AVALIAÇÃO
e-ISSN: 1982-5765 | Revista da Avaliação da Educação Superior
UNISO UNICAMP

CC BY

Artigo

DOI: http://dx.doi.org/10.1590/1982-57652024v29id264090

"O preconceito, na verdade, é desconhecimento": proposta de ações de acessibilidade para inclusão e permanência de servidores com deficiência em uma universidade federal no interior do Rio Grande do Sul

"Prejudice, in fact, is ignorance": accessibility actions proposal for the inclusion and permanence of employees with disabilities at a federal university in the countryside of Rio Grande do Sul

"El prejuicio, em realidad, es ignorancia": propuesta de acciones de accesibilidad para la inclusión y permanencia de empleados con discapacidad en una universidad federal del interior de Rio Grande do Sul

Giseli Rodrigues Wagner - Universidade Federal de Santa Maria | Santa Maria | Rio Grande do Sul | Brasil. E-mail: giselirwagner@gmail.com | Orcid: https://orcid.org/0000-0003-2242-9118

Márcia Zampieri Grohmann - Universidade Federal de Santa Maria | Santa Maria | Rio Grande do Sul | Brasil. E-mail: marciazg@gmail.com | Orcid: https://orcid.org/0000-0002-8975-9675

Resumo: O ingresso das pessoas com deficiência no mercado de trabalho é assegurado por lei. No entanto, apenas possibilitar a vaga não garante a plena inclusão e permanência dessas pessoas no âmbito laboral. É necessário que as organizações estejam preparadas e tenham em sua cultura a prática de ações de acessibilidade que contribuam para esse processo. Este estudo objetivou propor ações de acessibilidade de acordo com o panorama da inclusão e permanência de servidores com deficiência em uma Universidade Federal no interior do Rio Grande do Sul. Com abordagem qualitativa, de caráter exploratório, foi desenvolvido a partir de análise de conteúdo de informações oriundas de questionários com perguntas abertas, aplicados a 26 servidores com deficiência da Universidade Federal de Santa Maria (UFSM). Os resultados encontrados indicam que a UFSM está no caminho para construir uma Universidade acessível, mas ainda apresenta barreiras, principalmente atitudinais, que podem ser minimizadas com ações de acessibilidade propostas. Além de compreender o panorama da inclusão e permanência dos servidores com deficiência em uma Universidade Pública, este estudo traz uma proposta de ações de acessibilidade que podem proporcionar melhores condições de trabalho para as pessoas com deficiência. Assim, preenche uma lacuna de estudos direcionados para os servidores com deficiência e de ações que auxiliem na sua real inclusão e permanência no ambiente laboral.

Palavras-chave: ações de acessibilidade; inclusão; permanência.

Recebido em: 16 maio 2022 | Aprovado em: 28 set. 2024 | Revisado em: 01 nov. 2024

Editor de seção: André Pires | Editora de Layout: Silmara Pereira da Silva Martins

AVALIAÇÃO
e-ISSN: 1982-5765 | Revista da Avaliação da Educação Superior
UNISO UNICAMP

Abstract: Law guarantees the entry of people with disabilities into the labor market. However, just making the vacancy possible does not guarantee the full inclusion and permanence of these people in the work environment. It is necessary that organizations be prepared and have in their culture the practice of accessibility actions that contribute to this process. This study aimed to propose accessibility actions according to the panorama of inclusion and permanence of servers with disabilities in a Federal University in the interior of Rio Grande do Sul. With a qualitative approach, of an exploratory nature, it was developed with content analysis of information from questionnaires with open questions, applied to 26 servers with disabilities at the Federal University of Santa Maria (UFSM). The results found indicate that UFSM is on the way to building an accessible University, but it still has barriers, mainly attitudinal, that can be minimized with proposed accessibility actions. In addition to understanding the panorama of inclusion and permanence of servers with disabilities in a Public University, the present study presents a proposal for accessibility actions that can provide better working conditions for people with disabilities. Also filling a gap in studies aimed at servers with disabilities and about actions that help in their real inclusion and permanence in the work environment.

Keywords: accessibility actions; inclusion; permanence.

