, 2015).

Paralelo a este cenário, tem-se a abordagem de tecnologia assistiva pela CIF. Na proposta da OMS os recursos e produtos de TA compõem a relação de produtos e tecnologia dos fatores ambientais, além do ambiente construído, relacionamentos com os outros, atitudes e serviços, sistemas e políticas. Para a OMS, a TA é um facilitador para o envolvimento em atividade e para a participação de pessoas com deficiência. (OMS, 2020).

No contexto do trabalho, a tecnologia assistiva auxilia o trabalhador no desempenho de suas atividades com independência e segurança. Durante um dia de trabalho, diversas atividades relacionadas ao cargo são executadas e para cada demanda da pessoa pode haver um recurso, um produto, uma metodologia ou uma abordagem que amplie suas habilidades e melhore sua função com autonomia.

Os servidores com deficiência dessas instituições podem se deparar com inúmeras dificuldades no cenário da universidade, dada a particularidade da deficiência apresentada, as características pessoais, as demandas das atividades que são requeridas naquele ofício e as características desse ambiente, que pode conter elementos facilitadores ou não (OMS, 2020).

A aplicabilidade da TA no trabalho pode ser identificada, por exemplo, na adoção de um *software* para leitor de tela que auxilia uma pessoa cega a realizar atividades em seu computador de trabalho, como também está no uso da bengala e na presença do piso tátil instalado na rota acessível que auxilia esta pessoa a se locomover no ambiente interno e externo da empresa. Da mesma forma, a TA pode ser importante para uma pessoa com deficiência auditiva que por meio do aparelho de amplificação sonora consegue escutar os colegas de trabalho e o público que presta assistência, por exemplo, em uma secretaria. Também está presente na adaptação ambiental de uma sala e seus móveis para o uso por uma pessoa com deficiência física possibilitando sua circulação e o manuseio de materiais e equipamentos.

Como expresso na definição de TA, a área de conhecimento não se refere apenas à equipamentos ou produtos, mas também engloba serviços, metodologias, estratégias e práticas. Assim, o formato de uma reunião também pode ser alterado, um método usado para

desempenhar determinada tarefa, ou até mesmo, a padronização de trabalhos pode ser revista para possibilitar a inclusão (SCATOLIM *et al.*, 2016; SILVA; FERRAZ, 2020).

Embora exista diversos recursos para promover a acessibilidade, e exista um arcabouço legal sobre o tema, a utilização de TA ainda é uma lacuna (SCATOLIM *et al.*, 2016; SILVA; FERRAZ, 2020). Assim, como a TA amplia as possibilidades de funcionalidade de pessoas com deficiência, seu conhecimento pelas instituições empregadoras, pelos trabalhadores com e sem deficiência, possui um impacto positivo na viabilização de projetos e ações voltados à acessibilidade.

1.4 Organização das IFES para o servidor com deficiência

O Brasil possui atualmente 69 IFES, e Minas Gerais é o estado com o maior número de instituições, com onze universidades (MEC, 2021). Em cada uma dessas instituições existem departamentos específicos relacionados à saúde do servidor e à promoção de acessibilidade nos espaços institucionais.

O Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor - SIASS é a unidade responsável pela saúde do servidor na universidade. Foi instituído no ano de 2009, e possui ações relacionadas ao processo de saúde, adoecimento e funcionalidade do servidor público (MACEDO *et al.*, 2020). A unidade é responsável, por exemplo, pela avaliação admissional, avaliação periódica, perícia médica, avaliação de periculosidade e insalubridade, reabilitação funcional, readaptação profissional, entre outras atividades relacionadas ao servidor.

No âmbito da atenção aos servidores com deficiência, uma das atividades conferida ao SIASS é avaliação da viabilidade das condições de acessibilidade e adequação do ambiente de trabalho no processo de admissão, como também o acompanhamento da trajetória institucional desse servidor, historiando as suas demandas, registrando as ações voltadas para a reabilitação funcional ou readaptação profissional quando for o caso (BRASIL, 1990; BRASIL, 2017). Para a avaliação do servidor com deficiência, a unidade deve contar com a atuação de uma equipe multiprofissional, que após avaliação das demandas pode indicar modificações ambientais e intervir diretamente nas questões de trabalho do servidor com deficiência a fim de tornar seu ambiente de trabalho o mais acessível e funcional, prevenindo desta forma possíveis agravos à saúde deste servidor (BRASIL, 2016; BRASIL, 2018b).

O servidor com deficiência também pode ser assistido por outros departamentos, como por exemplo, o departamento de recursos humanos (RH) ou de gestão de pessoas. Esse setor, acolhe servidores com dificuldades relacionadas ao processo de trabalho, mas questões de saúde e funcionalidade podem também demandar atuação deste departamento (MACEDO *et*

al., 2020). Assim, a atuação do RH em parceria ou não com outros departamentos da universidade é relevante para um acompanhamento sistêmico do servidor.

O núcleo de acessibilidade (NA) embora, como estabelecido no Decreto nº 7.611/2011, seja voltado à acessibilidade de estudantes, é um setor que pode auxiliar o setor de recursos humanos das IFES e funcionar como mais uma ferramenta para promover a acessibilidade para servidores públicos (BRASIL, 2011).

É possível observar nos sites oficiais dos núcleos de acessibilidade de IFES, que em algumas instituições as ações de inclusão se expandem para além da assistência ao aluno. No site oficial da Universidade Federal de Juiz de Fora - UFJF, por exemplo, observa-se a seguinte descrição: “(...) além das ações nos segmentos de ensino, pesquisa e extensão, o NAI [Núcleo de Acessibilidade e Inclusão] volta-se para a elaboração de políticas e práticas de apoio à acessibilidade e inclusão dos técnicos administrativos e docentes com deficiência”(NAI/UFJF, 2021).

O núcleo de acessibilidade, estava presente em 66 universidades do Brasil em 2019, e congrega uma diversidade de profissionais, como por exemplo, intérprete de libras, tradutor, fisioterapeuta, psicólogo, pedagogo, fonoaudiólogo, terapeuta ocupacional, assistente social, entre outros. Também possui recursos financeiros destinados a ações voltadas para a acessibilidade no ambiente universitário que é espaço de todos – estudantes, professores, técnicos administrativos e comunidade (BRASIL, 2013; LARA *et al.*, 2020).

Embora existam outros órgãos que assistam as pessoas com deficiência no contexto universitário, como a unidade SIASS e o RH, esses se deparam com limitações diante de demandas específicas relacionadas à acessibilidade, uma vez que a unidade SIASS está direcionada a demandas específicas de saúde e o RH às questões funcionais do trabalho e as relações que ali se estabelecem. Embora, as atividades desses setores muitas vezes se deparam com questões relativas à inclusão, esse tema envolve aspectos multidimensionais que extrapolam o escopo de atuação e conhecimento desses setores. Além dessas limitações, não possuem verba direcionada para ações de acessibilidade, por exemplo, para aquisição de TA.

Diante disso, torna-se relevante ressaltar a importância da articulação de diferentes setores para a criação de estratégias para possibilitar a inclusão não apenas de estudantes, mas também de servidores lotados nas IFES (BRASIL, 2013; PLESTCH; MELO, 2017).

Silva e Ferraz (2020) registram que embora esse arcabouço de setores exista em uma universidade ainda existe um desconhecimento sobre TA por parte de profissionais que possuem a função de assistir os servidores com deficiência. A indicação de adaptações e a transformação dos ambientes em espaços acessíveis, no âmbito físico, social e atitudinal,

demanda uma atuação multidisciplinar com a colaboração de diferentes especialidades por meio de uma abordagem biopsicossocial, como proposto pela Organização Mundial de Saúde.

1.5 Trabalho e a pandemia da Covid-19

Apesar das dificuldades de inclusão imposta pelos diferentes tipos de barreiras, as pessoas com deficiência estão inseridas no mercado de trabalho e com oportunidades de envolvimento em muitos contextos. Estas pessoas, assim como todo o mundo, tiveram sua rotina de trabalho interrompida pela pandemia causada pela Covid-19 anunciada no Brasil em 11 de março de 2020 (OMS, 2020b).

Conceituada como uma doença respiratória infecciosa foi atribuída a um novo coronavírus (BRASIL, 2020), descoberto em 31 de dezembro de 2019 na Ásia Oriental (OMS, 2020). A doença teve seus primeiros registros na cidade de Wuhan (China) e rapidamente se espalhou por diversos países no mundo e em todos os continentes.

A pandemia vem sendo atribuída a facilidade de transmissão do vírus pelo contato direto entre pessoas. Poucos meses após o primeiro caso ser registrado no Brasil, isto é, em março de 2021, o Brasil atingia a marca de segundo país com maior número de óbitos causados pela doença, ultrapassando 450 mil casos notificados. No mesmo período, a OMS divulgava em seu boletim epidemiológico um número de casos maior que 167 milhões de infectados em todo o mundo e mais de 3 milhões de óbitos (OMS, 2021).

Diante da gravidade da doença, principalmente para grupos considerados de risco, como pessoas com doenças preexistentes e pessoas com mais de sessenta anos (BRASIL, 2020), grande parte dos países acometidos adotaram medidas de isolamento e distanciamento social para o enfrentamento da pandemia, pois naquele momento não existia um tratamento específico e nem uma vacina (OMS, 2020). No final do ano de 2020, a primeira vacina contra a Covid-19 foi desenvolvida na Rússia, e na sequência outros países também conseguiram formular suas vacinas. O primeiro país a vacinar sua população foi o Reino Unido com a vacina da Pfizer[®] fabricada pelos Estados Unidos. Com a expansão das descobertas as possibilidades de vacinação se expandiram por todo o mundo. A primeira dose aplicada no Brasil foi em janeiro de 2021 (BRASIL, 2021) e até o momento o país não totalizou 20% da população vacinada com as duas doses.

Assim, o distanciamento social e a manutenção da distância de no mínimo um metro de outras pessoas é uma das medidas de prevenção da doença. Acrescida a estas, tem-se outras medidas, como lavar as mãos constantemente ou usar álcool em gel com frequência, utilizar máscara protegendo as vias áreas quando sair de casa, evitar compartilhamento de

objetos pessoais, proteger o rosto quando for tossir com o antebraço fletido e não tocar no rosto (OMS, 2021).

As medidas de enfrentamento da doença culminaram na proibição, por meio de decretos, do funcionamento de diversos estabelecimentos, como escolas, serviços, eventos culturais e esportivos, entre outras atividades não consideradas essenciais, visando a não aglomeração de pessoas para maior controle da contaminação. Muitas pessoas começaram a exercer suas atividades de trabalho de forma remota, com a utilização, principalmente, dos recursos da tecnologia da informação e comunicação. O desafio de conciliar tarefas domésticas, cuidados com outros e manter uma rotina de trabalho passou a ser o contexto diário de muitas pessoas, incluindo aquelas com algum tipo de deficiência (NU, 2020).

Então, esta pesquisa questionou: Como é processo de admissão e acompanhamento dos servidores com deficiência em instituições pública de ensino superior? quais as demandas e problemas relacionados às atividades realizadas em um dia típico de trabalho de servidores com deficiência de instituições pública de ensino superior no Estado de Minas Gerais, no período presencial e no período remoto?

2 OBJETIVO

2.1 Objetivo geral

Descrever o processo de admissão e acompanhamento dos servidores com deficiência em instituições pública federais de ensino superior.

2.2 Objetivos específicos

a) Descrever o perfil socioeconômico e de trabalho de servidores com deficiência de instituições pública federal de ensino superior no Estado de Minas Gerais;

b) Identificar as demandas e problemas relacionados às atividades realizadas em um dia típico de trabalho de servidores com deficiência de instituições pública federal de ensino superior no Estado de Minas Gerais, no período presencial e no período remoto diante da pandemia da Covid-19;

c) Descrever a acessibilidade e os tipos de barreiras existentes no contexto de trabalho de servidores com deficiência de instituições pública federal de ensino superior no Estado de Minas Gerais, no período presencial e no e no período remoto diante da pandemia da Covid-19;

3 METODOLOGIA

3.1 Delineamento do estudo

Estudo do tipo exploratório com delineamento transversal e de natureza quali-quantitativa, ocorrido em ambiente virtual e de forma não presencial, realizado junto a pessoas com deficiência, servidores públicos de universidades federais no Estado de Minas Gerais.

3.2 Aspectos éticos

Esta pesquisa é parte integrante do projeto “Barreiras e facilitadores para o desempenho ocupacional de servidores com deficiência de instituições pública de ensino superior e a pandemia da COVID-19”, desenvolvido pelo Laboratório Integrado de Tecnologia Assistiva – LITA. Este estudo foi aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade Federal do Triângulo Mineiro (CEP) pelo CAAE: 33475020.0.0000.5154 (Anexo A) e em coparticipação pelo Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade Federal de Minas Gerais (COEP) pelo CAAE: 33475020.0.3001.5149 (Anexo B).

Todos os participantes, após esclarecimentos, forneceram consentimento registrado em formulário eletrônico do *Google Forms* (Anexo C) e receberam uma via deste documento por endereço eletrônico em consonância com as orientações para pesquisas com qualquer etapa em ambiente virtual da Comissão Nacional de Ética em Pesquisa (Conep).

3.3 Participantes

Um levantamento junto ao Ministério da Educação do Brasil revelou onze instituições de ensino superior no Estado de Minas Gerais. Em contato com a Controladoria Geral da União, por meio da Plataforma Integrada de Ouvidoria e Acesso à Informação-Fala.BR, realizou-se o pedido de acesso à informação sobre quantos servidores com deficiência compunham o quadro ativo de cada uma das universidades federais no final de 2019. Dez universidades responderam a solicitação, e levantou-se o quantitativo total de 298 servidores com deficiência.

Com estas informações, os pesquisadores entraram em contato por endereço eletrônico com a Pró-Reitoria de Recursos Humanos (PRORH) das universidades contextualizando a pesquisa e solicitando divulgação ou informação de como contatar os possíveis participantes. Foram realizadas três tentativas de comunicação com as instituições.

Das dez universidades previamente identificadas e contatadas a partir da PRORH apenas cinco responderam aos pesquisadores, estabelecendo parceria na pesquisa para auxiliar na divulgação do convite junto aos seus servidores ou fornecendo o contato deles. A Universidade Federal de Minas Gerais solicitou apreciação do projeto no comitê de ética local. A amostra foi do tipo não probabilística, por conveniência.

3.3.1 Critérios de inclusão

O estudo foi composto por servidores federais, de ambos os sexos, maior de idade, aprovados em concurso público em vagas de cotas destinadas às pessoas com deficiência ou não; com vínculo empregatício permanente, ativos na universidade, trabalhando no mesmo setor antes da pandemia da Covid-19 e que possuem algum tipo de deficiência de natureza física, mental, intelectual, sensorial ou Transtorno do Espectro Autista (TEA).

Nesta pesquisa o TEA não é considerado uma deficiência intelectual em consonância com as discussões dos teóricos da área que apontam a necessidade de atualização dos tipos de deficiência.

3.3.2 Critérios de exclusão

Estabeleceu-se que seriam excluídos os servidores aposentados e os servidores que no período da coleta de dados estivessem afastados de suas atividades por algum tipo de licença, seja por doença ou outro motivo, como acompanhamento de familiar para tratamento ou para capacitação.

3.4 Procedimentos e instrumentos

Os servidores dessas instituições receberam por endereço eletrônico, encaminhado pelos pesquisadores ou pela universidade parceira, o convite para participação no estudo e um link do *Google Forms*. Aceitando o convite, o link permitia acesso ao Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) que contextualizava os objetivos da pesquisa, os riscos e os benefícios de sua participação e esclarecia que a coleta ocorreria em ambiente virtual e de forma não presencial, e que as entrevistas seriam gravadas para posterior transcrição e análise.

Assinalando o consentimento para participação e gravação da entrevista, o link

permitia acesso a outra sessão para registro do dia, horário e plataforma (WhatsApp, GoogleMeet, Zoom, etc) que o participante desejava ser entrevistado e de seu contato telefônico para formalização do agendamento. Um limite de três tentativas de contato com os servidores foi estabelecido, tanto para o convite inicial quanto para o agendamento da entrevista.

A coleta dos dados ocorreu durante a pandemia da Covid-19, entre os meses de julho de 2020 a julho de 2021, por videoconferência em ambiente virtual de preferência de cada participante. A duração média das entrevistas foi de 40 minutos. Todas as entrevistas foram gravadas pelo *Google Meet* e possuem consentimento eletrônico dos participantes.

Para a coleta dos dados, três instrumentos foram utilizados. O primeiro instrumento, foi o roteiro de entrevista aberta, elaborado pelos pesquisadores e composto de duas partes: uma que identificava as características dos participantes para composição das características sociodemográficas e para a caracterização do ambiente de trabalho; e outra com o roteiro de perguntas que norteava o diálogo com os entrevistados sobre os fatores ambientais (físico, social e de atitude) no qual conduzem o trabalho na universidade (Apêndice A).

Na caracterização dos participantes coletou-se informações sobre: idade, sexo, estado civil, escolaridade, profissão, cargo que ocupa na instituição, setor que está lotado, se a universidade foi seu primeiro emprego, qual a forma de deslocamento utilizada antes da pandemia para ir de casa para o trabalho e vice-versa, quanto tempo de trabalho na instituição, quanto tempo de trabalho remoto, qual o tipo de deficiência que possui (física, mental, intelectual, sensorial ou TEA), qual a causa da deficiência (congenita ou adquirida).

Para complementar essa caracterização, com as informações socioeconômicas dos participantes, adotou-se o formulário da Associação Brasileira de Empresas de Pesquisa - ABEP (Anexo D) com o sistema de pontos atualizado para a última versão (ABEP, 2021) adaptada às restrições decorrentes da pandemia causada pela Covid-19. Esta classificação estabelece seis estratos socioeconômicos e a renda média familiar (A=R\$22.749,24; B1=R\$10.788,56; B2=R\$5.721,72; C1=R\$3.194,33; C2=R\$1.894,95 e DE=R\$862,41) dos entrevistados por meio de bens do domicílio, grau de instrução do chefe de família e acesso a serviços públicos.

A outra parte do roteiro de entrevista continha inicialmente duas questões norteadoras relacionadas a temática central: “*Quais as dificuldades e as facilidades para o exercício de sua função?*”, e “*Você já foi tratado de forma preconceituosa por colegas/chefias/comunidade no seu trabalho?*”. Outras dez subquestões também compunham o roteiro de entrevista: “*Você teve acesso a serviços de orientação, de formação e de*

colocação, de emprego ou de outras finalidades, bem adaptados as suas necessidades?”; “No setor que está vinculado(a), qual a função que desempenha?”; “Você precisou de treinamento para exercer a função?”; “Você teve processo de acompanhamento?”; “Você teve acesso a manuais, regulamentos e informações sobre a IES?”; “Você realizou na IES curso de educação profissional?”; “Seu posto de trabalho possui alguma adaptação?”; “Você usa alguma órtese/prótese ou outro recurso de tecnologia assistiva?”; “Você exerce as atribuições do seu cargo de forma independente?” E, “Seu horário de trabalho é flexível ou reduzido?” E, “Como foi sua adaptação as rotinas de trabalho remoto?”.

Para identificar as demandas e problemas relacionados às atividades realizadas em um dia típico de trabalho, no período presencial e no período remoto devido a pandemia da Covid-19, utilizou-se a tradução para o português brasileiro da Medida Canadense de Desempenho Ocupacional – COPM (LAW, CARDOSO, MAGALHÃES & MAGALHÃES, 2009) (Anexo D).

A COPM é um instrumento que identifica e mensura, por meio de entrevista semi-estruturada, mudanças na percepção de pessoas sobre seu desempenho em atividades que são importantes ao longo de um tempo.

Especificamente para este estudo, a administração da COPM descrita por Law et al. (2014) envolveu: (1) levantamento das demandas e dos problemas relacionados às atividades realizadas em um dia típico de trabalho presencial; (2) atribuição para a importância daquela atividade para o servidor; (3) seleção de até cinco demandas e problemas; (4) obtenção de uma pontuação de desempenho em que o servidor atribuía uma pontuação entre 1 (incapaz de fazer) e 10 (capaz de fazer extremamente bem) para seu desempenho nas atividades que havia identificado demandas ou problemas; e (5) obtenção de uma pontuação de satisfação em que o servidor atribuía uma pontuação entre 1 (não satisfeito) e 10 (extremamente satisfeito) para sua satisfação pessoal com seu desempenho nas atividades que identificou demandas ou problemas.