Resumen: La entrada de personas con discapacidad al mercado laboral está garantizada por ley. Sin embargo, solo posibilitar la vacante no garantiza la plena inclusión y permanencia de estas personas en el ambiente de trabajo. Es necesario que las organizaciones estén preparadas y tengan en su cultura la práctica de acciones de accesibilidad que contribuyan a este proceso. Este estudio tuvo como objetivo proponer acciones de accesibilidad de acuerdo con el panorama de inclusión y permanencia de los empleados con discapacidad en una Universidad Federal del interior de Rio Grande do Sul. Con un enfoque cualitativo, de carácter exploratorio, se desarrolló con análisis de contenido de informaciones de cuestionarios con preguntas abiertas, aplicados a 26 empleados con discapacidad de la Universidad Federal de Santa María (UFSM). Los resultados encontrados indican que la UFSM está en camino de construir una Universidad accesible, pero aún presenta barreras, principalmente actitudinales, que pueden minimizarse con las acciones de accesibilidad propuestas. Además de comprender el panorama de inclusión y permanencia de los empleados con discapacidad en una Universidad Pública, este estudio presenta una propuesta de acciones de accesibilidad que puedan brindar mejores condiciones laborales para las personas con discapacidad. Suple un vacío en estudios dirigidos a empleados con discapacidad y acciones que ayuden en su real inclusión y permanencia en el entorno laboral.

Palavras clave: acciones de accesibilidad; inclusión; permanência.

1 Introdução

Acessibilidade é um direito do cidadão assegurado por lei para que pessoas com deficiência (PcDs) possam usufruir de recursos e ações no âmbito social (Lamônica *et al*., 2008). Pessoas com algum tipo de limitação, necessitam de adaptações para que realizem suas atividades diárias de lazer, saúde, educação e trabalho. França e Pagliuca (2008) entendem que a deficiência implica em restrição de independência, assim, as pessoas com deficiência desenvolvem um movimento visando assegurar acessibilidade aos bens e serviços ofertados à sociedade plural como forma de garantir sua autonomia e cidadania.

Atualmente, existem leis que asseguram vagas para trabalhadores com deficiência no mercado de trabalho, inclusive no serviço público. Há uma homogeneidade no discurso de autores que dissertam sobre este tema, afirmando que a inclusão no trabalho das pessoas com deficiência deve ir além da garantia da vaga, sendo uma colaboração conjunta dos colegas, gestores e dos próprios trabalhadores com deficiência (Toldrá, 2009; Campos; Vasconcellos; Kruglianskas, 2013; Maccali *et al*., 2015; Pereira; Bizelli; Leite, 2017; Freitas *et al*., 2017). Com isso, percebe-se a necessidade de que as organizações ofereçam condições dignas para acolher e manter esses trabalhadores, especialmente aqueles que requerem um ambiente adaptado, considerando a inclusão como um processo distinto da simples inserção na instituição (Campos; Vasconcellos; Kruglianskas, 2013).

A Universidade Federal de Santa Maria (UFSM), localizada no interior do estado do Rio Grande do Sul, é uma instituição pública de ensino que seleciona seus servidores através de concurso público, com reserva de vagas para candidatos com deficiência, conforme a Lei 8112 (Brasil, 1990). Sua estrutura administrativa conta com setores específicos para formular ações focadas em melhorar a qualidade de vida dos servidores em suas atividades diárias, incluindo ações voltadas aos servidores com deficiência, uma vez que a inclusão efetiva das PcDs no mercado de trabalho depende das condições estruturais, funcionais, organizacionais e sociais que compõem o ambiente em que o indivíduo será integrado (Maccali *et al*., 2015).

Entender como ocorre a inclusão para servidores com deficiência, bem como suas peculiaridades individuais no decorrer das atividades laborais, possibilita aos gestores uma melhor administração dos recursos humanos nas organizações. Este estudo foi desenvolvido com o objetivo de compreender o panorama da inclusão e acessibilidade da UFSM na visão de seus servidores com deficiência e, com isso, propor ações de acessibilidade que promovam, para além da ocupação da vaga, a inclusão e a permanência satisfatória desses trabalhadores no ambiente organizacional.

1.1 Pessoa com deficiência

O termo "Pessoa com Deficiência" é utilizado neste estudo, conforme o estabelecido pela Convenção Internacional sobre os direitos das pessoas com deficiência (Brasil, 2009) e o Estatuto Nacional da Pessoa com Deficiência (Brasil, 2015), que define no art. 2º:

> Considera-se pessoa com deficiência aquela que tem impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, o qual, em interação com uma ou mais barreiras, pode obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas (Brasil, 2015).