Estes mesmos procedimentos a partir do questionamento - “E no período remoto? Quais as demandas e problemas que você possui? São as mesmas que no presencial?”, se repetiram com os participantes na sequência. Uma segunda COPM, seguindo os passos descritos foi preenchida envolvendo uma reflexão para levantamento das demandas e dos problemas relacionados às atividades realizadas em um dia típico de trabalho remoto (em *home office*).

3.5 Processamento e análise dos dados

Os dados obtidos foram exportados para uma tabela no programa *Excel* versão *Windows*[®], e cada participante recebeu um número de código (P1, P2, P3... e Pn). Para descrever a amostra em termos de características socioeconômicas e de trabalho foram utilizados parâmetros estatísticos utilizando medidas de tendência central, medidas de variabilidade e percentuais.

Para a análise dos dados dissertativos das entrevistas foi utilizada a técnica de análise de conteúdo temática descrita por Bardin (2010) e apresentados em termos de frequência de aparição. Este tipo de análise permite o tratamento dos dados por meio de etapas sequenciais que envolvem uma análise prévia do material transcrito, seguida de exploração dos dados e codificação em categorias e unidades temáticas. Assim, as entrevistas foram transcritas na íntegra e os relatórios gerados foram transportados para um documento no programa *Word* versão *Windows*[®] e analisados por meio da técnica. As etapas da análise consistiram na familiarização com os dados, geração de códigos iniciais, ponderação da relevância das categorias e subcategorias, revisão dessas unidades e definição dos temas de rotulagem.

4 RESULTADOS

Neste estudo, 41 servidores com deficiência lotados em cinco universidades federais no estado de Minas Gerais responderam ao convite para participação. Destes, 38 consentiram participar e autorizaram a gravação da entrevista, sendo identificados como P1, P2... P38 e o tipo de deficiência como DA (deficiência auditiva), DF (deficiência física), DV (deficiência visual) e TEA (Transtorno do Espectro Autista).

A Tabela 2 apresenta a caracterização completa dos participantes. Houve uma prevalência do sexo feminino, correspondendo a 55,5% dos entrevistados e a maioria dos participantes era solteiro (44,7%). A média de idade foi de 42 anos, sendo a menor idade de 25 anos e a maior de 58 anos (DP=9,3 anos). A maioria (92,1%) possui ensino superior completo, declarou ter como profissão administrador (18,4%) e se encontra na classe econômica B2 (44,7%). Quanto ao tipo de deficiência, 42% relataram apresentar deficiência física e causa congênita (52,6%).

Tabela 2 - Características dos servidores ($n = 38$).

<i>Variável</i>	<i>N</i>	<i>%</i>
<i>Sexo</i>		
Feminino	21	55,5
Masculino	17	44,5
<i>Idade</i>		
18-30	06	15,7
31-40	09	23,7
41-50	13	34,3
51-60	10	26,3
Acima de 61	-	-
<i>Estado Civil</i>		
Solteiro	17	44,7
Casado/União estável	15	39,5
Separado/divorciado	06	15,8
<i>Escolaridade</i>		
Fundamental I incompleto	-	-
Fundamental I completo /II incompleto	-	-
Fundamental completo/ Médio incompleto	-	-
Médio completo/Superior incompleto	03	07,9
Superior completo	35	92,1
<i>Profissão</i>		
Administrador	07	18,4
Advogado/Bacharel Direito	04	10,5

Analista de desenvolvimento de sistemas/Analista de sistema de informação	02	5,3
Assistente social	02	5,3
Bibliotecário	01	2,6
Contador	01	2,6
Letrólogo	03	7,9
Músico	01	2,6
Pedagogo	02	5,3
Psicólogo	01	2,6
Professor (formação: farmácia, medicina e letras)	03	7,9
Químico industrial	01	2,6
Sociólogo	02	5,3
Técnico em eletrônica	01	2,6
Técnico em tecnologia da informação	02	5,3
Tecnólogo em gestão pública	02	5,3
Tecnólogo em logística	01	2,6
Turismólogo	02	5,3
Nível Socioeconômico		
Classe A	06	15,8
Classe B1	09	23,7
Classe B2	17	44,7
Classe C1	05	13,2
Classe C2	01	02,6
Classe D-E	-	-
Tipo de Deficiência		
Física	16	42,1
Mental	-	-
Intelectual	-	-
Sensorial Visual	13	34,2
Sensorial Auditiva	07	18,4
Outros (Transtorno do Espectro Autista)	02	05,3
Causa da Deficiência		
Congênita	20	52,6
Adquirida	18	47,4

Fonte: Elaborado pela autora, 2021.

As características relacionadas ao trabalho são apresentadas na Tabela 2. A maioria dos participantes ocupa na instituição o cargo de assistente em administração (57,9%) e a maioria encontra-se lotado em departamentos ou cursos de graduação e pós-graduação (34,2%). 86,8 % declararam que a universidade não foi seu primeiro emprego. A média de tempo de trabalho na instituição foi de 7 anos, com o mínimo de 1 ano e dez meses e o máximo de 35 anos (DP= 8,19 anos), e em trabalho remoto a média de tempo foi de 12 meses (DP=4,6 meses).

Quanto a redução da jornada de trabalho, 34,2% dos entrevistados, possuem redução da carga horária e 84,2% declararam exercer de forma independente suas atribuições. Antes da pandemia, a forma de transporte mais utilizada pelos servidores para o deslocamento entre o domicílio e a instituição (e vice-versa) era o automóvel particular (42% usavam carro e 10,5% usavam motocicleta).

Tabela 3 - Características relacionadas ao trabalho ($n = 38$).

<i>Variável</i>	<i>N</i>	<i>%</i>
<i>Cargo na Instituição</i>		
Administrador	02	05,3
Analista em tecnologia da informação	01	02,6
Assistente em administração	22	57,9
Assistente social	01	02,6
Auxiliar administrativo	01	02,6
Bibliotecário	01	02,6
Docente	03	08,0
Psicólogo	01	02,6
Revisor de texto braile	01	02,6
Técnico em assuntos educacionais	01	02,6
Técnico em tecnologia da informação	03	08,0
Técnico em radiologia	01	02,6
<i>Setor de Lotação</i>		
Biblioteca	02	05,3
Comunicação	01	02,6
Departamento de saúde do trabalhador	01	02,6
Departamento ou secretaria de curso	13	34,2
Hospital das clínicas	01	02,6
Hospital veterinário	01	02,6
Logística	02	05,3
Núcleo de acessibilidade	03	07,9
Recursos humanos/ Sessão de pessoal	08	21,1
Reitoria	01	02,6
Setor de informática	04	10,6
Setor de inovação tecnológica	01	02,6
<i>IES foi primeiro emprego</i>		
Sim	05	13,2
Não	33	86,8
<i>Tempo de Trabalho na IES</i>		
1- 5 anos	15	39,5
6-10 anos	12	31,6
11-20 anos	08	21,0
21-30 anos	01	02,6
Acima de 30 anos	02	05,3

<i>Tempo em Trabalho Remoto</i>			
	4-8 meses	09	23,7
	9-12 meses	12	31,6
	13-16 meses	17	44,7
<i>Forma de transporte entre domicílio-trabalho (vice-versa)</i>			
	A pé	04	10,5
	Transporte coletivo	11	28,9
	Transporte individual – bicicleta	01	02,6
	Transporte individual motorizado – automóvel	14	36,8
	Transporte individual motorizado – motocicleta	04	10,5
	Transporte privado urbano – prestador de serviço	03	08,0
	Transporte coletivo e automóvel	01	02,6

Fonte: Elaborado pela autora, 2021.

Com relação ao uso de tecnologia assistiva, 71,0% dos entrevistados relataram usar algum recurso (Tabela 4). E, 18,4% registraram que não houve a necessidade de adaptação do posto de trabalho, como se observa na fala de P2 (DF) “*Não, nunca necessitei, mesmo padrão dos meus colegas, não precisei de adaptação*” e P38 (DF) “*Não, a minha deficiência não exige nenhum tipo de adaptação*” .

Tabela 4 - Tipos de tecnologia assistiva utilizada pelos participantes ($n = 38$).

<i>Variável</i>	<i>N</i>	<i>%</i>
Adequação Postural	05	13,1
Auxílios de mobilidade	08	21,0
Auxílios para a função de audição	06	15,8
Auxílios para a função de comunicação	05	13,1
Auxílios para a função de visão	06	15,8
Órteses	01	02,6
Projetos arquitetônicos para acessibilidade	03	07,9
Próteses	03	07,9
Recursos de acessibilidade ao computador	08	21,0

Fonte: Elaborado pela autora, 2021.

Os resultados das questões discursivas foram agrupados em categorias. As que se relacionam com a temática central expuseram a categoria: ‘Atitudes e Comportamentos’ com três subcategorias: (1) Discriminação; (2) Barreiras e (3) Respeito à diversidade. Os relatos sobre o acesso aos serviços de informação/orientação, de formação profissional, treinamento e/ou acompanhamento foram agrupados na categoria ‘Chegada à Universidade’ com três subcategorias: (1) ‘Acolhimento e suporte institucional’; (2) ‘Integração e não inclusão’ e (3) ‘Segregação e distanciamento’.

Em relação a adaptação ao trabalho remoto, as demandas e aos problemas relacionados às atividades realizadas em um dia típico de trabalho neste contexto de isolamento social causado pela pandemia da Covid-19 como também sobre as demandas e problemas quando o trabalho era presencial, emergiram duas categorias: Socialização e relacionamento (no ambiente de trabalho), e Mobilidade em ambientes com três subcategorias: (1) mobilidade em ambiente interno; (2) mobilidade entre ambientes; (3) mobilidade em ambiente externo.

4.1 Atitudes e comportamentos

4.1.1 Discriminação

Quando os participantes relataram sobre como são tratados por colegas/chefias/comunidade acadêmica na instituição, 52% disseram que já haviam vivenciado situações de preconceito na comunidade ou junto a chefia (Quadro1).

Quadro 1 - Subcategoria ‘Discriminação’, exemplos de relatos dos participantes.

“ Olha, aluno nunca me tratou com indiferença, agora servidor já sim.” (P01-DF) “(...) já fui tratada sim, alunos nunca, mas por colegas já. Colegas que não compreendem a extensão e a limitação. Colocaram de forma clara que a necessidade da minha pausa se dava porque eu era tipo madame, alguma coisa nesse sentido, e isso machuca bastante.” (P8-DF).

“É... do tipo, quando eu pleiteio algo, as pessoas dizem assim... engraçado né, eu não consigo ver a sua deficiência, então eu tenho que dizer: não basta eu ser deficiente, você quer ver também? Então vamos lá, você tira os seus sapatos e eu tiro os meus também para você ver a minha deficiência. Eles acham que deficiente é aquele que anda em uma cadeira de rodas. Se eu paro o meu carro em uma vaga para deficiente, ora se eu tenho dificuldade de me locomover no campus, o estacionamento tem 600 carros, eu chego, já está tudo ocupado, é lógico que a vaga de deficiente para mim é muito mais interessante, porque ela é próxima ao local de entrada. E eu sou deficiente.” (P13-DF)

“Uma terceirizada, trabalhava no serviço gerais, que falou algumas coisas... com crítica, ironia, tipo zuando com o meu problema.” (P16-DF).

“Eu sentia, eu sentia isso, eu comecei a sentir que eu estava sendo perseguido por ela [chefia]. (...) ela começou a ficar questionando os meus colegas no corredor sobre a minha atuação”. (P23-DV).

“O olhar das pessoas - ele é deficiente visual será que ele vai dar conta de fazer as coisas?”

Eu vejo que as pessoas têm um pouco de receio em me dá alguma tarefa no setor, embora isso melhorou bastante.” (P31-DV).

“Eu me senti constrangida uma única vez, com uma servidora que não me conhecia. Ela me fez uma pergunta, eu estava de costas, não ouvi, e quando eu virei para ela, ela perguntou se eu estava surda. Eu me senti constrangida, para mim realmente foi... teve um impacto emocional, e eu nem consegui respondê-la, eu saí da sala, eu fiquei bem triste.” (P29-DA).

“(…) constrangimentos ao ponto da chefia querer que seja lido o meu e-mail, porque querem verificar se não tem erro ortográfico no meu e-mail, então tem que passar por um outro servidor para o servidor ler o meu e-mail que será enviado, isso é extremamente constrangedor.” (P32-DV).

“Há um preconceito velado, ele não é explícito, mas a gente tenta fazer de conta que ele não existe ou quando a pessoa torna isso explícito, a gente tenta fazer uma abordagem mais pedagógica, porque também ninguém nasce sabendo como lidar como a pessoa com deficiência (...).” (P34-DV).

Fonte: Dados da pesquisa, 2021.

4.1.2 Barreiras

Quanto as barreiras que enfrentam no contexto do trabalho, os servidores relataram situações de exclusão que configuram barreiras atitudinais e de comunicação/informação (Quadro 2).

Quadro 2 - Subcategoria ‘Barreiras’, exemplos de relatos de barreiras experimentadas no ambiente de trabalho pelos participantes.

Barreiras de Comunicação e Informação

“Eu encontro dificuldade quando depende de um suporte, por exemplo, da parte de TI, se acontecer alguma coisa no computador, que não está compatível com o leitor de tela, aí eu encontro dificuldade, porque, o departamento que cuida da parte de informática não está preparado para lidar com cego, entendeu?” (P9-DV).

“(…) ainda tem situações, onde tem falta de acessibilidade, falta discricção em uma imagem, em um orçamento, eu preciso da ajuda de colegas, mas a independência de quando eu entrei talvez fosse de uns 40%, ela era muito inferior do que é hoje”. (P11-DV).

Barreiras Atitudinais

“Tinha pessoa que perguntava...mas você trabalha direitinho? Eu falava, eu tô aqui, né?!” (P9-DV).

“O ex pró-reitor falou que tem situações piores que a minha... mas eu tenho o laudo. Não quis responder nada, pois sabia que era pressão dele comigo”. (P10-DV).

“(...) minha sala fica em um prédio, a sala de um dos coordenadores que eu auxílio fica em um outro prédio, totalmente distante do meu, e todos os dias eu tinha que me deslocar até a sala dele duas ou três vezes. Então quando eu solicitei mudar de prédio, veio esse problema. Ué, se ela não consegue fazer, pede para aposentar. Mas eu não quero me aposentar, a universidade que tem que me dar condições para eu trabalhar”. (P13-DF).

“Eu fiquei uma vez arrasada por causa de um médico. Eu estava fazendo atestado periódico e ele estava com barba muito grande, e eu não estava conseguindo fazer a leitura labial, o bigode estava tampando. E, ele perguntando e eu não entendi, não entendi, e ele virou a tela para eu poder ver as perguntas no computador, aí eu fui respondendo, respondendo, respondendo. No final, ele fala que eu preciso de tratamento para melhorar. Mas a audição não tem cura, eu fiquei arrasada. E por falta de conhecimento dele.” (P14-DA)

“No começo foi bem complicado, porque aqui no campus onde eu trabalho, eu fui o primeiro a entrar. Aí o pessoal ainda não tinha se deparado com essa situação, eu fui um dos primeiros.” (P15-DF).

“(...) às vezes a pessoa ao falar alto, né?! Ela grita né?! Incomoda muito. E quando eu passei no concurso em vaga de deficiente, eu fui um pouco discriminada pelo fato de não aparecer a deficiência. E, muita gente não sabia, muita gente duvidou que eu poderia ter essa perda. Eu tive que provar, assinar uma declaração pública que realmente eu tinha aquela perda. Marcou muito mesmo. O próprio centro médico da universidade me tratou como se eu não fosse deficiente, mas eu superei, a gente supera.” (P18-DA).

“Então é um pouco cansativo mostrar que você é capaz, que eu consigo de certa forma. Mas é notório que ainda existe alguma barreira quanto à questão do capacitismo, eu consegui de certa forma ganhar um espaço lá dentro, eu tenho respeito da minha equipe, mas é notório que existam barreiras quanto a questão do capacitismo e é quanto ao estereótipo... mesmo a universidade sendo um espaço de conhecimento ainda tem pessoas que trazem de fora esse preconceito e que precisa ser desconstruído.” (P34-DV).

Fonte: Dados da pesquisa, 2021.

4.1.3 Respeito à diversidade

Ao relatarem sobre situações afirmativas no dia a dia do ambiente de trabalho, os servidores contaram sobre o apoio dos colegas e equipe do setor, reportando as ações dessas pessoas alinhadas com o respeito à diversidade para o exercício do cargo (Quadro 3).

Quadro 3 - Subcategoria ‘Respeito à diversidade’, exemplos de relatos dos participantes.

“Eu tenho uma equipe de trabalho muito boa, o relacionamento interno é excelente, no que a gente tem dificuldade os outros colegas estão prontos a auxiliar, tenho muito respaldo da equipe.” (P2-DF)

“Uma coisa que facilita muito é a disponibilidade dos meus colegas, por exemplo, quando eu preciso, eles são sempre solícitos. Então, assim, são pessoas que... o suporte muito grande que eu tenho são os colegas” (P9-DV).

“Eles [os colegas] sabem da minha limitação e são bem compreensivos, sabe?! Eu falo: aqui, eu vou demorar um pouquinho mais e é tranquilo.” (P15-DF).

“O setor da gente é bem unido, o bom é isso, essa união, essa integração entre a gente.” (P16-DF).

“Tem uma parte do serviço assim, rotineira, ela não muda, é aquilo sempre, então assim, essa parte eu combinei com os meus colegas de trabalho, eles são muito assim, compreensivos, ajudam muito.” (P24-TEA).

“O grande facilitador, que eu sempre tive, são os colegas de trabalho (...)”. (P30-DF).

“Eu acho que os colegas são grandes facilitadores no setor onde eu trabalho, (...) eu já cheguei em local de trabalho, que eu não sabia andar e ninguém me ensinava. Lá eu cheguei agora, eles me ensinaram a andar. Tudo que eu preciso eu tenho um apoio dos colegas, não é que a instituição exigiu, mas foi uma iniciativa deles, um clima organizacional que favorece o meu trabalho.” (P33-DV).

“ (...) a pessoa não punha uma confiança, e outras que estavam um pouco mais distantes, que estavam no setor, me deu muito apoio: você vai tirar de letra cara.” (P35-DV).

Fonte: Dados da pesquisa, 2021.

O auxílio da chefia foi registrado em um único relato: *“No meu setor eu trabalho com a pessoa que é minha chefe né?! Ao longo do tempo a gente desenvolveu uma amizade também, eu conto com o apoio dela, e eu posso dizer que é um facilitador para o meu trabalho.” (P29-DA).*

4.2 Chegada à universidade

Esta categoria revela como foi o início da vida profissional dos entrevistados ao serem admitidos na instituição, como foi a recepção e o suporte recebido por colegas, chefia e comunidade acadêmica. Se receberam informações/orientações sobre a universidade ou algum tipo de treinamento, e se houve acompanhamento para sua inclusão na universidade. As informações também revelaram sobre sua chegada ao setor de trabalho e o aprendizado das atribuições a serem desempenhadas.

4.2.1 Acolhimento e suporte institucional

Ao ingressarem na universidade, 52,6% dos participantes relataram terem tido acesso a algum tipo de informação/orientação sobre a instituição, como manuais e regulamentos. Essas informações foram transmitidas principalmente em cursos introdutórios ofertados pelo departamento de recursos humanos: *“temos a Semana de Integração, onde temos apresentações da Reitoria, das Pró-Reitorias, visitas a alguns setores da universidade. Treinamentos específicos, manuais, palestras sobre legislação para o servidor público e todas as informações sobre a instituição”*. (P21-DV).

55,3% dos entrevistados relataram acompanhamento institucional no período inicial de adaptação por meio do apoio ofertado pelo departamento de recursos humanos, pelo departamento de saúde do trabalhador ou pelo núcleo de acessibilidade da instituição:

“O núcleo de acessibilidade (...) fez um trabalho com os servidores de conscientização, de como seria mais ou menos trabalhar com uma pessoa cega lá no setor. E solicitou que fosse instalado nos computadores do setor o NVDA, que é o software gratuito de leitor de tela. Diante disso eu posso usar qualquer computador. Se o meu computador der problema, eu consigo usar outro computador sem problema nenhum. E depois disso, quando eu ingressei, quando eu acessava plataformas internas que não eram acessíveis eu ia solicitando correções”. (P11-DV)

O suporte multiprofissional, envolvendo profissionais como terapeuta ocupacional, fisioterapeuta, psicólogo e assistentes social, foi relatado por 34,2% dos entrevistados. A experiência dos participantes com esse tipo de suporte é ilustrada no Quadro 4.

Quadro 4 - Subcategoria ‘Acolhimento e suporte institucional’, exemplos de relatos dos participantes.

“Como acontece com todas as pessoas com deficiência que ingressam no serviço público federal, é designada uma equipe multiprofissional para fazer o acompanhamento durante os 36 meses do estágio probatório. Então, além da avaliação de desempenho que todo mundo tem que passar, todo mundo faz, eu também sou acompanhado pela equipe multiprofissional, que aliás me ajudou muito nesse período que eu estou na universidade. Com a equipe eu comunicava o que estava ruim, o que precisa melhorar... isso pode ser assim, isso têm que melhorar. A partir dos relatórios que eles produzem os setores vão se adaptando, vão melhorando um sistema ou outro... tem que fazer uma adaptação no prédio, assim...” (P11-DV).

“Sim, até hoje eles me acompanham, uma terapeuta ocupacional e um fisioterapeuta também.” (P15-DF).

“O Núcleo de Assistência Inclusiva me acompanhou no que era necessário.” (P17-DA).

“E eu tive acompanhamento com assistente social, foram duas assistentes sociais, elas são dá PRORH mesmo.” (P28-DV).

“Logo que a gente entra, a gente tem uma espécie de um curso, que a gente faz no RH, se eu não me engano. Então assim, isso é para todo mundo, em relação a mim, mas específico as minhas necessidades, eu tive esse apoio do NAI, que a gente procurou, que foi até uma iniciativa da minha chefe na época. E, eu me lembro também, na entrevista, eu já tinha sido aprovada, e para definir para qual lugar eu ia, houve uma pesquisa, uma conversa para definir em termos de acessibilidade um lugar melhor.” (P30-DF).

“Pode-se dizer que sim, tive sim, porque o pessoal do RH, eles fizeram uma entrevista comigo antes, para saber a respeito das minhas limitações mesmo, e aí com base nessa entrevista que eu fiz, eles escolheram assim, o melhor lugar que tinha disponível naquele momento, para as vagas que estavam disponíveis na época”. (P35-DV).

Fonte: Dados da pesquisa, 2021.

4.2.2 Integração e não inclusão

Uma minoria dos entrevistados, 13,15%, relatou ter participado de treinamento formal para execução das suas atribuições, mas registraram também que as atividades foram aprendidas no dia a dia com a prática e auxílio dos colegas. Entretanto, 86,85% dos

participantes não tiveram treinamento formal, e alguns desses (13,5%) relatam sentir falta desta estratégia de forma dirigida e sistemática a suas demandas e necessidades, principalmente quando não tinham experiência para a função que foram designados no momento de entrada do exercício (Quadro 5).

Quadro 5 - Subcategoria 'Integração e não inclusão', exemplos de relatos dos participantes.

“Precisei inteirar como funcionava um serviço público. Aprendi sozinho. (...) Me treinar, falar o que é certo, o que é errado, nunca ninguém me falou.” (P4-DF).

“Não posso dizer se foi um treinamento. Eu aprendi conforme foram aparecendo as necessidades. Foi com os colegas, com o departamento do curso.” (P7-DF).

“(...)como não existe esse plano de trabalho, em consequência disso eu tenho dificuldade de entender todas as minhas funções que eu devo desempenhar em virtude do cargo. A gente fica muito com base na experiência que eu já trago de outra instituição.” (P27-DV).

“Eu até senti um pouco de falta de treinamento, eles pediram para eu ler uma legislação, que eu achei assim (...), que para quem está entrando, tem pouco sentido, é importante ler, mas é legal que se tivesse mais orientações sabe?! Eu conversei com os colegas que me explicaram coisas do trabalho sabe?! Talvez se tivesse um treinamento mais sistematizado, acho que favoreceria para todo mundo que entrasse.” (P33-DV).

Fonte: Dados da pesquisa, 2021.

4.2.3 Segregação e distanciamento

65,8% relataram não terem recebido nenhum suporte multiprofissional e nem acompanhamento sistemático das suas necessidades no processo de adaptação ao cargo. Estes servidores ressaltaram terem sido lotados em ambientes sem planejamento adequado e destacaram as barreiras físicas e as barreiras atitudinais que vivenciaram. O Quadro 6 ilustra os relatos dessas experiências.

Quadro 6 - Subcategoria 'segregação e distanciamento', exemplos de relatos dos participantes.

“Então, nesta época eu fiquei com muita dificuldade pois não me passaram o serviço direito, não tinha ninguém para me ajudar, eu estava assim... atirando no escuro.” (P05-DF).

“Quando eu entrei não tinha um planejamento mínimo para saber onde ia me colocar. Como qualquer servidor público, ele nomeia, tem a posse, tem que entrar em exercício, e aí o que que acontece... aí eu perguntei, tem minha lotação, eles não têm sua lotação... Eu tinha uma viagem marcada com urgência... vai lá, depois você toma posse, quando você retornar, você toma posse. Aí beleza, aí eu fui nessa viagem, aí eles falaram para tomar posse no dia que eu voltar, aí durante essa semana a gente providencia o lugar que você vai ficar.” (P22-DV).

“Então assim, nesse primeiro momento foi doloroso, e aí eu já tinha, acho que um mês e meio, dois, que eu estava até fazendo outras atividades que não eram para eu fazer, estava fazendo, de outro setor... E aí, eu resolvi conversar com a direção, com o diretor da unidade, me propus para ele, começar um treinamento. E ele pegou e foi, ele falou que sinceramente eu não sei como eu vou passar, como que vai ser essa sua adaptação, porque todo esse serviço que eu te falei era via papel e aí para mim trabalhar teria que ser tudo via computador e digitalizado.” (P35- DV).

“Eu acho que é muito falho a recepção dos servidores com necessidades especiais na universidade, não houve nenhuma orientação, nenhum processo de adaptação, nenhum acompanhamento.” (P36- DF).

“Então, como eu sou o primeiro cego a entrar na universidade, foi a partir do meu ingresso que a universidade começou a pensar mais nessa questão da acessibilidade, especificamente por causa da pessoa cega. Então... quando eu entrei havia muito menos acessibilidade, hoje a gente tem mais.” (P11-DV).

Fonte: Dados da pesquisa, 2021.

4.3 Adaptação ao trabalho remoto

Em relação ao processo de adaptação para o trabalho remoto, os servidores (52,6%) relataram que tiveram dificuldades relacionadas a organização do serviço e sobre qual seria sua atribuição em *home office* nos meses iniciais de trabalho remoto (Quadro 7).

Quadro 7 - Dificuldades com o trabalho remoto nos meses iniciais, exemplo de relatos dos participantes.

“Nos primeiros dias ficou um pouco perdido, o que iria fazer e o que não ia.” (P4-DF).

“Eu já sabia fazer tudo certinho, no início que foi mais complicado porque eu não sabia fazer o serviço direito. Mas agora que eu sei, está tranquilo aqui para mim em casa.” (P5-

DF).

“Olha, como que eu posso te falar, no começo foi muito difícil, no primeiro mês principalmente foi muito complicado porque a gente não sabia o que ia acontecer.” (P26-DF).

“Hoje é um pouco mais tranquilo, mas principalmente os primeiros meses eram horríveis. Era horrível, porque eu acho que isso vai um pouco de que cada um, das preferências, e do estilo de vida, do dia a dia de cada pessoa. No meu caso é muito difícil separar estar em casa e estar no trabalho.” (P28-DV).

“No início foi bem difícil, as plataformas tinham muitos problemas de acessibilidade, hoje elas melhoraram bastante, mas continuam com problema.” (P32-DV).

“No início foi mais complicado porque eu sou uma pessoa um pouco ansiosa e com a diminuição das atividades né... Isso gerou um pouco mais, assim, até de dificuldade de organização em casa mesmo.” (P37-DA).

Fonte: Dados da pesquisa, 2021.

Com o passar do tempo, os entrevistados, de forma geral, foram se adaptando ao trabalho remoto. 63,2% dos servidores atribuíram à adaptação, à familiaridade que já possuíam com o trabalho digital e com a tecnologia; o suporte institucional que permitiu levar equipamentos da instituição para casa; o apoio da chefia com diálogos constantes e sistematização de reuniões para o bom andamento do trabalho; a ausência da necessidade para deslocar-se pela cidade e enfrentar as barreiras arquitetônicas, urbanísticas e de transporte público; como também, relataram ter em casa um ambiente acolhedor para o trabalho, com melhor aproveitamento do tempo e assim com oportunidade de dedicação à outras atividades após a jornada de trabalho remoto (Quadro 8).

Quadro 8 - Adaptação ao trabalho remoto, exemplo de relatos dos participantes.

Tecnologia

“Algumas ferramentas tecnológicas, eu descobri estes dias que... eu vou ter que passar todas as minhas aulas para uma forma diferente, para fazer estas aulas remotamente. A digitação me exige muito, porque eu digito só com a mão direita, e eu descobri uma ferramenta no Iphone que transforma em texto a voz, e eu tenho feito isto com minhas aulas. Isto tem me ajudado muito. Algumas ferramentas tecnológicas que a gente vai descobrindo aos poucos ajudam bastante.” (P3-DF).

“Eu faço tudo pelo computador, presencialmente é pouca coisa, de casa eu consigo resolver todas as coisas do trabalho. Facilidade é trabalhar com computador.” (P5-DF).

“(...) então, basicamente o que nós fazíamos presencialmente, era tramitar os processos por sistema eletrônico, atuando lá com os computadores da universidade. Nós passamos a fazer de casa, utilizando nossos computadores pessoais. E, existem várias formas de comunicação pela internet, tipo aplicativo de mensagens, e até para fazer reuniões. Isso torna o trabalho remoto... é muito tranquilo.” (P11-DV)

“Hoje dá para acompanhar remotamente, as pastas são compartilhadas. Então, assim, hoje tem bem menos dificuldade do que antes, que era tudo muito físico. Hoje é bem melhor com o sistema implantado.” (P16-DF).

“Eu já tinha expectativa que um dia isso aconteceria. A pandemia só acelerou meu trabalho remoto. Porque a minha atividade é feita 100% por computador, então sempre estive apto a trabalhar remotamente.” (P17-DA).

“Muito tranquilo, acho que para mim, funcionou até demais. Já que estou na fase de trabalhar via programa e Google Drive.” (P19-DA)

“(...) minha adaptação foi muito tranquila porque eu já trabalhava 100% de forma digital. Eu sou uma pessoa disciplinada, sabe, eu não tenho dificuldade de estar em casa.” (P23).

“A gente faz emissão de certificado, que é uma das principais atividades (...), a gente recebia as listas para emissão em tinta e essas listas muitas vezes eram escritas à mão. E eu tenho muita dificuldade com letra cursiva. Letra cursiva não é uma coisa muito fácil de se identificar, muitas vezes uma das facilidades da obrigatoriedade de tudo ser digitalizado é essa. Eu não preciso mais de me esforçar para ler uma letra, isso ajuda na diminuição de erros de nomes, de informações, é um facilitador.” (P35-DV)

Disponibilização de equipamento

“No início tive dificuldades com a mesa de casa por ser alta, mas solicitei minha mesa e cadeira do trabalho e a chefia disponibilizou.” (P12-DF).

“A adaptação foi tranquila, até porque disponibilizaram meus materiais, e o serviço já tem um perfil que seria naturalmente um dia iria para o remoto. No geral foi tranquilo, a gente teve uma certa ansiedade né, mas hoje tanto eu quanto a minha equipe está 100% adaptado e pretendemos manter o home office.” (P31-DV).

“Pelo fato da [universidade x] ter disponibilizado o meu equipamento de trabalho para trazer para casa me ajudou bastante.” (P30-DF).

Sistematização de reuniões

“Tá tranquilo assim, dá para a gente conciliar, a gente tem assim os grupos no WhatsApp, então a gente está sempre se comunicando para a gente tentar fazer o melhor em relação ao nosso trabalho, então assim para mim tá tranquilo.” (P16-DF).

“A gente teve algumas reuniões também, de questões de fluxo de trabalho. A gente foi readaptando dessa forma, se não tiver bacana, a gente faz de outra forma, e a gente consultou muito a pró reitoria em relação a muitas coisas.” (P28-DV).

“Eu não tive muita dificuldade de adaptar não, a delegação das tarefas, a gente tem reunião semanal com a equipe, a gente discute algumas práticas de intervenção.” (P34-DV).

Acessibilidade física

“Esse trabalho remoto me trouxe muitos benefícios porque eu não preciso me deslocar, tem esses problemas de acessibilidade do dia a dia, que a gente tem na maioria das cidades aqui no Brasil, transporte público... mesmas dificuldades que existem dentro do campus.” (P11-DV).

“No presencial tem o desconforto de dar o sinal para o ônibus e não pegar o ônibus porque a pessoa te janelou, você não tem dificuldade ao precisar de ajuda para atravessar a rua e ninguém querer te ajudar ou te conduzir de uma forma errada. Você tem o medo de ser contaminado na rua.” (P23-DV).

“Para mim foi muito bom por essa questão de esforço mesmo né, esforço do corpo de sair do meu prédio, entrar no carro, chegar na universidade, subir para minha sala que fica no quinto andar, tem elevador né, mas o andar do estacionamento até a sala onde eu trabalho é bem longe, então tudo isso assim, eu acabo ficando bem mais exposta do que trabalhando remotamente.” (P26-DF).

“Tenho uma filha com deficiência, (...) e então trabalhar em casa favoreceu demais, porque é só entrar no meu quarto e fazer o meu trabalho, isso foi bom demais, eu ganhei tempo com a minha filha e diminui o meu desgaste desse deslocamento, descer do ponto, pedir a pessoa para parar o ônibus ou às vezes quando o ônibus está no ponto e você perde ele, então isso foi bom de poder estar em casa.” (P33-DV).

Aproveitamento do tempo

“Mas em casa eu acho melhor também, porque você faz o seu ritmo entendeu? Você tá cansado, você para um pouquinho. Vai fazer o que você tem que fazer em casa, relaxa um pouquinho e depois volta.” (P7-DF).

“Então, foi uma melhora também na saúde física e mental também, eu consegui uma

tranquilidade para poder fazer outras atividades para além do meu serviço. Eu tentava fazer, mas eu não tinha, eu não tinha assim, emocional suficiente para fazer, eu estava doida para terminar um livro, eu consegui e eu vou publicar ele inclusive. (...) Depois que fecha o expediente, assim, eu dou uma descansada, e eu tenho pique para poder produzir na escrita. Antes eu estava meio que sobrevivendo e agora assim tornar isso mais parte da minha vida, tornar a minha paixão mais parte da minha vida, então assim, o remoto eu só tenho que falar bem dele, para mim foi ótimo.” (P24-TEA).

Fonte: Dados da pesquisa, 2021.

Por outro lado, dos 38 entrevistados, 65,8% também relataram dificuldades com o trabalho remoto e registraram a ausência de um ambiente favorável para desempenhar as atividades de trabalho; o não domínio das ferramentas digitais; a falta de equipamento para desempenhar as funções, como também a dificuldade para estabelecer um limite entre o horário de trabalho; o aparecimento de dores, principalmente na cabeça, ombro, pescoço e coluna. Também relataram a ausência de um suporte da chefia para direcionar tarefas e o distanciamento dos colegas para auxílio no dia a dia e até para o convívio social. A conciliação das tarefas domésticas e o cuidado com as crianças, que também estavam em casa, com o fechamento das escolas, foi outro ponto levantado, nestas situações os servidores que são pais tiveram que conciliar o trabalho com as necessidades específicas de seus filhos (Quadro 9).

Quadro 9 - Dificuldades no trabalho remoto, exemplo de relatos dos participantes.

Distanciamento social

“Grau de dificuldade até que não tenho, mas o problema maior é esse isolamento das outras pessoas, isolamento físico, de convivência, no mais é isso aí, a maior dificuldade é de adaptar a esse isolamento.” (P2-DF).

Dificuldade com a tecnologia

“Me dificulta um pouco essas ferramentas tecnológicas, eu não sou muito afeita a elas, então eu tive que me adaptar nessa pandemia, isso dificultou um pouco meu trabalho.” (P33-DV).

Horas de trabalho

“(...) a partir de quando a gente entrou em trabalho remoto, que eu não sou avaliado pelo horário trabalhado, sou avaliado pelas entregas. Eu não trabalho por hora, eu estou

disponível o tempo todo para o órgão, eu estou online à disposição.” (P11-DV).

“Eu trabalho até a madrugada, eu não tenho horário fixo, tem dia que eu trabalho até tarde, tem dia que eu termino o mais cedo. Eu percebi que nesse período de pandemia é o dobro, eu tenho dormido muito tarde por causa do trabalho.” (P16-DF).

“Eu acho que é cansativo demais esse efeito da tela, o tempo todo ouvindo, o tempo todo você tem que ouvir o leitor de tela, ouvir o bolsista, ouvir o aluno, tem que prestar atenção em muitas coisas ao mesmo tempo, você sai exaurido.” (P32-DV).

“Eu tenho que permanecer muitas horas seguidas no computador e esse fato de sentar incomoda”. (P36-DF).

Esforço físico

“É muito diferente... a gente nunca trabalhou assim. Transformar o meu material para um trabalho remoto, não é só a digitação... vou ter que colocar todo o material em uma plataforma. Ficar clicando... este movimento repetitivo... cansa, eu posso ter dor no punho, ombro. Vou tentar fazer isto ao longo de alguns dias para evitar sobrecarregar meu lado direito.” (P3-DF).

“E todo esse momento intenso de computador, eles me davam uma dor de cabeça tremenda, muita sinusite, se eu trabalhasse oito, doze horas direta, no outro dia eu não conseguia acordar, parece que eu precisava de descanso dos olhos.” (P36-DF).

“(...) ultimamente eu tenho sentido muita dor no ombro, no pescoço, no braço e eu imagino que seja por causa do local que eu estou trabalhando que não é ergonomicamente adequado”. (P38-DF).

Conciliação de tarefas

“Olha ... eu particularmente acho mais difícil trabalhar em casa do que trabalhar no serviço físico, porque em casa você tem que se adaptar, se reinventar um pouco, e você acaba misturando um pouco da atividade de casa com a do serviço, e acaba expandindo aquela rotina do trabalho.” (P2-DF).

“Eu tenho uma filha que é autista, ela tem 4 anos. E a gente é muito sozinho, porque tem o meu marido e minha filha aqui... Não tem alguém para poder ajudar, acompanhar, é só nós três. E essa rotina piorou, eu acompanho as aulas da minha filha, aulas remotas. E eu acabei assim, estressada, abaforada. Eu estava tomando remédio antidepressivo, eu não aguentei, parei, então é muito estressante, muito cansativo, muito.” (P14-DA).

“Nossa, foi uma loucura porque eu tinha voltado de licença gestante em setembro de 2019. Minha filha ficava com meu pais que são idosos... tive que ficar com ela em casa e o

trabalho só aumentou porque tínhamos muitos processos físicos.” (P21-DV).

“Bom, de forma geral, foi um pouco complicado, porque eu sou separada do pai do meu filho né, eu separei um pouco antes da pandemia, em 2019, e o meu filho tem 4 anos. Então foi bem puxado no início adaptação, mais em função das demandas da criança, e as demandas do trabalho que aumentaram.” (P29-DA)

“No meu caso é muito difícil separar estar em casa e estar no trabalho, então assim, e como eu moro com família, com muita gente, tem interrupção o tempo todo, às vezes a pessoa vê que você está em casa e querem que faça alguma coisa, que tem demandas de casa mesmo, então é muito difícil.” (P30-DF).

“Aí depois veio a questão da adaptação da rotina mesmo em casa, eu tenho 3 filhos, com idade... tenho um de oito anos e os gêmeos de cinco anos, e aí eles começaram a ficar em casa, e como que você fica oito horas trabalhando com criança? É complicado.” (P35-DV).

Ausência de suporte

“A demanda é maior, a cobrança é maior, e a impressão que eu tenho é que a chefia precisa mostrar produção, existe uma insegurança com relação a essa parte de chefia maior. E, tenho que ficar fazendo múltiplos relatórios, inventar coisas, assistir lives a respeito, a cobrança é muito grande, talvez pela insegurança por ser uma coisa nova. Tenho que provar o tempo todo que estou trabalhando, e isso pra mim é muito cansativo.” (P8-DF).

“(...) os colegas (...) nem sempre respondem no momento que a gente precisa da resposta para dar sequência a atividade.” (P10-DV).

“Para mim é muito difícil, por exemplo, eu sou o coordenador de equipe. É muito difícil conduzir a equipe, tenho muita dificuldade.” (P22-DV).

“Eu fico muito perdido, eles não passam coisas pra mim fazer, por isso que para mim é ruim, para quem sabe o que fazer deve ser bom né.” (P25-TEA).

Inadequação do ambiente

“Em casa que to fazendo é um pouco ruim de fazer pela questão do computador não está no lugar apropriado, a luz não é adequada, mas dá pra fazer, mas é um pouco mais difícil do que no trabalho mesmo, porque lá a gente já tá com todos os recursos disponíveis, já tem telefone do lado, já tô atuando na mesa certa, já tem uma cadeira na altura correta.” (P6-DF).

“A maior dificuldade que eu enfrentei, e talvez porque eu não pedi, porque se eu tivesse

pedido, eles tivessem solicitado, é que eu não tenho apoio de pés em casa e eu não tenha a minha cadeira. O home office teve esse impacto, o meu mobiliário é adaptado a minha rotina e não para ficar seis horas sentada. Então, foi uma dificuldade, eu fico cansada, principalmente no dia que tem reunião, porque às vezes estende o horário de trabalho e eu tenho que ficar sentada em uma posição que não me é confortável.” (P13-DF).

“Lá no meu trabalho eu tenho uma estação de trabalho adequada, tudo planejado, aqui na minha casa não, aqui na minha casa, como eu não tenho espaço, que fosse possível colocar uma estação de trabalho, eu trabalho numa mesa daquelas de bar, aquelas mesa branca, trabalho numa mesa daquela, tenho uma cadeira adequada, que é uma cadeira de escritório, mas a altura da mesa não é adequada, não tenho apoio de braço, não tenho apoio de pé, tudo isso eu tenho lá no meu trabalho.” (P38-DF).

Fonte: Dados da pesquisa, 2021.

Destaca-se que os servidores que possuem deficiência auditiva registraram a dificuldade de participação nas reuniões online características do trabalho remoto e à preocupação com o retorno ao trabalho presencial, contextualizando que o uso de máscaras dificulta a leitura labial, uma importante estratégia para a comunicação:

“Com a pandemia, sei que terei uma outra dificuldade, o uso de máscaras. Como a leitura labial é uma ferramenta importante para a comunicação, agora isso fica prejudicado”. (P20-DA).

“(...) o uso de máscaras, é que eu avalio que seria um elemento dificultador para mim, porque isso é uma coisa que no cotidiano eu presencio. Essa dificuldade né, outro dia mesmo eu fui ao banco resolver uma questão, e eu tive dificuldade de entendimento com a pessoa que estava me atendendo pelo uso da máscara, e por ela falar num tom baixo, assim com a boca às vezes muito cerrada né, a gente com a deficiência auditiva, a gente apreende muito a linguagem, a leitura labial né, e aí eu avalio assim, sem ter passado por essa situação no cotidiano do trabalho, mas vivenciando isso no dia a dia, eu avalio que o trato ali no cotidiano com uso de máscaras, isso me dificultaria um pouco.” (P37-DA).

4.4 Demandas e problemas

4.4.1 Socialização e relacionamento

Uma pequena parcela dos participantes (15,8%) relatou dificuldades para o período reservado para as refeições (almoço e lanche) quando estavam no contexto do trabalho presencial. Nenhum dos participantes relatou esta demanda durante o trabalho remoto.

Os registros relacionam-se com a dificuldade de socialização e relacionamento com outros servidores que estão no refeitório ou cantina e são descritos pelos entrevistados como sendo um local sem espaço para eles: “(...) *lá eu ficava meio sem lugar, assim... eu ficava no [local], tinha um cantinho lá, eu sentava no chão e ficava*”. (P26-DF).

Para estes servidores no período de trabalho presencial, a média de desempenho foi de 4,83 e a média de satisfação foi 6,16. No trabalho remoto, a média de desempenho foi de 9,83 e a satisfação para 9,83. A Tabela 5 apresenta a medida do desempenho e da satisfação destes entrevistados com relação as demandas para refeição na universidade.

Tabela 5 - Medida do desempenho e da satisfação para os problemas relacionados ao momento da refeição durante a jornada de trabalho (n=6).

Participante	P3	P4	P5	P11	P24	P27
Tipo de Deficiência	Deficiência física	Deficiência física	Deficiência física	Deficiência visual	TEA	Deficiência visual
Desempenho						
Trabalho presencial	D9	D6	D8	D4	D1	D1
Trabalho remoto	D9	D10	D10	D10	D10	D10
Satisfação						
Trabalho presencial	S9	S6	S8	S4	S7	S3
Trabalho remoto	S9	S10	S10	S10	S10	S10

Fonte: Dados da pesquisa, 2021.

4.4.2 Mobilidade em ambientes

Para as questões envolvendo os problemas e demandas relacionadas a mobilidade durante o trabalho presencial, a média de desempenho dos respondentes foi de 6,48 e a média de satisfação foi 5,81. No período remoto a média de desempenho foi de 9,28 e a satisfação para 9,14. Enquanto que no presencial os servidores relataram mais de um problema relacionado com a mobilidade (por exemplo com o transporte, nos ambientes externos ou nos ambientes internos), no trabalho remoto apenas o problema da adequação ergonômica do mobiliário foi registrado.

4.4.2.1 Mobilidade em ambientes internos

A mobilidade entre salas e dependências internas das unidades de trabalho dos servidores foi relatada com problemas por 23% dos entrevistados:

“Tinha o banheiro, aí eu solicitei, por exemplo a trinca da porta, eu solicitei. Era aquelas de rodar, não é daquelas de maçaneta que abaixa assim, eu não estava conseguindo, foi a maior dificuldade de solicitar para este setor, eles não atenderam. Eles são muito difíceis assim. Igual na porta atual agora, eu estou em um prédio novo. Todos os cursos foram para lá. Porque é divisória, eu solicitei troca, desta maçaneta assim [alavanca], eles não colocaram até hoje. Para mim está a maior dificuldade, até de abrir a sala, porque eu chego primeiro, e as vezes está duro, e eu tenho que pedir alguém para me ajudar.” (P7-DF).

Mas, 10,5% destacaram a presença de acessibilidade nos ambientes internos descrevendo elementos como elevador e rampas:

“Nosso prédio lá, tem 4 andares, tem dois elevadores apenas, o que seria 4 inicialmente previsto. No meu bloco não tem elevador e eu tenho que caminhar uma passarela ao longo de um corredor a encontro do outro elevador. Nem todos os elevadores atingem todos os andares, então muitas vezes durante a manutenção eu tenho que enfrentar a escada mesmo. Então, escadas eu tenho limitação para subir e descer, com orientação médica.” (P38-DF).

Com destaque para a sala de trabalho: *“A sala é ampla e não tem fios à minha frente; é bem ventilada; tem boa iluminação” (P10-DV).* Assim como a presença de rotas acessíveis: *“Eu estaciono a 30 metros da minha sala, é reto, não tem escada, não tem rampa, é tudo plano, é um acesso livre, é uma vantagem”.* (P4-DF).

4.4.2.2 Mobilidade entre ambientes

26,3% dos entrevistados relataram dificuldade para a mobilidade entre unidades, que é necessária para o desempenho de atribuições relacionadas ao cargo do servidor (Quadro 10).

Quadro 10 - Subcategoria ‘Mobilidade entre ambientes’, exemplos de relatos dos participantes.

“A maior dificuldade é exatamente quando eu termino de fazer os diplomas e tenho que levá-los [bairro x], no [departamento de registro]... É longe, e se pedir carro, esquece, e o estacionamento é longe, e você tem que pagar. O prédio no [no bairro x] que normalmente não tem estacionamento nos três quarteirões do lado, você tem que andar três quarteirões e ainda pagar para estacionar”. (P4-DF).

“A única coisa que às vezes poderia, dependendo do momento, ocasionar alguma dificuldade, (...) um esforço maior talvez, é o deslocamento, porque assim (...), o nosso setor recebia a papelada, analisava, e encaminhada para assinatura. E, essa assinatura, era em outro local, então tinha que levar as pastas com os documentos, levar no colegiado, na diretoria, era o que demandava um pouco mais”. (P30-DF).

“(...) o deslocamento dentro da universidade não é um deslocamento que contribui para a nossa autonomia, muitas vezes a gente gasta mais tempo, se desgasta mais.” (P32-DV).

“E, o deslocamento, às vezes eu preciso visitar o local de trabalho do servidor, aí eu tenho mais dificuldade, porque eu não tenho uma visão do local de trabalho, aí eu vou acompanhado por algum colega, alguma colega, aí eu sei que eu tenho uma percepção reduzida, mas eu acho que isso acaba compensando com a observação do meu colega, mas eu sinto assim, que não daria para eu ir sozinha, para eu avaliar sozinha, isso é dificultador no trabalho.” (P33-DV).

“As outras dificuldades que eu tenho são mais relacionadas a deslocamento, a acessibilidade arquitetônica dentro da universidade. Os passeios são de paralelepípedo, sinalização tátil para deficiente visual quase não tem, para cadeirante, andar por ali é um rally.” (P34-DV).

Fonte: Dados da pesquisa, 2021.

Mas os servidores também relataram sobre a acessibilidade nos estacionamentos:

“(...) antes eram muitos deslocamentos, em prédios diferentes, mas sempre tive ajuda de todo mundo. Eu podia fazê-lo de carro, facilitavam pra mim. E eu tive muita sorte, porque no meu prédio colocavam o carro próximo onde eu estou, e no auditório, eu paro próximo ao elevador.” (P8-DF).

“A vaga no estacionamento também me proporciona conforto no deslocamento e pisos firmes”. (P36-DF).

4.4.2.3 Mobilidade em ambientes externos

A maioria dos participantes (68,8%) registrou dificuldades na mobilidade para chegar a universidade. 13,15% pontuaram dificuldades relacionadas ao uso do transporte público e 36,8% dos participantes vivenciam dificuldades para a mobilidade no entorno da universidade quando estão nos limites da entrada do campus.

5 DISCUSSÃO

O Brasil possui atualmente 69 universidades federais (MEC, 2021) e Minas Gerais é o estado com o maior número de instituições, com onze universidades. Neste estudo apenas cinco aceitaram o convite de parceria e auxiliaram na divulgação da pesquisa entre os servidores com deficiência. Segundo dados do Ipea, a maioria das vagas no serviço público são ocupadas por mulheres (62%), corroborando com os achados (IPEA, 2020). Entretanto, os dados gerais de força de trabalho brasileira, que inclui pessoas empregadas e em busca de emprego, indicam que sua maioria é ocupada por homens (73,7%) (IBGE, 2019). Essa diferença entre vagas ocupadas por mulheres no setor público e privado pode estar relacionada com a escolaridade da população feminina, pois essa é maior que a escolaridade da população masculina, sendo que em 2016, as mulheres com ensino superior somavam 23,5%, enquanto os homens, 20,7% (IBGE, 2017).

Dados do Ipea também indicam que 43% dos servidores públicos possuem nível superior completo, enquanto 38% possuem nível médio, assim como observado neste estudo. Destaca-se que embora 92% dos entrevistados tenham o curso superior completo, apenas 28,9% ocupam cargos de nível superior nas instituições. Esse dado também é apontado pelo Ipea (2020). No serviço público a existência de um plano de carreira consolidado com o tempo de serviço possibilita uma valorização dos níveis cada vez mais elevados de escolaridade (SILVA; MELLO, 2014).

Pessoas com nível superior se interessam em ocupar as vagas em órgãos públicos, mesmo em cargos de nível médio e diferente da profissão de formação, pois a carreira pública possui benefícios atrativos se comparada com empresas privadas. Os candidatos com nível superior acabam se destacando nos concursos públicos e ocupando grande parte das vagas ofertadas (ABRECH; KRAWULSKI, 2011).

Quanto à idade, os últimos dados do IBGE apontam que 62% dos trabalhadores brasileiros têm entre 30 e 59 anos e a população possui mais solteiros (48,1%) do que casados (39,9%) (IBGE, 2011) como a maioria dos participantes deste estudo. Estes possuem diferentes profissões, com prevalência na área administrativa, e a maioria ocupa o cargo de assistente administrativo. Os dados referentes aos cargos, representam um retrato dos cargos nas universidades, pois segundo os dados do E-sic (2018), grande parte dos servidores das IFES são constituídos por técnicos administrativos em educação (TAE) no cargo de assistente em administração. Destaca-se que nenhuma das pessoas relatou ocupar cargo de direção ou assessoramento superior ou possuir funções comissionadas. Corrêa e colaboradores (2020)

esclarecem que existem no serviço público federal quase 23 mil cargos com estas características para um quantitativo de um pouco mais de 630 mil servidores, e que, portanto, uma maioria nunca chegará a ocupar um cargo de direção ou assessoramento. Nestes termos, faz-se necessário refletir sobre esta discrepância de oportunidade e em específico sobre a equiparação de acesso para os servidores com deficiência.

Assim como a escolaridade, a remuneração dos servidores públicos é mais alta em relação à média do mercado de trabalho. No serviço público federal a média de remuneração no regime estatutário da esfera executiva (que engloba os servidores das universidades), era de R\$8,5 mil em 2017, na esfera legislativa e judiciária a renda é ainda maior (INEP, 2020). Dutra *et al.* (2020) esclarece que grande parte das oportunidades de trabalho voltadas para as pessoas com deficiência oferecem até 1,5 salário-mínimo (R\$1.650,00 - valor em 2021) e as pessoas com deficiência ainda vivenciam formas mais precárias de inserção no mercado de trabalho, como emprego sem carteira assinada e trabalho conta-própria. Quando existe uma oportunidade de emprego formal, são oportunidades geralmente mais simples e de menor rendimento. Diante disso, a remuneração dos servidores entrevistados se distancia de forma considerável da remuneração de grande parte da população de trabalhadores com deficiência no Brasil em razão da característica de ser um serviço público federal.

Dados do Ministério da Economia apontam um aumento crescente nos últimos dez anos de pessoas com deficiência inseridas no mercado de trabalho, como resultado das políticas afirmativas de inclusão que emergiram nos anos 2000 (BRASIL, 2018a). Neste estudo, 13,5% dos entrevistados relataram ingressar na universidade como primeiro emprego, e embora represente uma minoria dos participantes, o concurso público é uma via de acesso ao mercado de trabalho com diretrizes e oportunidade de concorrência em igualdade de condições com os demais candidatos (BRASIL, 2018b).

Os serviços, sistemas e políticas são essenciais para o acesso e permanência das pessoas com deficiência no trabalho. E o conhecimento de direitos constituídos é muito importante para o acesso ao serviço público por meio de concurso, que prevê a adaptação do processo de seleção permitindo as adequações necessárias para que a pessoa com deficiência participe do processo, assim como a reserva de vagas por meio de cotas (BRASIL, 2018b).

Com relação ao transporte utilizado de casa para o trabalho e vice-versa, houve o predomínio do uso de veículo automotivo particular, embora dados do Ipea de 2011 apontem que a maior parte dos brasileiros fazem o uso no dia a dia do transporte público (65,9%) (IPEA, 2011). Entretanto, o meio de transporte utilizado está relacionado com a renda da pessoa, por exemplo, 70% das pessoas que ganham até um salário mínimo fazem uso do transporte

público, enquanto pessoas com maiores salários, acima de cinco salários mínimos, preferem utilizar veículos particulares motorizados. Outra relação a se ponderar é a acessibilidade nas cidades. Dischinger, Ely e Piardi (2014) esclarecem que existe naturalmente uma desvantagem das pessoas com deficiência quando precisam utilizar os transportes públicos ou se locomovem pela cidade, pois são os inúmeros obstáculos que impedem ou dificultam a sua livre circulação. Portanto o uso de veículo particular motorizado permite maior acessibilidade e autonomia nos deslocamentos.

Os dados do RAIS – Relação Anual de Informações Sociais (2019) apontam que grande parte das pessoas com deficiência no mercado de trabalho é constituída por pessoas com deficiência física, o que também se observou neste estudo. Entretanto, o segundo tipo de deficiência mais prevalente, segundo dados do RAIS, é a deficiência auditiva, e no presente estudo, apareceu a deficiência visual, seguida da deficiência auditiva.

Quanto ao uso de tecnologia assistiva (TA) verificou-se que o uso de recursos por uma grande parte dos participantes contribui para o desempenho das funções de trabalho. O avanço tecnológico se mostra um importante aliado para a inclusão digital, com ferramentas que facilitam o acesso ao computador e *smartphones*, equipamentos essenciais no mundo do trabalho contemporâneo e principalmente no contexto de trabalho remoto. Mas, embora muitos entrevistados façam uso de TA no dia a dia, ainda existe um desconhecimento nas IFES acerca desta área de conhecimento, como pontua Júnior e Ferraz (2020).

Observa-se que em diferentes momentos a instituição se deparou com dificuldades decorrentes das demandas de adaptação do servidor e não houve ações para efetivar as adequações ou adaptações e tampouco o suporte necessário. Isso foi observado, principalmente, nos primeiros meses de ingresso dos servidores na universidade, alguns participantes inicialmente desempenharam funções diferentes daquelas que deveriam realizar ou ficaram sem uma função definida diante da falta de estratégias e apoio que possibilitasse o acesso a recursos e serviços de TA. Nesse cenário, entende-se que TA não é apenas dispositivos, engloba também:

“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” (BRASIL, 2015).

Quando indagados sobre a TA, os servidores também demonstraram uma idéia centralizada em recursos/dispositivos, entretanto, é relevante pontuar a necessidade de se ampliar a compreensão sobre TA, principalmente em instâncias que oferecem algum tipo de

suporte aos servidores com deficiência. A TA auxilia o processo de inclusão do servidor com deficiência no trabalho, assim como outros fatores presentes no ambiente possuem importância, como por exemplo, a atitude das pessoas no cotidiano.

A maioria dos participantes em algum momento da trajetória laboral vivenciaram situação de discriminação e preconceito. A capacidade de pessoas com deficiência no trabalho muitas vezes é subjugada, seja no trabalho público como observa-se neste estudo ou em instituições privadas (BRITE *et al.*, 2015). Uma parcela dos entrevistados relatou vivenciar atitudes preconceituosas, presentes principalmente quando a chefia julga e não confia na capacidade funcional do profissional, restringindo, portanto, sua participação no trabalho e destituindo o servidor de sua autonomia. Essas situações se caracterizam como barreiras atitudinais e acarretam prejuízos nas relações do trabalhador com deficiência, limitam oportunidades de demonstrar seu potencial funcional e dificultam a conquista de um espaço dentro da equipe. “As barreiras atitudinais são estabelecidas na esfera social, quando as relações humanas centram-se nas dificuldades dos indivíduos e não em suas habilidades, criando empecilhos para a sua participação na sociedade” (DISCHINGER; ELY; PIARDI, 2014, p.14).

Colegas de trabalho, chefia e a instituição possuem um papel importante no processo de inclusão do servidor com deficiência. Os relatos revelam como as instituições podem atuar como facilitadores ao oferecer suporte aos servidores e assim otimizar o desempenho no trabalho, seja em sua admissão na instituição, no exercício do trabalho presencial ou no trabalho remoto. Atualmente a legislação abarca programas que visam à saúde dos trabalhadores como também a construção de ambientes inclusivos, por meio de ações do Departamento de Saúde do Trabalhador e do Departamento de Recursos Humanos (MACEDO *et al.*, 2020), ou pelos núcleos de inclusão (SILVA *et al.*, 2016; SILVA, FERRAZ, 2020). Alguns servidores podem não demandar adaptações específicas, para a autonomia de suas ações no ambiente em que está lotado, entretanto, a maioria dos entrevistados disseram necessitar de algum tipo de suporte ou adaptação, embora nem todos tiveram suas demandas atendidas.

Empregar uma pessoa com deficiência não significa a inclusão da mesma. Esta requer um processo complexo que envolve desconstrução de paradigmas e uma percepção sobre equidade, com participação de todos os envolvidos no ambiente de trabalho (DUONG *et al.*, 2020). A importância de programas voltados para a inclusão dos trabalhadores com deficiência foi observada no estudo, e o suporte multiprofissional foi relatado como uma ferramenta importante para adaptação do ambiente de trabalho. Schwarz, Claros-Salinas e

Streibelt (2018) destacam a importância de se conhecer os fatores relacionados à pessoa no que se refere a sua deficiência, quais os enfrentamentos ou adaptação que ela precisa fazer, o significado do trabalho para ela e sua motivação; como é o local de trabalho, quais são as demandas, as adaptações necessárias no ambiente, como é o clima organizacional e qual a rede de apoio social que ela possui. A unidade empregadora pode ter que dispor de serviços para garantir a acessibilidade ou adequação de algum aspecto.

A Organização Mundial de Saúde declarou em 30 de janeiro de 2020 a contaminação pela Covid-19 como sendo ‘Emergência de Saúde Pública de Interesse Internacional’ e desde então as pessoas foram orientadas a manter isolamento social como uma das medidas para minimizar a contaminação pelo vírus (WHO, 2020). No Brasil o primeiro caso foi notificado em 26 de fevereiro do mesmo ano (MS, 2020) e medidas restritivas também foram adotadas por estados e municípios com recomendações para as empresas articularem a manutenção do trabalho em casa (*home office*), determinações de fechamento de escolas e de comércio considerado não essencial.

Chu *et al.* (2020) registram que no final do primeiro semestre do ano de 2020 um total de 4,4 bilhões de pessoas já estavam em isolamento social e as fronteiras em mais de 100 países haviam sido fechadas. Neste cenário, as instituições de ensino superior no Brasil transferiram as atribuições presenciais dos servidores para o trabalho em *home office* em março de 2020, seguindo uma deliberação de 46% das empresas brasileiras no mesmo período (AGÊNCIA BRASIL, 2020). Essa modalidade de trabalho já estava em aumento crescente no Brasil antes da pandemia e configura-se na realização de atividades em espaços diferentes dos escritórios centrais, sendo a integração entre os profissionais mediada por tecnologias digitais como smartphones e computadores (OIT, 2017).

No entanto, a transição do trabalho presencial para o trabalho remoto nas IFES foi realizada de forma abrupta e sem planejamento prévio diante do caráter emergencial desencadeado pela pandemia da Covid-19. Lemos *et al.* (2020) contextualizam que essa modalidade de trabalho é mais prevalente na população de classe econômica A e B, assim como se observa neste estudo, em que 84,2% dos entrevistados se enquadram nesses níveis econômicos. Mas o isolamento social teve inicialmente um grande impacto na vida de todos, alterando rotinas e hábitos, interrompendo atividades e estabelecendo um novo padrão de convivência e desafiando o aprendizado de novas ferramentas digitais (UN, 2020).

O estudo mostrou que inicialmente houve uma dificuldade dos servidores com deficiência para a adaptação ao trabalho remoto diante da insegurança, ansiedade e falta de adequação do espaço doméstico para as atividades de trabalho. Porém, com o passar do

tempo, a maioria dos servidores foi se adaptando ao trabalho remoto e perceberam o ambiente de casa como um local com menor número de barreiras físicas e atitudinais do que as vivenciadas no trabalho presencial.

Em uma análise do período transcorrido, os servidores relataram a preferência pelo trabalho em *home office*, principalmente por não vivenciar as dificuldades relacionadas à mobilidade para chegar à universidade, se deslocar em sua unidade e entre unidades. Barbosa (2016) pontua sobre o dispêndio de tempo para deslocamento e o desgaste físico, mental e emocional que pessoas com deficiência apresentam no dia a dia. O trabalho presencial remete à saída do domicílio em direção a um local específico de trabalho, que envolve um deslocamento pela cidade, seja a pé, em uma cadeira de rodas, de ônibus, veículo particular motorizado ou bicicleta, e nesse percurso a pessoa com deficiência pode se deparar com fatores que facilitam esse deslocamento ou que dificultam esse deslocamento.

Ao chegar ao local de trabalho tem-se a circulação no setor, no banheiro, na copa, restaurante e demais ambientes que fazem parte do contexto do trabalho presencial. Dificuldades no deslocamento foram reportadas por pessoas com deficiência física e visual, que representaram a maior parte da amostra (76,2%). Nesse cenário, a mobilidade urbana é um fator estratégico para a inclusão social da pessoa com deficiência (BARBOSA, 2016).

As condições ergonômicas no ambiente doméstico também foram uma experiência compartilhada pelos participantes, como a falta de espaço e equipamentos adequados para o desempenho das funções de trabalho. O aumento do tempo de exposição às telas e a permanência por tempo prolongado em determinada posição foi registrado pelos entrevistados. Estas situações podem ocasionar agravos à saúde (ARARIPE, *et al.*, 2020). Por outro lado, o trabalho em casa permitiu que os servidores com deficiência realizassem intervalos para descanso, refeições e lanches sem demandas como as reportadas quando estavam em trabalho presencial.

Sobre outra vertente, destaca-se que embora o trabalho remoto tenha sido um fenômeno abrupto decorrente de uma situação de pandemia e as instituições não conseguiram se organizar em tempo para esse momento, ele permanece estendido há mais de um ano e até o presente momento nenhuma ação voltada para adaptação ou inclusão dos entrevistados foi implementada. Assim, a falta de acompanhamento dos servidores com deficiência persiste também no trabalho em *home office*.

O gerenciamento do tempo e a conciliação de demandas domésticas e familiares com as atribuições do trabalho remoto foi outra dificuldade reportada, principalmente pelas mulheres servidoras com deficiência, diante do acúmulo de tarefas desempenhadas em maior

proporção do que aquelas realizadas por seus companheiros. Almeida *et al.* (2020) esclarece que existe uma desigualdade entre homens e mulheres que se acentua naquelas que trabalham, uma vez que elas são responsáveis pela maior parte das tarefas domésticas, incluindo cuidar de crianças e idosos.

Entretanto, a percepção de estar em casa em *home office*, também foi vista como uma oportunidade de estar com a família por um tempo maior e para o envolvimento em outros projetos além do trabalho. A flexibilidade muitas vezes possível no trabalho remoto foi observada como positiva, e essa característica também foi observada no estudo de Lemos *et al.* (2020).

Apesar das limitações pela natureza do estudo, que não permitem a generalização dos achados, os resultados obtidos fornecem uma valiosa contribuição para a temática, registrando que existem trabalhadores com deficiência enfrentando desafios no trabalho presencial e no trabalho remoto em instituições de ensino superior. Trazer essas dificuldades ao conhecimento das instituições oportuniza uma mudança de cenário para melhorar a assistência desses trabalhadores. Algumas soluções foram registradas pelos próprios entrevistados a partir de suas vivências e da identificação de elementos que ampliam a acessibilidade deles ao trabalho. Tais relatos apontam estratégias que podem ser expandidas para outros servidores com deficiência, como a importância da tecnologia assistiva, do acompanhamento institucional contínuo e sistemático, do acolhimento pela equipe e pela chefia.

6 CONCLUSÃO

Este estudo revela o processo de admissão e acompanhamento de servidores com deficiência em cinco instituições públicas federais de ensino superior no estado de Minas Gerais. Para a maioria dos servidores existe uma falha no acompanhamento após a admissão. O processo de adaptação ao cargo, aos colegas, a chefia, as demandas do ofício e as necessidades específicas da pessoa com deficiência ainda não são totalmente acompanhados pelas universidades e observou-se uma dificuldade de suporte entre as instâncias que teriam este papel. Embora nos últimos anos as universidades tenham implementado programas e políticas para a inclusão dos servidores com deficiência, que desencadearam melhoria do suporte ofertado, esse ainda apresenta lacunas e requer melhorias.

No trabalho presencial, os servidores com deficiência revelaram as barreiras que enfrentam. Estas se relacionam com as dificuldades para chegar à universidade e caracterizam-se pela existência de obstáculos físicos na cidade e no entorno das unidades, assim como nos ambientes internos. Também se relacionam com as atitudes preconceituosas, com os problemas para comunicação/informação e com a ausência do processo efetivo de inclusão.

Com a determinação do trabalho remoto (home office) devido a pandemia da Covid-19, houve um período inicial de dúvidas de quais seriam as atribuições a serem realizadas em casa. Demandas relacionadas a ausência de um ambiente ergonomicamente adequado, a falta de suporte institucional, o distanciamento social de colegas e chefia foram pontos de problemas destacados pelos servidores com deficiência. Por outro lado, com a expansão do período de quarentena e a manutenção do trabalho remoto a maioria dos servidores conseguiram se adaptar, organizando as tarefas de acordo com suas necessidades e a ausência das barreiras arquitetônicas, urbanísticas, atitudinais e de comunicação/informação que eram vivenciadas no trabalho presencial tornaram o trabalho remoto uma experiência positiva.

As instituições são responsáveis por oferecer aos servidores com deficiência ambientes inclusivos e que respondam às suas demandas específicas, em um movimento de respeito à diversidade e de equiparação de oportunidades. Assim, as instituições devem refletir sobre como estão proporcionando suporte e acesso aos servidores com deficiência. Este estudo pode auxiliar os gestores no reconhecimento das dificuldades e problemas, assim como auxiliar no planejamento de ações e estratégias inclusivas voltadas para o trabalho presencial e remoto.

REFERÊNCIAS

ABEP. Associação Brasileira de Empresas de Pesquisas. Critério de classificação econômica Brasil. 2019. Disponível em <http://www.abep.org/>. Acesso em: 12 jan. 2020.

AGÊNCIA BRASIL. Home office foi adotado por 46% das empresas durante a pandemia. 2020. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2020-07/home-office-foi-adotado-por-46-das-empresas-durante-pandemia>. Acesso em: 10 ago. 2021.

ALMEIDA M., et. al. The impact of the COVID-19 pandemic on women's mental health. *Arch Womens Ment Health*, v. 23, nº 6, p.741-748, 2020. DOI: 10.1007/s00737-020-01092-2.

ARARIPE, F. A.; NASCIMENTO, R. V.; PANTOJA, L. D. M.; PAIXÃO, G. C. Aspectos ergonômicos e distanciamento social enfrentados por docentes de graduações a distância durante a pandemia. *Revista Docência do Ensino Superior*, Belo Horizonte, v. 10, p. 1–19, 2020. DOI: 10.35699/2237-5864.2020.24713. Disponível em: <https://periodicos.ufmg.br/index.php/rdes/article/view/24713>. Acesso em: 11 ago. 2021.

ARAÚJO, N. R.; CUNHA, C.M. Interpretação do modelo social de normalidade de Canguilhem. *Conjectura: Filos. Educ.*, Caxias do Sul, RS, v. 25, Dossiê, 2020.

ATHAYDE, F.; MANCUZO, E. V.; CORREA, R. A. Influência ambiental sobre a incapacidade física: uma revisão sistemática da literatura. *Ciência & Saúde Coletiva*, v.22, n.11, p. 3645-3652, 2017.

BARBOSA, A.S. Mobilidade urbana para pessoas com deficiência no Brasil: um estudo em blogs. *Revista Brasileira de Gestão Urbana*, v.8, n.1, p.142-154, jan./abr., 2016.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Disponível em:http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm. Acesso em: 10 fev. 2021.

BRASIL. Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. Disponível: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L8112cons.htm. Acesso em: 10 fev. 2021.

BRASIL. Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Disponível:http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18213cons.htm. Acesso em: 10 jul. 2021.

BRASIL. 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: 11 ago. 2021

BRASIL. Decreto nº 3298, de 20 de dezembro de 1999. Dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção, e dá

outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm. Acesso em: 11 ago. 2021.

BRASIL. Decreto nº 3.956, de 08 de outubro de 2001. Promulga a Convenção Interamericana para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Pessoas Portadoras de Deficiência. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2001/D3956.htm. Acesso em: 11 ago. 2021.

BRASIL. Decreto nº 5296 de 02 de dezembro de 2004. Regulamenta as Leis nºs 10.048/2000, que dá prioridade de atendimento às pessoas que especifica, e 10.098/2000, que estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida, em <http://www6.senado.gov.br/legislacao/ListaPublicacoes.action?id=240147>. Acesso em: 11 ago. 2021.

BRASIL. Lei nº 11.180 de 23 de setembro de 2005. Institui o Projeto Escola de Fábrica, autoriza a concessão de bolsas de permanência a estudantes beneficiários do Programa Universidade para Todos – PROUNI, institui o Programa de Educação Tutorial – PET, altera a Lei nº 5.537, de 21 de novembro de 1968, e a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/lei/111180.htm. Acesso em: 11 ago. 2021.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. A Inclusão de Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho. Brasília: MTE, SIT, 2007a. Disponível: http://inclusao.coppetec.coppe.ufrj.br/documentos/inclusao_pessoas_deficiencia Mercado.pdf. Acesso em: 11 jul. 2021.

BRASIL. Portaria nº 14, de 24 de abril de 2007. Dispõe sobre a criação do "Programa Incluir: Acessibilidade na Educação Superior". Brasília, 2007b. Disponível em: http://portal.mec.gov.br/arquivos/pdf/programa_incluir.pdf. Acesso em: 11 jul. 2021.

BRASIL. SDHPR - Secretaria Nacional de Promoção dos Direitos da Pessoa com Deficiência - SNPD. 2009. Disponível em: <http://www.pessoacomdeficiencia.gov.br/app/publicacoes/tecnologia-assistiva>. Acesso em: 06 jun. 2021.

BRASIL. Decreto nº 7.611, de 17 de novembro de 2011. Institui o Plano nacional dos direitos da pessoa com deficiência - plano viver sem limite. Brasília. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/decreto/d7612.htm. Acesso em: 11 ago. 2021.

BRASIL. Lei nº 12.587, de 03 de janeiro de 2012. Institui as diretrizes da Política Nacional de Mobilidade Urbana. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/12587.htm. Acesso em: 11 ago. 2021.

BRASIL. Lei nº 13.146, de 06 de junho de 2015. Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). Disponível: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato20152018/2015/lei/13146.htm. Acesso em: 11 ago. 2021.

BRASIL. Ministério do planejamento, orçamento e gestão. Manual de Perícia Oficial em Saúde do Servidor Público Federal. Brasília, 2017. Disponível em: <file:///E:/Downloads/MANUAL%20DE%20PERÍCIA%20OFICIAL%20EM%20SAÚDE%20DO%20SERVIDOR%20PÚBLICO%20FEDERAL%20%203º%20EDIÇÃO%20-%20>. Acesso em: 20 jun. 2021.

BRASIL. Decreto nº 9.508, de 24 de setembro de 2018a. Disponível: http://www.in.gov.br/materia/asset_publisher/Kujrw0TZC2Mb/content/id/42157452/21do1-2018-09-25-decreto-n-9-508-de-24-de-setembro-de-2018-42157323. Acesso em: 10 mai. 2020.

BRASIL. Ministério da economia: Cresce número de empregos formais para pessoas com deficiência, publicado em 18 de outubro de 2018b. Disponível em: <http://trabalho.gov.br/noticias/6856-contratacao-de-pessoas-com-deficiencia-baterecorde-apos-fiscalizacao-do-trabalho>. Acesso em: 09 jun. 2020.

BRITE, R.; NUNES, F.; SOUZA, D.R. Labor inclusion of individuals with disabilities: Managers' conceptions as a contributing factor. *WORK*, v. 50, p. 553-561, 2015.

CARDOZZO, P.S. Pessoas com deficiência e o protagonismo nos movimentos sociais. *Revista de Iniciação Científica*, Criciúma, v. 15, n. 1, 2017.

CARVALHO, M. N. *A inserção de pessoas com deficiência em empresas brasileiras* (Tese de doutorado), Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, Minas Gerais, Brasil. 2007.

CORRÊA, I.; CAMÕES, M.; MEYER-SAHLING, J.; MIKKELSEN, K.; SCHUSTER, C. Distorções de incentivo ao desempenho e redução de motivação no serviço público federal no Brasil. *Revista Do Serviço Público*, v.71, nº 3, p.476-503, 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.21874/rsp.v71i3.3408>. Acesso em: 10 ago. 2021.

DISCHINGER, M.; BINS-ELY, V.H.M.; PIARDI, S.M.D.G. *Promovendo acessibilidade espacial nos edifícios públicos: Programa de Acessibilidade às Pessoas com Deficiência ou Mobilidade Reduzida nas Edificações de Uso Público*. Florianópolis: MPSC, 2014. 135p.

DUONG, P.K.; EGAN, M.Y.; MEYER, M.J.; MORRISON, T.L. Intention to Return to Work after Stroke Following Rehabilitation in Ontario. *Can J Occup Ther*, v.83, nº 3, p. 221-226, jun. 2020 Jun. doi: 10.1177/0008417420905706.

DUTRA, F. C. M. S., PAZ, I. T. M., CAVALCANTI, A., ARAMAKI, A. L., & KOSOSKI. Oportunidades no mercado de trabalho: análise das vagas de emprego disponíveis para pessoas com deficiência. *Cadernos Brasileiros de Terapia Ocupacional*, v.28, n. 1, p. 143-159, 2020.

E-SIC. SISTEMA ELETRÔNICO DO SERVIÇO DE INFORMAÇÃO AO CIDADÃO. Disponível: <https://esic.cgu.gov.br/sistema/site/index.aspx?ReturnUrl=%2fsistema%2fPedido%2fDetalhePedido.aspx%3fid%3dPA4Sf4pnsqY%3d&id=PA4Sf4pnsqY>. Acesso em: 11 ago. 2021.

FALA.BR. Módulo de Acesso à Informação. Disponível em: <https://www.gov.br/acessoainformacao/ptbr/falabr#:~:text=Desenvolvida%20pela%20Controladoria%2DGeral%20da,partir%20de%20um%20%C3%BAnico%20cadastro>. Acesso em: 12 ago. 2021.

GALVÃO FILHO, T. A. A Tecnologia Assistiva: de que se trata? In: MACHADO, G. J. C.; SOBRAL, M. N. (Orgs.). *Conexões: educação, comunicação, inclusão e interculturalidade*. 1 ed. Porto Alegre: Redes Editora, p. 207-235, 2009.

GARCIA, V.G, MAIA, A.G. Características da participação das pessoas com deficiência e/ou limitação funcional no mercado de trabalho brasileiro. *R. bras. Est. Pop.*, Rio de Janeiro, v. 31, n.2, p. 395-418, jul./dez., 2014.

HAMMEL, J.; et al. Environmental Barriers and Supports to Everyday Participation: A Qualitative Insider Perspective From People With Disabilities. *ArchPhys Med Rehabil*, v. 96, n. 4, p. 596-603, 2015.

IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Releitura dos dados de pessoas com deficiência no Censo Demográfico 2010 à luz das recomendações do Grupo de Washington. Rio de Janeiro: IBGE, 2019. Disponível em: <https://www.cnm.org.br/comunicacao/noticias/pesquisa-traz-dados-referentes-a-divisao-de-tarefas-domesticas>. Acesso em: 10 ago. 2021.

IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Pesquisa traz dados referente à divisão de tarefas domésticas. Disponível em: <https://www.cnm.org.br/comunicacao/noticias/pesquisa-traz-dados-referentes-a-divisao-de-tarefas-domesticas> Acesso em: 10 ago. 2021.

IPEA. Três décadas de evolução do funcionalismo público no Brasil (1986-2017): Atlas do Estado Brasileiro. Brasília: Ipea, 2020. Disponível em: <https://www.ipea.gov.br/atlasestado/download/154/tres-decadas-de-funcionalismo-brasileiro-1986-2017>. Acesso em: 10 ago. 2021.

LEMOS, A.C; BARBOSA, A.O; MONZATO, P.P. Mulheres em home Office durante a pandemia da covid-19 e as configurações do conflito trabalho-família. *Rev. de Adm. de Empresas*, FGV, São Paulo, v.60, n.6, p.388-39, nov./dez., 2020.

LARA, P.T.; SEBASTÍAN-HEREDERO, E. Organização do acesso e permanência das pessoas com deficiência no ensino superior a partir da instauração do programa incluir. *Revista online de Política e Gestão Educacional*, Araraquara, v. 24, n. esp. 2, p.1137-1164, set., 2020.

LAW, M., CARDOSO, A. A., MAGALHÃES, L. V., & MAGALHÃES, L. C. *Medida Canadense de Desempenho Ocupacional (COPM)*. Belo Horizonte: Editora UFMG, 2009.

LAYTON, N.A.; STEEL, E.J. “Na Environment Built to Include Ratherthan Exclude Me”: Creating Inclusive Environments for HumanWell-Being. *Int. J. Environ. Res. Public Health*, v.12, n.9, p.11146-62, 2015.

LOIDL, V.; et al. Which environmental factors have the high impact on the performance of people experiencing difficulties in capacity? *Environ Res Public Health*, v.13, n. 4, p. 416, 2016.

MACEDO, D.C.F et al. Implantação de ações de reabilitação funcional em uma instituição federal de ensino superior. *Rev. Bras. Saúde Ocup*, v. 45, n.6, p.1-11, 2020. DOI 10.1590/2317-6369000006718.

MAIOR, I.M.M.L. Movimento político das pessoas com deficiência: reflexões sobre a conquista de direitos. *Inc. Soc.*, Brasília, DF, v.10, n.2, p.28-36, jan./jun., 2017.

MEC. Ministério da Educação. Indicadores sobre Ensino Superior. Brasília: MEC, 2021. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/conaes-comissao-nacional-de-avaliacao-da-educacao-superio>. Acesso em: 12 ago. 2021.

MS. Ministério da Saúde. Painel Coronavírus. Brasília: MS, 2021. Disponível em: <https://covid.saude.gov.br/>. Acesso em: 12 ago. 2021.

MIRANDA, J.A.A; CASTRO FILHO, R.A. Os paradigmas acerca dos direitos das pessoas com deficiência: para além da distinção entre inclusão e exclusão. *Rev. de Direito Sociais e Políticas Públicas*. Porto Alegre, v. 4, n. 2, p.1-21, jul/dez., 2018.

NAI-UFJF. Núcleo de Assistência e Inclusão da Universidade Federal de Juiz de Fora. Disponível em: <https://www2.ufjf.br/nai/o-nai/institucional/>. Acesso em: 20 mar. 2021.

OLIVEIRA, L.C.; CAVALLI, V.T.; GUIDUGLI, S.T. Política Pública de inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho: algumas considerações sobre sua formulação, implementação e avanços de 1991 até 2015. *Rev. de plan. e políticas públicas*, n. 48, jan./jun, 2017.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DE SAÚDE. *CIF Classificação internacional de funcionalidade, incapacidade e saúde*. Centro Colaborador da Organização Mundial de Saúde para a Família de Classificações Internacionais em Português. São Paulo: Edusp, 2020. 335p.

PÉREZ-DELHOYO, R.; et al. Improving Urban Accessibility: A methodology for urban dynamics analysis in SMART, sustain able and inclusive cities. *Int. J. Sus. Dev.Plann*, v. 12, n. 3, p. 357-367, 2017.

PEREIRA, R. Diversidade funcional: a diferença e o histórico modelo de homem padrão. *História, Ciências, Saúde, Manguinhos*, Rio de Janeiro, v.16, n.3, p. 715-728, jul./set., 2009.

PEREIRA, J.; SARAIVA, J.M. The social historical trajectory of persons with disabilities: from exclusion to social inclusion. *Rev. SER Social*, Brasília, v. 19, n. 40, p.168-185, jan./jun., 2017.

PLETSCH, M. D.; MELO, F. R. L. V. Estrutura e funcionamento dos núcleos de acessibilidade e inclusão nas universidades federais da região sudeste. *Revista Ibero-Americana de Estudos em Educação*, v.12, nº 3, p.1610–1627, 2017.

PUBLIC-LAW 100-407. *Technology- Related Assistance for individuals with Disabilities Act This Act of 1988*. Aug. 19, 1988. Disponível em: <https://www.govinfo.gov/content/pkg/STATUTE-102/pdf/STATUTE-102-Pg1044.pdf>. Acesso em: 10 ago. 2021.

RAIS, relatório Anual de Informações sociais. Disponível em: <http://portal.mte.gov.br/portal-pdet/>. Acesso em: 10 ago. 2021.

SASSAKI, R. K. *Inclusão: construindo uma sociedade para todos*. 8. ed. Rio de Janeiro: WVA, 2010. 174p.

SCHWARZ, B.; CLAROS-SALINAS, D.; STREIBELT, M. Meta-Synthesis of Qualitative Research on Facilitators and Barriers of Return to Work After Stroke. *J Occup Rehabil*, v. 28, n.1, p.28-44, mar., 2018. DOI: 10.1007/s10926-017-9713-2.

SCATOLIM, R. L. *et al.* Legislação e tecnologias assistivas: aspectos que asseguram acessibilidade dos portadores de deficiências. *InFor, Inov. Form., Rev. NEaD-Unesp*, São Paulo, v. 2, n. 1, p. 227-248, 2016.

SILVA, F. M.; MELLO, S. P. T. A noção de competência na gestão de pessoas: reflexões a partir de casos do setor público. *Revista Do Serviço Público*, v.62, n.2, p.167-183, 2014. Disponível em: <https://doi.org/10.21874/rsp.v62i2.67>. Acesso em: 10 ago. 2021.

SILVA, J.G.E; FERRAZ, D.P.A. O uso dos recursos em tecnologia assistiva para permanência de servidores com deficiência no ambiente de trabalho. *Trabalho & Educação*, v.29, n.2, p.89-104, maio/ago., 2020. DOI: 10.35699/2238-037X.2020.9892.

SILVA, J.S.S. Revisitando a acessibilidade a partir do modelo social da deficiência: experiências na educação superior. *Revista Educação Especial*, v. 31, n. 60, p. 197-214, jan./mar., 2018.

SIMONELLI, A.P.; RODRIGUES, D.S; CAMAROTTO, J.A. Contratação de pessoas com deficiência: o desafio da inclusão profissional. In: Simonelli, A.P.; Rodrigues, D.S. *Saúde e trabalho em debate: velhas questões, novas perspectivas*. Brasília: Paralelo 15, 2013.

UNITED NATIONS. Shared Responsibility, Global Solidarity: Responding to the Socio-Economic Impacts of COVID-19. United Nations, 2020. Disponível em <https://unsdg.un.org/sites/default/files/2020-03/SGReport-Socio-Economic-Impact-of-Covid19.pdf>. Acesso em: 12 ago. 2021.

World Health Organization. Documents for Meeting for the Finalisation of the Beta Draft of the ICDH-2 for Field Trials. Geneva, 1997. Disponível em: <https://apps.who.int/iris/handle/10665/65990>. Acesso em: 12 ago. 2021.

World Health Organization. International Classification of Impairments, Disabilities, and Handicaps. Geneva, 1980. Disponível em: http://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/41003/9241541261_eng.pdf?sequence=1. Acesso em: 12 ago. 2021.

World Health Organization. WHO Coronavirus Disease (COVID19) Dashboard. Geneva: World Health Organization, 2020. Disponível em [https:// covid19.who.int](https://covid19.who.int). Acesso em: 12 ago. 2021.



PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP

DADOS DO PROJETO DE PESQUISA

Título da Pesquisa: Barreiras e facilitadores para o desempenho ocupacional de servidores com deficiência de Instituições Pública de Ensino Superior e a pandemia da COVID-19.

Pesquisador: Alessandra Cavalcanti de Albuquerque e Souza

Área Temática:

Versão: 1

CAAE: 33475020.0.0000.5154

Instituição Proponente: Universidade Federal do Triangulo Mineiro

Patrocinador Principal: Financiamento Próprio

DADOS DO PARECER

Número do Parecer: 4.092.357

Apresentação do Projeto:

As informações elencadas nos campos “Apresentação do Projeto”, “Objetivo da Pesquisa” e “Avaliação dos Riscos e Benefícios” foram retiradas do arquivo Informações Básicas da Pesquisa (PB_INFORMAÇÕES_BÁSICAS_DO_PROJETO, de 11/06/2020) e do Projeto Detalhado (CEP_SIMONE_OK, de 11/06/2020).

Segundo as pesquisadoras:

"Por muito tempo, pessoas com deficiência, vivenciaram um processo de exclusão e foram afastadas de possibilidades para envolverem-se e desempenhar ocupações e atividades que eram necessárias ou desejadas ao longo de suas vidas, portanto obrigadas a ter uma restrição na participação social (CARDOZZO, 2017). Com relação ao trabalho, somente a partir de meados da década dos anos 1990 é que a oportunidade de inserção no mercado passou a ser dialogada, por meio de implementação de políticas afirmativas e por mudança de paradigmas, até então enraizados na sociedade (OLIVEIRA et al, 2017). Gradativamente, a construção de um arcabouço jurídico com respeito a diversidade e com garantias de direitos e deveres para todos, foi conduzindo determinações para oportunizar à inclusão das pessoas com deficiência em diferentes contextos ao longo da vida (Convenção

Endereço: Av. Getúlio Guaritá, nº 159, Casa das Comissões

Bairro: Abadia

CEP: 38.025-440

UF: MG

Município: UBERABA

Telefone: (34)3700-6803

E-mail: cep@uftm.edu.br



Continuação do Parecer: 4.092.357

159/83, OIT; CF, 1988; lei 8.213/91, Decreto 3.956/2001). Entretanto, embora nos dias atuais, exista legalmente a obrigatoriedade de empresas, que possuem 100 ou mais empregados em seu quadro de funcionários, terem reserva de cargos para pessoas com deficiência, as restrições de participação ainda estão presentes na vida destas pessoas (DUTRA et al, 2020).

Historicamente, foi a partir da Lei 8.112/1990 que se passou a ter a reserva de até 20% das vagas destinadas, para preenchimento em concurso público, às pessoas com deficiência (BRASIL, 1990), enquanto a Lei 8.213/1991 tornou a obrigatoriedade de reserva em empresas privadas com mais de cem funcionários (BRASIL, 1991). Em 2005, a Lei nº 11.180 formalizou contratos de aprendizagem para esta parcela da população sem delimitar a idade mínima para a entrada nesta modalidade (BRASIL, 2005). E, mais recentemente o Decreto 9.508/2018, tratou de reservar às pessoas com deficiência, tanto na administração pública federal direta e indireta, o percentual mínimo de cinco por cento das vagas oferecidas (BRASIL, 2018).

Em termos de representatividade, segundo o Instituto de Geografia e Estatística, o Brasil possuía há cinco anos atrás aproximadamente 403,6 mil pessoas com deficiência atuando formalmente no mercado de trabalho (IBGE, 2015). E, embora o dado corresponda a apenas 0,83% dos vínculos empregatícios, este número tem-se ampliado ao longo do tempo (BRASIL, 2018). Acredita-se que esta expansão seja um reflexo das políticas públicas para inserção das pessoas com deficiência no mercado acrescida às ações de fiscalização do Ministério do Trabalho e Emprego (BRASIL, 2007).

E, embora, existam dados que apontem que uma parcela das pessoas com deficiência esteja trabalhando, poucas são as narrativas sobre facilitadores e barreiras encontradas para uma participação com satisfação ao longo das necessidades e demandas ocupacionais de um dia de trabalho (HAMMEL et al, 2015; LOIDL et al 2016; PEREZ-DELHOYO et al 2017). Para Dutra e colaboradores (2020) uma sequência de situações interferem no acesso às pessoas com deficiência à vaga de trabalho. Essas situações também são barreiras e podem ser descritas como sendo o desconhecimento da capacidade produtiva das pessoas com deficiência, estigmas enraizados, baixa oferta de salário, pouca qualificação das pessoas com deficiência e as próprias barreiras de mobilidade e comunicação impostas pela empresa contratante (por exemplo, atitudes discriminatórias, falta de adaptação do espaço físico e inadequação de processos de recrutamento-seleção-contratação-admissão).

Desta forma, embora haja uma garantia legal para a inserção no mercado de trabalho, pessoas com deficiência podem se deparar com diversas dificuldades. Estas, podem ser apontadas como as barreiras para o deslocamento no entorno ou em áreas públicas, para o uso de transporte assim como para o desempenho nas atividades diárias e práticas (HAMMELE et al 2015; PEREZ-HELHOYO

Endereço: Av. Getúlio Guaritá, nº 159, Casa das Comissões

Bairro: Abadia

CEP: 38.025-440

UF: MG

Município: UBERABA

Telefone: (34)3700-6803

E-mail: cep@uftm.edu.br



Continuação do Parecer: 4.092.357

2017). Ao ser admitido em uma vaga, as pessoas com deficiência podem se deparar com outras dificuldades que geralmente estão relacionadas a ausência de programas e medidas que viabilizem sua adaptação e permanência no emprego (BRIDE et al, 2015). Essa barreira reforça a disparidade de oportunidades que é vivenciada por pessoas com e sem deficiência (MAGASI et al, 2015).

O conhecimento de tais barreiras é essencial para elaboração de estratégias que visem à equiparação de oportunidades e assim efetive a legalidade do direito constituído pelas políticas públicas que tratam a temática. Sabe-se que a adequação do contexto, dos equipamentos e/ou dos materiais a serem usados pelo trabalhador com deficiência auxilia ou compensa uma ou mais limitações funcionais, oportuniza a superação de barreiras e efetiva estratégias que facilitam o desempenho (BRASIL, 2009).

Sobre outra perspectiva, de acordo com o último censo, o Brasil possui em torno de 45,6 milhões de pessoas com algum tipo de deficiência (física, intelectual ou sensorial) (IBGE, 2015). No entanto, nem todas essas pessoas estão em circulação pelos diferentes espaços que compõe uma cidade assim como não estão em sua totalidade se envolvendo em atividades, tarefas ou ocupações que desejam ou que necessitam desempenhar (CHRISTIANSEN; MATUSKA, 2011).

Uma série de fatores influencia a identificação de barreiras para participação social, como faixa etária, local de moradia, condição socioeconômica e tipo de deficiência (MAGASI et al, 2015). A condição socioeconômica pode estar associada a ausência de acesso à produtos, equipamentos, dispositivos, recursos, metodologias, estratégias, práticas e serviços relacionados à tecnologia assistiva. Nesta área de conhecimento encontram-se estes conceitos que visam promover a funcionalidade, ampliando o envolvimento na atividade e na participação da pessoa com deficiência para conferir autonomia, independência, qualidade de vida e inclusão social (BRASIL, 2009).

Mas, embora existam pessoas com deficiência inseridas em mercado de trabalho (apesar de toda a dificuldade de inclusão imposta pelas diferentes barreiras) e com oportunidades de envolvimento em diferentes contextos, estas pessoas, assim como milhares de outras por todo o mundo, tiveram sua rotina interrompida pela pandemia causada pela Covid-19.

Anunciada em 11 de março de 2020 (OMS, 2020), a doença respiratória infecciosa foi atribuída ao novo coronavírus (BRASIL, 2020), um vírus descoberto em 31/12/2019 na China (OMS, 2020). A doença com primeiros registros na cidade de Wuhan/China rapidamente se espalhou por diversos países no mundo chegando a todos os continentes, devido a facilidade de transmissão pelo contato. Em 18 de maio de 2020 a OMS divulgava em seu boletim epidemiológico um número de casos maior que 4.600.000 e um total de óbitos de 311.847. Diante da gravidade da doença,

Endereço: Av. Getúlio Guaritá, nº 159, Casa das Comissões

Bairro: Abadia

CEP: 38.025-440

UF: MG

Município: UBERABA

Telefone: (34)3700-6803

E-mail: cep@uftm.edu.br



Continuação do Parecer: 4.092.357

principalmente para grupos considerados de risco, como pessoas com doenças preexistentes e pessoas com mais de sessenta anos (BRASIL, 2020), grande parte dos países acometidos adotaram medidas de isolamento e distanciamento social para o enfretamento da doença, tendo em vista que ainda não existe um tratamento específico e nem vacina (OMS, 2020).

O distanciamento social e a manutenção da distância de no mínimo um metro de outras pessoas, é uma das medidas de prevenção da doença. Acrescida a estas tem-se outras medidas como lavar as mãos constantemente ou usar álcool em gel com frequência, utilizar máscara protegendo as vias áreas quando sair de casa, evitar compartilhamento de objetos pessoais, proteger o rosto quando for tossir com o antebraço fletido e não tocar no rosto (OMS, 2020).

As medidas de enfrentamento da doença culminaram na proibição, por meio de decretos, do funcionamento de diversos estabelecimentos como escolas, serviços, eventos culturais e esportivos, entre outras atividades não consideradas essenciais, visando a não aglomeração de pessoas para maior controle da contaminação. Muitas pessoas começaram a exercer suas atividades de forma remota, com a utilização, principalmente, dos recursos da tecnologia da informação. O desafio de conciliar tarefas domésticas, cuidados com os filhos e manter uma rotina de trabalho passou a ser o contexto diário de todas as pessoas, incluindo aquelas com algum tipo de deficiência (NU, 2020). Neste cenário, pouco se compreende sobre a rotina dos trabalhadores com deficiência, as barreiras presentes e as dificuldades para desempenhar suas atividades laborais assim como para utilizar facilitadores como os recursos da tecnologia disponível em casa concomitante às demais atividades cotidianas".

"6.1 TIPO DE ESTUDO

O estudo será desenvolvido utilizando métodos mistos, com abordagem de natureza quantitativa do tipo exploratória, e abordagem qualitativa do tipo descritiva.

6.2 PROCEDIMENTO DA COLETA DE DADOS

A pesquisa será realizada processualmente. Como primeiro passo, após os pesquisadores terem firmado co-participação com a IES, entrarão em contato com a Pró-Reitoria de Recursos Humanos de cada Universidade do Estado de Minas Gerais solicitando o endereço eletrônico de contato dos servidores com deficiência. Por meio deste contato, os pesquisadores enviarão e-mail convidando a participarem do estudo, seguido de esclarecimentos dos objetivos, riscos e benefícios de sua participação na pesquisa. Em caso de aceite, os servidores poderão acessar link descrito no e-mail convite para assinar o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) (Anexo A)

Endereço: Av. Getúlio Guaritá, nº 159, Casa das Comissões

Bairro: Abadia

CEP: 38.025-440

UF: MG

Município: UBERABA

Telefone: (34)3700-6803

E-mail: cep@uftm.edu.br



Continuação do Parecer: 4.092.357

disponibilizado online na plataforma Google Forms (Anexo B) e na sequência informarão, ao final do TCLE, dia/horário e plataforma (WhatsApp, Google Meet, Zoom, outra) de melhor conveniência para responderem aos instrumentos que compõem o protocolo de coleta de dados.

O protocolo para coleta de dados é composto por formulário sociodemográfico (ANEXO C); a Medida Canadense de Desempenho Ocupacional (ANEXO D) e o formulário de entrevista (ANEXO E).

Como instrumento para a coleta de dados das características sócio-demográficas (ANEXO C) dos participantes será utilizado o formulário 'Critério Brasil 2019' da Associação Brasileira de Empresas de Pesquisa (ABEP), que classifica o nível socioeconômico das famílias em 6 categorias, baseado em informações como posses, escolaridade e serviços públicos oferecidos.

A Medida Canadense de Desempenho Ocupacional (COPM) (ANEXO D) é um formulário que mensura desempenho e satisfação a partir da identificação de mudanças na percepção da pessoa, ao longo do tempo, sobre seu desempenho em ocupações importantes no seu cotidiano. Esse instrumento é aplicado por meio de entrevista semiestruturada, é válido e confiável (LAW et al., 2014) e foi traduzido e validado para a população brasileira (LAW et al., 2009). Especificamente para este estudo, a administração da COPM envolverá a aplicação das etapas 1, 2, 3, 4 e 5 descritas por Law et al. (2014) como: (1) definir os problemas nas áreas de autocuidado, produtividade e lazer; (2) classificar a importância das atividades listadas como problemas na vida da pessoa; (3) escolher dentre os problemas elencados até cinco problemas que parecem mais imediatos ou importantes (4) obter pontuação de desempenho na qual a pessoa atribui uma pontuação entre 1 (incapaz de fazer) e 10 (capaz de se sair extremamente bem) para o desempenho atual nas atividades escolhidas no passo 4; (5) obter uma pontuação de satisfação na qual a pessoa atribui uma pontuação entre 1 (não satisfeito) e 10 (extremamente satisfeito) para sua satisfação pessoal com o desempenho atual nas atividades listadas no passo 3.

O formulário de entrevista constitui-se de questões abertas e fechadas sobre características do ambiente de trabalho antes e durante a pandemia. Questões como quais adaptações existem no posto de trabalho na IES, quais recursos de tecnologia assistiva utiliza, se necessita de auxílio de terceiros para desempenhar suas atribuições, dentre outras questões que podem ser visualizadas no Anexo E.

Esta pesquisa será realizada online. As videoconferências serão gravadas de forma que os pesquisadores possam ter o material fidedigno para transcrição e análise dos dados. As gravações serão descartadas assim que os pesquisadores transcreverem todo o conteúdo. O contato por email ocorrerá em três tentativas, com intervalo de uma semana entre o primeiro envio e o segundo envio, após este período o servidor será excluído da amostra. Estima-se que a coleta de

Endereço: Av. Getúlio Guaritá, nº 159, Casa das Comissões

Bairro: Abadia

CEP: 38.025-440

UF: MG

Município: UBERABA

Telefone: (34)3700-6803

E-mail: cep@uftm.edu.br



Continuação do Parecer: 4.092.357

dados durará em torno de 30-40 minutos.

O processamento dos dados será realizado no Laboratório Integrado de Tecnologia Assistiva (LITA) da UFTM, de responsabilidade da pesquisadora proponente, e com infraestrutura para a realização deste projeto. Para caracterização da amostra, os dados serão analisados estaticamente de forma descritiva por meio de medidas de tendência central, medidas de variabilidade e percentuais. Coeficiente de correlação para analisar a associação entre variáveis sociodemográficas, barreiras e facilitadores no trabalho, desempenho e satisfação. O teste t de student será usado para comparar desempenho e satisfação antes do isolamento x durante isolamento. Todas as análises serão realizadas no software SPSS (versão 21.0, SPSS Inc., Chicago, IL, EUA).

As entrevistas serão submetidas a análise de conteúdo, do tipo categorial temática (BARDIN, 2011). A categorização dos dados terá como critério a semântica, com destaque dos elementos por temas (inventário), classificação dos elementos constituídos e seu reagrupamento de acordo com o gênero. Após o inventário e a classificação dos elementos em unidades de registro, as categorias serão obtidas. A análise dos dados seguirá as etapas de pré-análise, exploração do material, codificação e tratamento dos resultados obtidos/interpretação (BARDIN, 2011)".

"Para seleção dos participantes que irão compor a amostra deste estudo, os mesmos deverão preencher os seguintes critérios de inclusão: ser servidor público federal com deficiência; com vínculo empregativo permanente em IES do Estado de Minas Gerais; com idade igual ou superior a 18 anos; de qualquer sexo; ativos no cargo; trabalhando no mesmo setor há no mínimo seis meses, e em trabalho remoto.

Serão excluídos do universo amostral desta pesquisa: o servidor público federal com deficiência que estiver afastado, de licença, férias ou aposentado; e o servidor público federal com deficiência que se submeteu a programas oficiais de recuperação da atividade laboral (pessoas reabilitadas)".

Objetivo da Pesquisa:

Segundo as pesquisadoras:

"3.1. Geral:

- Investigar as barreiras e os facilitadores para o desempenho ocupacional de servidores com deficiência em Instituições Pública de Ensino Superior antes e durante o isolamento social causados pela pandemia de COVID-19.

Específicos:

Endereço: Av. Getúlio Guaritá, nº 159, Casa das Comissões

Bairro: Abadia

CEP: 38.025-440

UF: MG

Município: UBERABA

Telefone: (34)3700-6803

E-mail: cep@uftm.edu.br



Continuação do Parecer: 4.092.357

- Caracterizar o cenário de servidores com deficiência de Instituições Pública de Ensino Superior no Estado de Minas Gerais.
- Descrever o perfil sociodemográfico de servidores com deficiência de Instituições Pública de Ensino Superior no Estado de Minas Gerais;
- Identificar os problemas e questões relativas ao desempenho ocupacional e a satisfação de servidores com deficiência de Instituições Pública de Ensino Superior no Estado de Minas Gerais antes e durante o isolamento social causado pela pandemia de COVID-19;
- Identificar quais as atividades do dia a dia dos servidores com deficiência que foram alteradas pelo isolamento social causado pela pandemia de COVID-19;
- Descrever as barreiras e os facilitadores no contexto do trabalho de servidores com deficiência antes e durante o isolamento social causado pela pandemia de COVID-19;
- Analisar a relação entre o perfil sociodemográfico e as barreiras e facilitadores no contexto do trabalho
- Analisar a relação entre o perfil socioeconômico e o desempenho ocupacional e satisfação
- Comparar desempenho ocupacional e satisfação antes e durante o isolamento social".

Avaliação dos Riscos e Benefícios:

Segundo as pesquisadoras:

"Tal pesquisa dispõe de risco mínimo para os participantes. Trata-se de uma pesquisa de importância social, uma vez que os resultados obtidos poderão traçar informações sobre a temática, assessorar as Instituições no processo de acolhimento do servidor com deficiência e promover conhecimento sobre as demandas de adequação dos espaços de trabalho. Os participantes da pesquisa não serão expostos a situações de risco em nenhum momento da pesquisa, isto é, durante a coleta de dados, análise e/ou durante a divulgação dos resultados.

O risco de perda de confidencialidade será dissipado com a utilização de codificação que garante o anonimato. As questões contidas nos protocolos de entrevista são simples, mas poderão induzir a constrangimentos pois envolvem informações que apesar de serem cotidianas aos participantes dizem respeito a barreiras e facilitadores no ambiente de trabalho (presencial ou remoto). Caso algum participante se sinta constrangido ao relatar seus problemas de desempenho ocupacional no dia a dia, os pesquisadores suspenderão a coleta, realizarão a acolhida, e se o participante não mais desejar participar, sem nenhuma objeção por parte dos pesquisadores, será encerrada a coleta de dados, e o material até então coletado será imediatamente descartado.

Com relação aos benefícios da pesquisa, acredita-se que a pesquisa possibilite a visualização da

Endereço: Av. Getúlio Guaritá, nº 159, Casa das Comissões

Bairro: Abadia

CEP: 38.025-440

UF: MG

Município: UBERABA

Telefone: (34)3700-6803

E-mail: cep@uftm.edu.br



Continuação do Parecer: 4.092.357

representatividade de servidores com deficiência no atual cenário de trabalhadores de Instituições Públicas de Ensino Superior de Minas Gerais, como também as características da população alvo e as barreiras e facilitadores presentes no trabalho, o que pode não ser explícito para as instituições empregatícias. Acredita-se que as informações coletadas subsidiarão as IES para desenvolver ações que minimizem as barreiras identificadas no estudo e possibilitará a melhoria do suporte oferecido aos servidores com deficiência. Além de ações no ambiente local, a pesquisa poderá contribuir com intervenções para outros ambientes das instituições por meio de programas e políticas dirigidos a uma população que frequenta todos os cenários da Universidade".

Comentários e Considerações sobre a Pesquisa:

As pesquisadoras propõem realizar um estudo que envolve métodos mistos, com abordagem de natureza quantitativa do tipo exploratória, e abordagem qualitativa do tipo descritiva – e sobre a temática desempenho ocupacional de servidores com deficiência de Instituições Pública de Ensino Superior durante a pandemia da COVID-19. O estudo será realizado com 298 participantes, servidores públicos federais com deficiência; com vínculo empregatício permanente em IES do Estado de Minas Gerais; com idade igual ou superior a 18 anos; de qualquer sexo; ativos no cargo; trabalhando no mesmo setor há no mínimo seis meses, e em trabalho remoto. O protocolo para coleta de dados é composto por formulário sociodemográfico (ANEXO C); a Medida Canadense de Desempenho Ocupacional (ANEXO D) e o formulário de entrevista (ANEXO E).

Equipe de pesquisadores vinculada na Plataforma Brasil:

- Alessandra Cavalcanti de Albuquerque e Souza (Responsável Principal, Docente do Departamento de Terapia Ocupacional da UFTM e Docente do Programa de Pós-Graduação Estudos da Ocupação da EEEFTO da UFMG);
- Simone Gonzaga França Oscar (Discente do Programa de Pós-Graduação Estudos da Ocupação da EEEFTO da UFMG).

Considerações sobre os Termos de apresentação obrigatória:

Todos os termos obrigatórios foram apresentados adequadamente.

Recomendações:

Recomenda-se:

- Incluir folha de rosto assinada pela Direção do Instituto Acadêmico de vinculação da

Endereço: Av. Getúlio Guaritá, nº 159, Casa das Comissões

Bairro: Abadia

CEP: 38.025-440

UF: MG

Município: UBERABA

Telefone: (34)3700-6803

E-mail: cep@uftm.edu.br



Continuação do Parecer: 4.092.357

pesquisadora responsável tão logo seja possível (situação excepcional em decorrência da pandemia pela COVID-19).

Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações:

De acordo com as atribuições definidas na Resolução CNS 466/12 ou CNS 510/16 e Norma Operacional 001/2013 e em função da tramitação e apreciação prioritárias de projetos relacionados à COVID-19, a Coordenação do CEP-UFTM manifesta-se pela aprovação ad referendum do protocolo de pesquisa proposto, situação definida em 17/06/2020.

O CEP-UFTM informa que de acordo com as orientações da CONEP, o pesquisador deve notificar na página da Plataforma Brasil, o início do projeto. A partir desta data de aprovação, é necessário o envio de relatórios parciais (semestrais), assim como também é obrigatória, a apresentação do relatório final, quando do término do estudo.

Considerações Finais a critério do CEP:

Aprovado ad referendum pela Coordenação do CEP-UFTM em 17/06/2020.

Este parecer foi elaborado baseado nos documentos abaixo relacionados:

Tipo Documento	Arquivo	Postagem	Autor	Situação
Informações Básicas do Projeto	PB_INFORMAÇÕES_BÁSICAS_DO_PROJETO_1575689.pdf	11/06/2020 15:44:48		Aceito
Outros	Formulario_Entrevista.doc	11/06/2020 15:44:04	Alessandra Cavalcanti de Albuquerque e Souza	Aceito
Outros	COPM_Brasil.pdf	11/06/2020 15:43:05	Alessandra Cavalcanti de Albuquerque e Souza	Aceito
Outros	01_cceb_2019.pdf	11/06/2020 15:42:23	Alessandra Cavalcanti de Albuquerque e Souza	Aceito
Projeto Detalhado / Brochura Investigador	CEP_SIMONE_OK.doc	11/06/2020 15:41:38	Alessandra Cavalcanti de Albuquerque e Souza	Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de	Pesquisa_PPGO_Google_Forms.pdf	11/06/2020 15:41:21	Alessandra Cavalcanti de Albuquerque e	Aceito

Endereço: Av. Getúlio Guaritá, nº 159, Casa das Comissões

Bairro: Abadia

CEP: 38.025-440

UF: MG

Município: UBERABA

Telefone: (34)3700-6803

E-mail: cep@uftm.edu.br



Continuação do Parecer: 4.092.357

Ausência	Pesquisa_PPGO_Google_Forms.pdf	11/06/2020 15:41:21	Souza	Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	TCLE.doc	11/06/2020 15:40:20	Alessandra Cavalcanti de Albuquerque e Souza	Aceito
Folha de Rosto	folhaDeRosto.pdf	11/06/2020 15:39:08	Alessandra Cavalcanti de Albuquerque e Souza	Aceito

Situação do Parecer:

Aprovado

Necessita Apreciação da CONEP:

Não

UBERABA, 17 de Junho de 2020

Assinado por:
Daniel Fernando Bovolenta Ovigli
(Coordenador(a))

Endereço: Av. Getúlio Guaritá, nº 159, Casa das Comissões

Bairro: Abadia

CEP: 38.025-440

UF: MG

Município: UBERABA

Telefone: (34)3700-6803

E-mail: cep@uftm.edu.br

PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP

Elaborado pela Instituição Coparticipante

DADOS DO PROJETO DE PESQUISA

Título da Pesquisa: Barreiras e facilitadores para o desempenho ocupacional de servidores com deficiência de Instituições Pública de Ensino Superior e a pandemia da COVID-19.

Pesquisador: Alessandra Cavalcanti de Albuquerque e Souza

Área Temática:

Versão: 1

CAAE: 33475020.0.3001.5149

Instituição Proponente: PRO REITORIA DE PESQUISA

Patrocinador Principal: Financiamento Próprio

DADOS DO PARECER

Número do Parecer: 4.653.261

Apresentação do Projeto:

Pesquisa com servidores com deficiência de Instituições Pública de Ensino Superior no Estado de Minas Gerais em ambiente online.

Na metodologia descrita no projeto: "após os pesquisadores terem firmado co-participação com a IES, entrarão em contato com a Pró-Reitoria de Recursos Humanos de cada Universidade do Estado de Minas Gerais solicitando o endereço eletrônico de contato dos servidores com deficiência. Por meio deste contato, os pesquisadores e-mail convidando a participarem do estudo, seguido de esclarecimentos dos objetivos, riscos e benefícios de sua participação na pesquisa. Em caso de aceite, os servidores poderão acessar link (<https://forms.gle/eDhteqUJ9tjM7u6Y8>) descrito no e-mail convite para assinar o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) (Anexo A) disponibilizado online na plataforma Google Forms (Anexo B) e na sequência informarão, ao final do documento online, dia/horário e plataforma (WhatsApp, Google Meet, Zoom, outra) de melhor conveniência para responderem aos instrumentos que compõem o protocolo de coleta de dados. O protocolo para coleta de dados é composto por formulário sociodemográfico (ANEXO C); pela Medida Canadense de Desempenho Ocupacional (ANEXO D) e pelo formulário de entrevista (ANEXO E)."

Endereço: Av. Presidente Antônio Carlos, 6627 2º Ad SI 2005

Bairro: Unidade Administrativa II

CEP: 31.270-901

UF: MG

Município: BELO HORIZONTE

Telefone: (31)3409-4592

E-mail: coep@prpq.ufmg.br

Continuação do Parecer: 4.653.261

Objetivo da Pesquisa:

Conforme apresentado nas Informações Básicas da Plataforma Brasil (PB_INFORMAÇÕES_BÁSICAS_DO_PROJETO_1679853.pdf):

"Objetivo Primário:- Investigar as barreiras e os facilitadores para o desempenho ocupacional de servidores com deficiência em Instituições Pública de Ensino Superior

antes e durante o isolamento social causados pela pandemia de COVID-19.

Objetivo Secundário: - Caracterizar o cenário de servidores com deficiência de Instituições Pública de Ensino Superior no Estado de Minas Gerais.- Descrever o perfil sociodemográfico de servidores com deficiência de Instituições Pública de Ensino Superior no Estado de Minas Gerais;- Identificar os problemas e questões relativas ao desempenho ocupacional e a satisfação de servidores com deficiência de Instituições Pública de Ensino Superior no Estado de Minas Gerais antes e durante o isolamento social causado pela pandemia de COVID-19;- Identificar quais as atividades do dia a dia dos servidores com deficiência que foram alteradas pelo isolamento social causado pela pandemia de COVID-19; - Descrever as barreiras e os facilitadores no contexto do trabalho de servidores com deficiência antes e durante o isolamento social causado pela pandemia de COVID-19;- Analisar a relação entre o perfil sociodemográfico e as barreiras e facilitadores no contexto do trabalho- Analisar a relação entre o perfil socioeconômico e o desempenho ocupacional e satisfação - Comparar desempenho ocupacional e satisfação antes e durante o isolamento social."

Avaliação dos Riscos e Benefícios:

No TCLE (TCLE_UFMG.doc) descreve:

"Caso você aceite participar desta pesquisa será necessário responder a três formulários, em dia, horário e plataforma (por exemplo WhatsApp, Skype, Google Meet, ou outra) de melhor conveniência para você em seu próprio domicílio. Nós estimamos um tempo de 30-40 minutos de conexão online conosco. Os formulários possuem (1) questões sobre sua renda familiar, (2) questões sobre as tarefas do dia a dia que possui dificuldade de fazer no trabalho e (3) perguntas sobre quais são as barreiras e os facilitadores que você identifica para seu desempenho na função que exerce na Universidade. Nós, pesquisadores do estudo depois de prestar todos os esclarecimentos necessários apresentaremos esses formulários e suas respostas serão gravadas para que possamos transcrevê-las com fidedignidade e na sequência analisá-las. Logo após a transcrição, a gravação será excluída do arquivo e destruída. Os riscos desta pesquisa são reduzidos e se relacionam a possibilidade de perda de confidencialidade, mas para minimizar esse risco serão tomadas as medidas de garantia de seu anonimato, com a codificação de seu nome, passando você a ser identificado por um número. As questões contidas nos formulários de

Endereço: Av. Presidente Antônio Carlos,6627 2º Ad SI 2005

Bairro: Unidade Administrativa II

CEP: 31.270-901

UF: MG

Município: BELO HORIZONTE

Telefone: (31)3409-4592

E-mail: coep@prpq.ufmg.br

Continuação do Parecer: 4.653.261

entrevista são simples e não induzem a constrangimentos. Mas, caso você se sinta desconfortável com alguma questão, suspenderemos a entrevista imediatamente, faremos seu acolhimento e se desejar não mais continuar, descartaremos todo material coletado. Nós esperamos que com sua participação na pesquisa seja possível conhecer as barreiras e facilitadores que existem no exercício de sua função presencial e em modo de trabalho remoto durante a pandemia. E, desta forma constituir saber que poderá contribuir com as Instituições para melhorar as condições de acolhimento, acompanhamento e espaços de trabalho. Você poderá obter qualquer informação relacionada a sua participação nesta pesquisa, a qualquer momento que desejar, por meio dos pesquisadores do estudo. Sua participação é voluntária, e em decorrência dela você não receberá qualquer valor em dinheiro. Você não terá nenhum gasto por participar neste estudo. E, você poderá não participar mais do estudo ou se retirar a qualquer momento, sem que haja qualquer constrangimento junto aos pesquisadores, ou qualquer prejuízo na sua Instituição em que é servidor. Para isso, basta você nos contatar. Destacamos que você não será identificado(a) neste estudo, pois a sua identidade será apenas de nosso conhecimento, sendo garantido o seu sigilo e sua privacidade."

Comentários e Considerações sobre a Pesquisa:

Segundo informa nas Informações Básicas da Plataforma Brasil (PB_INFORMAÇÕES_BÁSICAS_DO_PROJETO_1679853.pdf): "a Pesquisa terá como co-participantes as outras IES do Estado de Minas Gerais. Termo de co-participação foi enviado às Pro-Reitorias de Recursos Humanos ou ao Núcleo de Acessibilidade, e os pesquisadores estão aguardando retorno. Os documentos de co-participação serão enviados posteriormente por meio de emenda. O projeto piloto ocorrerá na UFTM, Universidade na qual a pesquisadora responsável é lotada. A Pesquisadora responsável também é docente do Programa de Pós-Graduação em Estudos da Ocupação da UFMG."

Considerações sobre os Termos de apresentação obrigatória:

Parecer_DTO.pdf: parecer de aprovação do Departamento de Terapia Ocupacional da EEFFTO - UFMG.

Parecer_Camera_Departamento.pdf e DTO_Ciencia.pdf: parecer da relatora da EEFFTO - UFMG.

Projeto_UFMG.doc: Segundo o projeto anexado: "Um projeto piloto será desenvolvido com a UFTM, e confirmada as estratégias para coleta da pesquisa, as demais instituições serão adicionadas como instituições co-participantes."

Endereço: Av. Presidente Antônio Carlos, 6627 2º Ad SI 2005

Bairro: Unidade Administrativa II

CEP: 31.270-901

UF: MG

Município: BELO HORIZONTE

Telefone: (31)3409-4592

E-mail: coep@prpq.ufmg.br

Continuação do Parecer: 4.653.261

TCLE_UFMG.doc: TCLE em formato carta-convite, explicando a metodologia, riscos e benefícios, garantindo a voluntariedade, a recusa e o sigilo.

TCLE_Google_Forms_UFMG.pdf: convite inicial à pesquisa pelo Google Forms.

Carta_Pesquisador.pdf: informa que o projeto conta o suporte do Laboratório de Tecnologia Assistiva da UFMG (LTA) para a realização dos trabalhos necessários.

Formulario_Entrevista.doc: Formulário de Entrevista (roteiro)

COPM_Brasil.pdf: MEDIDA CANADENSE DE DESEMPENHO OCUPACIONAL (COPM)

01_cceb_2019.pdf: Alterações na aplicação do Critério Brasil, válidas a partir de 01/06/2019

Recomendações:

Recomenda-se as orientações da CONEP para pesquisas em ambiente virtual:
<https://www.ufmg.br/bioetica/coep/wp-content/uploads/2021/02/ambiente-virtual.pdf>

Anexar em próxima emenda, o Termo de Compromisso de Utilização de Dados (TCUD) para acessar os dados institucionais da UFMG. Vide: <https://www.ufmg.br/bioetica/coep/tcud/>

Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações:

Considerando que as recomendações serão atendidas pela pesquisadora, aprova-se a pesquisa.

Considerações Finais a critério do CEP:

Tendo em vista a legislação vigente (Resolução CNS 466/12), o CEP-UFMG recomenda aos Pesquisadores: comunicar toda e qualquer alteração do projeto e do termo de consentimento via emenda na Plataforma Brasil, informar imediatamente qualquer evento adverso ocorrido durante o desenvolvimento da pesquisa (via documental encaminhada em papel), apresentar na forma de notificação relatórios parciais do andamento do mesmo a cada 06 (seis) meses e ao término da pesquisa encaminhar a este Comitê um sumário dos resultados do projeto (relatório final).

Este parecer foi elaborado baseado nos documentos abaixo relacionados:

Endereço: Av. Presidente Antônio Carlos, 6627 2º Ad SI 2005

Bairro: Unidade Administrativa II

CEP: 31.270-901

UF: MG

Município: BELO HORIZONTE

Telefone: (31)3409-4592

E-mail: coep@prpq.ufmg.br

UNIVERSIDADE FEDERAL DE
MINAS GERAIS



Continuação do Parecer: 4.653.261

Tipo Documento	Arquivo	Postagem	Autor	Situação
Informações Básicas do Projeto	PB_INFORMAÇÕES_BÁSICAS_DO_PROJETO_1679853.pdf	12/02/2021 07:22:10		Aceito
Outros	DTO_Ciencia.pdf	12/02/2021 07:21:04	Alessandra Cavalcanti de Albuquerque e Souza	Aceito
Outros	Parecer.DTO.pdf	11/02/2021 19:24:39	Alessandra Cavalcanti de Albuquerque e Souza	Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	TCLE_UFMG.doc	28/01/2021 19:57:48	Alessandra Cavalcanti de Albuquerque e Souza	Aceito
Projeto Detalhado / Brochura Investigador	Projeto_UFMG.doc	28/01/2021 19:57:33	Alessandra Cavalcanti de Albuquerque e Souza	Aceito
Outros	Parecer_Camera_Departamento.pdf	28/01/2021 19:55:14	Alessandra Cavalcanti de Albuquerque e Souza	Aceito
Outros	Carta_Pesquisador.pdf	28/01/2021 19:53:46	Alessandra Cavalcanti de Albuquerque e Souza	Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	TCLE_Google_Forms_UFMG.pdf	28/01/2021 19:52:19	Alessandra Cavalcanti de Albuquerque e Souza	Aceito
Outros	COEP_UFMG.pdf	03/12/2020 14:42:35	ANANDA PATRICIA DA SILVA	Aceito
Outros	Mem_Servidores.pdf	10/07/2020 00:35:18	Alessandra Cavalcanti de Albuquerque e Souza	Aceito
Outros	Formulario_Entrevista.doc	11/06/2020 15:44:04	Alessandra Cavalcanti de Albuquerque e Souza	Aceito
Outros	COPM_Brasil.pdf	11/06/2020 15:43:05	Alessandra Cavalcanti de Albuquerque e Souza	Aceito
Outros	01_cceb_2019.pdf	11/06/2020 15:42:23	Alessandra Cavalcanti de	Aceito

Endereço: Av. Presidente Antônio Carlos,6627 2º Ad SI 2005

Bairro: Unidade Administrativa II

CEP: 31.270-901

UF: MG

Município: BELO HORIZONTE

Telefone: (31)3409-4592

E-mail: coep@prpq.ufmg.br

Continuação do Parecer: 4.653.261

Outros	01_cceb_2019.pdf	11/06/2020 15:42:23	Albuquerque e Souza	Aceito
Projeto Detalhado / Brochura Investigador	CEP_SIMONE_OK.doc	11/06/2020 15:41:38	Alessandra Cavalcanti de Albuquerque e Souza	Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	Pesquisa_PPGO_Google_Forms.pdf	11/06/2020 15:41:21	Alessandra Cavalcanti de Albuquerque e Souza	Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	TCLE.doc	11/06/2020 15:40:20	Alessandra Cavalcanti de Albuquerque e Souza	Aceito

Situação do Parecer:

Aprovado

Necessita Apreciação da CONEP:

Não

BELO HORIZONTE, 15 de Abril de 2021

Assinado por:
Críssia Carem Paiva Fontainha
(Coordenador(a))

Endereço: Av. Presidente Antônio Carlos, 6627 2º Ad SI 2005

Bairro: Unidade Administrativa II

CEP: 31.270-901

UF: MG

Município: BELO HORIZONTE

Telefone: (31)3409-4592

E-mail: coep@prpq.ufmg.br

Modelo de Questionário sugerido para aplicação

P.XX Agora vou fazer algumas perguntas sobre itens do domicílio para efeito de classificação econômica. Todos os itens de eletroeletrônicos que vou citar devem estar funcionando, incluindo os que estão guardados. Caso não estejam funcionando, considere apenas se tiver intenção de consertar ou repor nos próximos seis meses.

INSTRUÇÃO: Todos os itens devem ser perguntados pelo entrevistador e respondidos pelo entrevistado.

Vamos começar? No domicílio tem _____ (LEIA CADA ITEM)

ITENS DE CONFORTO	NÃO POSSUI	QUANTIDADE QUE POSSUI			
		1	2	3	4+
Quantidade de automóveis de passeio exclusivamente para uso particular					
Quantidade de empregados mensalistas, considerando apenas os que trabalham pelo menos cinco dias por semana					
Quantidade de máquinas de lavar roupa, excluindo tanquinho					
Quantidade de banheiros					
DVD, incluindo qualquer dispositivo que leia DVD e desconsiderando DVD de automóvel					
Quantidade de geladeiras					
Quantidade de <i>freezers</i> independentes ou parte da geladeira duplex					
Quantidade de microcomputadores, considerando computadores de mesa, laptops, notebooks e netbooks e desconsiderando tablets, palms ou smartphones					
Quantidade de lavadora de louças					
Quantidade de fornos de micro-ondas					
Quantidade de motocicletas, desconsiderando as usadas exclusivamente para uso profissional					
Quantidade de máquinas secadoras de roupas, considerando lava e seca					

A água utilizada neste domicílio é proveniente de?	
1	Rede geral de distribuição
2	Poço ou nascente
3	Outro meio

Considerando o trecho da rua do seu domicílio, você diria que a rua é:	
1	Asfaltada/Pavimentada
2	Terra/Cascalho

Qual é o grau de instrução do chefe da família? Considere como chefe da família a pessoa que contribui com a maior parte da renda do domicílio.

Nomenclatura atual	Nomenclatura anterior
Analfabeto / Fundamental I incompleto	Analfabeto/Primário Incompleto
Fundamental I completo / Fundamental II Incompleto	Primário Completo/Ginásio Incompleto
Fundamental completo/Médio Incompleto	Ginásio Completo/Colegial Incompleto
Médio completo/Superior incompleto	Colegial Completo/Superior Incompleto
Superior completo	Superior Completo

OBSERVAÇÕES IMPORTANTES

Este critério foi construído para definir grandes classes que atendam às necessidades de segmentação (por poder aquisitivo) da grande maioria das empresas. Não pode, entretanto, como qualquer outro critério, satisfazer todos os usuários em todas as circunstâncias. Certamente há muitos casos em que o universo a ser pesquisado é de pessoas, digamos, com renda pessoal mensal acima de R\$ 30.000. Em casos como esse, o pesquisador deve procurar outros critérios de seleção que não o CCEB.

A outra observação é que o CCEB, como os seus antecessores, foi construído com a utilização de técnicas estatísticas que, como se sabe, sempre se baseiam em coletivos. Em uma determinada amostra, de determinado tamanho, temos uma determinada probabilidade de classificação correta, (que, esperamos, seja alta) e uma probabilidade de erro de classificação (que, esperamos, seja baixa).

Nenhum critério estatístico, entretanto, tem validade sob uma análise individual. Afirmarções frequentes do tipo “... *conheço um sujeito que é obviamente classe D, mas pelo critério é classe B...*” não invalidam o critério que é feito para funcionar estatisticamente. Servem, porém, para nos alertar, quando trabalhamos na análise individual, ou quase individual, de comportamentos e atitudes (entrevistas em profundidade e discussões em grupo respectivamente). Numa discussão em grupo um único caso de má classificação pode pôr a perder todo o grupo. No caso de entrevista em profundidade os prejuízos são ainda mais óbvios. Além disso, numa pesquisa qualitativa, raramente uma definição de classe exclusivamente econômica será satisfatória.

Portanto, é de fundamental importância que todo o mercado tenha ciência de que o CCEB, ou qualquer outro critério econômico, não é suficiente para uma boa classificação em pesquisas qualitativas. Nesses casos deve-se obter além do CCEB, o máximo de informações (possível, viável, razoável) sobre os respondentes, incluindo então seus comportamentos de compra, preferências e interesses, lazer e hobbies e até características de personalidade.

Uma comprovação adicional da adequação do Critério de Classificação Econômica Brasil é sua discriminação efetiva do poder de compra entre as diversas regiões brasileiras, revelando importantes diferenças entre elas.

MEDIDA CANADENSE DE DESEMPENHO OCUPACIONAL (COPM)¹

Segunda Edição

Autores: Mary Law, Sue Baptiste, Anne Carswell, Mary Ann McColl, Helene Polatajko, Nancy Pollock²

Nome do cliente: _____

Idade: _____ Sexo: _____

Entrevistado: _____

Registro nº: _____

(se não for o cliente)

Terapeuta: _____

Data da avaliação: _____

Clínica/Hospital: _____ Programa: _____

Data prevista para reavaliação: _____

Data da reavaliação: _____

PASSO 1: IDENTIFICAÇÃO DE QUESTÕES NO DESEMPENHO OCUPACIONAL

Para identificar problemas, preocupações e questões relativas ao desempenho ocupacional, entreviste o cliente questionando sobre as atividades do dia-a-dia no que se refere às atividades produtivas, de autocuidado e de lazer. Solicite ao cliente que identifique as atividades do dia-a-dia que quer realizar, que necessita realizar ou que é esperado que ele realize, encorajando-o a pensar num dia típico. Em seguida, peça que identifique quais dessas atividades atualmente são difíceis de realizar, de forma satisfatória. Registre estas atividades problemáticas nos Passos 1A, 1B ou 1C.

PASSO 2: CLASSIFICAÇÃO DO GRAU DE IMPORTÂNCIA

Usando os cartões de pontuação, peça ao cliente que classifique, numa escala de 1 a 10, a importância de cada atividade. Coloque as pontuações nos respectivos quadrados nos Passos 1A, 1B e 1C.

A. Autocuidado

Importância

Cuidados pessoais

(ex.: vestuário, banho, alimentação, higiene) _____

Mobilidade funcional:

(ex.: transferências, mobilidade dentro e fora de casa) _____

Independência fora de casa:

(ex.: transportes, compras, finanças) _____

B. Produtividade

Importância

Trabalho (remunerado/não-remunerado)

(ex.: procurar/manter um emprego, atividades voluntárias) _____

Tarefas domésticas

(ex.: limpezas, lavagem de roupas, preparação de refeições) _____

Brincar/Escola

(ex.: habilidade para brincar, fazer o dever de casa) _____

C. Lazer

Importância

Recreação tranquila

(ex.: hobbies, leitura, artesanato) _____

Recreação ativa

(ex.: esportes, passeios, viagens) _____

Socialização

(ex.: visitas, telefonemas, festas, escrever cartas) _____

¹ Canadian Occupational Performance Measure (COPM). Versão brasileira traduzida por Lívia C. Magalhães, Lilian V. Magalhães e Ana Amélia Cardoso.

² Publicado pela CAOT Publications ACE © M. Law, S. Baptiste, A. Carswell, M. A. McColl, H. Polatajko, N. Pollock, 2000

PASSO 3: PONTUAÇÃO – AVALIAÇÃO INICIAL

Confirme com o cliente os 5 problemas mais importantes e registre-os abaixo. Usando os cartões de pontuação, peça ao cliente para classificar cada problema no que diz respeito ao Desempenho e Satisfação, depois calcule a pontuação total. Para calcular a pontuação total some a pontuação do desempenho ocupacional ou da satisfação de todos os problemas e divida pelo número de problemas.

PASSO 4: REAVALIAÇÃO

No intervalo de tempo apropriado para reavaliação, o cliente classifica novamente cada problema, no que se refere ao Desempenho e à Satisfação.

Problemas de Desempenho Ocupacional	Avaliação Inicial		Reavaliação	
	Desempenho 1	Satisfação 1	Desempenho 2	Satisfação 2
1.				
2.				
3.				
4.				
5.				

Problemas de Desempenho Ocupacional	Pontuação do Desempenho 1	Pontuação da Satisfação 1	Pontuação do Desempenho 2	Pontuação da Satisfação 2
$\text{Pontuação Total} = \frac{\text{Pontuação Total do Desempenho ou da Satisfação}}{\text{N}^{\circ} \text{ de Problemas}}$	___ / ___ = ___	___ / ___ = ___	___ / ___ = ___	___ / ___ = ___

PASSO 5: COMPUTANDO OS ESCORES DE MUDANÇA

Calcule as mudanças, subtraindo a pontuação obtida na avaliação da obtida na reavaliação.

Mudança no Desempenho = Pontuação do Desempenho 2 ___ – Pontuação do Desempenho 1 ___ = ___

Mudança na Satisfação = Pontuação da Satisfação 2 ___ – Pontuação da Satisfação 1 ___ = ___

ANOTAÇÕES ADICIONAIS E OBSERVAÇÕES

Avaliação inicial:

Reavaliação:

¹ Canadian Occupational Performance Measure (COPM). Versão brasileira traduzida por Livia C. Magalhães, Lilian V. Magalhães e Ana Amélia Cardoso.

² Publicado pelo CAOT Publications ACE © M. Law, S. Baptiste, A. Carswell, M. A. McCall, H. Polatajko, N. Pollock, 2000

Pesquisa: Barreiras e facilitadores para o desempenho ocupacional de servidores com deficiência de Instituições Pública de Ensino Superior e a pandemia da COVID-19

Olá, somos pesquisadores, e gostaríamos de convidar você, servidor público federal, para participar do estudo: Barreiras e facilitadores para o desempenho ocupacional de servidores com deficiência de Instituições Pública de Ensino Superior e a pandemia da COVID-19, uma pesquisa da mestranda Simone Gonzaga França Oscar com orientação da Profa Alessandra Cavalcanti em parceria com a Profa Adriana M. Valladão Novais Van Petten, que está sendo conduzida junto a todas as Instituições de Ensino Superior do Estado de Minas Gerais.

* Required

1. Se possuir interesse em nosso convite, por favor leia e, caso esteja de acordo, consinta o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido a seguir *

Mark only one oval.

- Abrir o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido
- Não tenho interesse em participar

Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

Esclarecimento

Olá, somos pesquisadores, e gostaríamos de convidar você, servidor público federal, para participar do estudo: Barreiras e facilitadores para o desempenho ocupacional de servidores com deficiência de Instituições Pública de Ensino Superior e a pandemia da COVID-19, uma pesquisa da mestranda Simone Gonzaga França Oscar com orientação da Profa Alessandra Cavalcanti em parceria com a Profa Adriana M. Valladão Novais Van Petten, que está sendo conduzida junto a todas as Instituições de Ensino Superior do Estado de Minas Gerais.

Os avanços no campo de conhecimento deste trabalho ocorrem através de estudos como este, por isso a sua participação é tão importante. O objetivo geral da pesquisa é "investigar as barreiras e os facilitadores para o desempenho ocupacional de servidores com deficiência em Instituições Pública de Ensino Superior e a pandemia da COVID-19".

Caso você aceite participar desta pesquisa será necessário responder a três formulários, em dia, horário e plataforma (por exemplo WhatsApp, Skype, Google Meet, ou outra) de melhor conveniência para você em seu próprio domicílio. Nós estimamos um tempo de 30-40 minutos de conexão online conosco. Os formulários possuem (1) questões sobre sua renda familiar, (2) questões sobre as tarefas do dia a dia que possui dificuldade de fazer no trabalho e (3) perguntas sobre quais são as barreiras e os facilitadores que você identifica para seu desempenho na função que exerce na Universidade. Nós, pesquisadores do estudo depois de prestar todos os esclarecimentos necessários apresentaremos esses formulários e suas respostas serão gravadas para que possamos transcrevê-las com fidedignidade e na sequência analisá-las. Logo após a transcrição, a gravação será excluída do arquivo e destruída.

Os riscos desta pesquisa são reduzidos e se relacionam a possibilidade de perda de confidencialidade, mas para minimizar esse risco serão tomadas as medidas de garantia de seu anonimato, com a codificação de seu nome, passando você a ser identificado por um número. As questões contidas nos formulários de entrevista são simples e não induzem a constrangimentos. Mas, caso você se sinta desconfortável com alguma questão, suspenderemos a entrevista imediatamente, faremos seu acolhimento e se desejar não mais continuar, descartaremos todo material coletado.

Nós esperamos que com sua participação na pesquisa seja possível conhecer as barreiras e facilitadores que existem no exercício de sua função presencial e em modo de trabalho remoto durante a pandemia. E, desta forma constituir saber que poderá contribuir com as Instituições para melhorar as condições de acolhimento, acompanhamento e espaços de trabalho.

Você poderá obter qualquer informação relacionada a sua participação nesta pesquisa, a qualquer momento que desejar, por meio dos pesquisadores do estudo. Sua participação é voluntária, e em decorrência dela você não receberá qualquer valor em dinheiro. Você não terá nenhum gasto por participar neste estudo. E, você poderá não participar mais do estudo ou se retirar a qualquer momento, sem que haja qualquer constrangimento junto aos pesquisadores, ou qualquer prejuízo na sua Instituição em que é servidor. Para isso, basta você nos contatar. Destacamos que você não será identificado(a) neste estudo, pois a sua identidade será apenas de nosso conhecimento, sendo garantido o seu sigilo e sua privacidade.

Contato dos pesquisadores:

Profa. Alessandra Cavalcanti - E-mail: alessandra.cavalcanti@uftm.edu.br

Telefone: (34) 99154-5527

Profa Adriana M. Valladão N. Van Petten - E-mail: avaladao@ufmg.br

Telefone: (31) 9951-6789

Mestranda Simone Gonzaga França Oscar – E-mail: simone.to.ufmg@gmail.com

Telefone: (31) 98705-5770

Em caso de dúvida em relação a esse documento, favor entrar em contato com o CEP-UFMG - Comissão de Ética em Pesquisa da UFMG - Av. Antônio Carlos, 6627. Unidade Administrativa II - 2º andar - Sala 2005. Campus Pampulha. Belo Horizonte, MG – Brasil. CEP: 31270-901. E-mail: coep@prpq.ufmg.br. Tel: 34094592. Os Comitês de Ética em Pesquisa são colegiados criados para defender os interesses dos participantes de pesquisas, quanto a sua integridade e dignidade, e contribuir no desenvolvimento das pesquisas dentro dos padrões éticos.

Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

Consentimento Livre, após Esclarecimento

Eu li e/ou ouvi o esclarecimento acima e compreendi para que serve o estudo e a quais procedimentos serei submetido. A explicação que recebi esclarece os riscos e benefícios do estudo. Eu entendi que sou livre para interromper minha participação a qualquer momento, sem justificar minha decisão e que isso não afetará qualquer relação minha com a Instituição. Sei que meu nome não será divulgado, que não terei despesas e não receberei dinheiro para participar do estudo.

2. Você consente em participar da pesquisa? *

Mark only one oval.

Consinto em participar da pesquisa e autorizo a gravação da entrevista para transcrição.

Não concordo.

Informações
para
agendamento

As informações solicitadas nessa etapa do formulário servirão para nos planejarmos para entrar em contato com você e fazê-lo da melhor maneira possível, sendo assim, faz-se essencial que nos informe a melhor ocasião e meios para que possamos viabilizarmos sua participação na pesquisa.

3. Por favor nos informe seu e-mail para o envio de uma via deste documento. *

4. Qual o melhor dia e o horário para você conversar com os pesquisadores? (pode ser mais de uma opção). *

5. Qual a plataforma que deseja ser entrevistado? *

Mark only one oval.

WhatsApp

Google Meeting

Skype

Zoom

Other: _____

6. Qual seu telefone?

7. Obrigado por nos ajudar! Entraremos em contato para sua participação.

This content is neither created nor endorsed by Google.

Google Forms



UNIVERSIDADE FEDERAL DO TRIÂNGULO MINEIRO
LABORATÓRIO INTEGRADO DE TECNOLOGIA ASSISTIVA

SOBRE O SERVIDOR

Nome (opcional): _____ Pnº: _____ IES: _____ Data: ____/____/____
 Data de Nasc: ____/____/____ Idade: _____ E.C: _____ Sexo: () F () M
 Profissão: _____ Cargo: _____ Setor: _____
 Primeiro emprego: () SIM () NÃO Forma de deslocamento casa-trabalho (antes da pandemia): _____
 Tempo de trabalho na IES: _____ Tempo em trabalho remoto: _____
 Tipo de deficiência: () física () auditiva () visual () mental () múltipla
 Diagnóstico: _____ Causa: () congênita () adquirida
 Email ou Endereço completo (envio de relatório): _____

ROTEIRO DE ENTREVISTA

- 1). Você teve acesso a serviços de orientação, de formação e de colocação, de emprego ou de outras finalidades, bem adaptados as suas necessidades?
- 2). No setor que está vinculado, qual a função que desempenha?
- 3). Já foi tratado de forma preconceituosa por colegas/chefias/comunidade no seu trabalho?
- 4). Quais as dificuldades? E facilidades no exercício de sua função que enfrenta? Cite três exemplos.
- 5). Preciso de treinamento para exercer a função? Recebeu? De quem? Por quanto tempo?
- 6). Teve processo de acompanhamento para sua integração? Teve acesso a treinamentos, manuais, regulamentos e informações sobre a IES?
- 7). Realizou na IES curso de educação profissional?
- 8). Seu posto de trabalho possui alguma adaptação? Qual? Para que? Quem a indicou?
- 9). Usa alguma órtese/prótese ou outro recurso de tecnologia assistiva?
- 10). Exerce as atribuições do cargo de forma independente? (sim/Não – explique)
- 11). Seu horário de trabalho é flexível ou reduzido? Se sim, desde quando e porquê?
- 12). Como foi sua adaptação as rotinas de trabalho remoto?