Entendida como um efeito biológico, Assis (2016) aponta que a deficiência pode acometer qualquer indivíduo, de forma permanente ou temporária, em diferentes fases da vida. Para o autor, a deficiência é caracterizada por dificuldades orgânicas que limitam e incapacitam o indivíduo de desempenhar funções relacionadas às atividades da vida diária e/ou de natureza laboral. A deficiência configura-se como tal a partir do momento em que, na interação com os demais indivíduos da sociedade, surgem barreiras que impossibilitam, efetivamente, a participação plena das PcDs (Assis, 2016).

Observa-se um avanço gradual na forma como a sociedade vem tratando a deficiência. Percebe-se que a interpretação da sociedade sobre a deficiência e a relação com as pessoas nessa condição passaram por diversas alterações ao longo da história (Camargo; Goulart Júnior; Leite, 2017). Atualmente, há o reconhecimento de que a pessoa com deficiência tem os mesmos direitos de livre escolha e de usufruir das oportunidades disponíveis na sociedade como qualquer outra, independentemente do seu tipo de deficiência e do grau de comprometimento que apresente. Cabe à sociedade reorganizar-se para garantir a qualquer indivíduo, sem levar em conta suas peculiaridades, acesso a todos os bens e serviços que a caracterizam (Bezerra; Vieira, 2012).

Para a pessoa com deficiência, o emprego representa mais do que uma necessidade básica de provimento, ele traz uma mudança significativa na construção de sua subjetividade, envolvendo uma dimensão intrapessoal que se reflete na autoestima e na valoração pessoal, constituindo sua identidade perante os demais, seja assumindo posicionamentos ou outorgando posicionamentos para outros (Passerino; Pereira, 2014). Fernandes; Moura e Ribeiro (2011), apontam que o aumento da presença de pessoas com deficiência nas ruas e nos espaços públicos é perceptível. Buscando meios para alcançar sua autonomia, as PcDs veem o trabalho como um aliado importante para esse objetivo, procurando inserção cada vez maior no mercado de trabalho. Noga (2012) afirma que, atualmente, a pessoa com deficiência exige sua participação, especialmente no âmbito do trabalho formal, que lhe garanta dignidade. Mesmo com o aumento do número de PcDs empregadas, grande parte da população com deficiência não se encontra formalmente ocupada. O desenvolvimento de uma cultura de inclusão na sociedade e nas organizações indica um cenário de pouca e lenta evolução, muitas pessoas com deficiência

no Brasil ainda se encontram excluídas do mercado de trabalho, assim como de outras esferas sociais (Camargo; Goulart Júnior; Leite, 2017).

A inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho vai além da simples contratação de uma PcD. Ela implica questionar padrões preestabelecidos que geram exclusão e se adaptar para eliminá-los. Está fortemente relacionado a uma nova forma de organização que visa atender as necessidades de todos os seus membros, principalmente das pessoas com deficiência (Fernandes; Moura; Ribeiro, 2011). É necessário um esforço conjunto para a plena inclusão, tanto por parte da organização, quanto da própria pessoa com deficiência, sugerindo que alguns cuidados devem ser percebidos na interação com essas pessoas. Atitudes como perguntar antes de ajudar, conversar diretamente com a pessoa e permitir que ela tome suas próprias decisões podem facilitar o processo de inclusão (García-Morato, 2012). A inclusão promove a humanização da empresa, as pessoas são ouvidas, compreendidas e estimuladas, a capacidade de agir e aprender é destacada, e a gestão e aplicação das competências de cada indivíduo sustentam a competitividade organizacional. Dessa forma, compreende-se que os cargos ocupados pelas PcDs não devem ser restritos apenas a algumas áreas da organização, o que caracterizaria uma atitude segregacionista, colocando a PcD em uma redoma e impedindo-a de interagir de forma construtiva com os demais, dificultando o seu crescimento profissional (Fernandes; Moura; Ribeiro, 2011).

1.2 Inclusão e acessibilidade

Inclusão social pode ser compreendida como a possibilidade de que a pessoa com deficiência, bem como os demais cidadãos, vivencie uma participação efetiva na vida social, econômica, cultural e política, dos contextos em que estão inseridos, tendo seus direitos respeitados, independentemente de classe social, raça, religião, sexo etc. Trata-se de um processo interativo e bidirecional, no qual se realizam intervenções tanto no indivíduo, para qualificá-lo, quanto no contexto social, para torná-lo acessível, proporcionando a participação de todos (Camargo; Goulart Júnior; Leite, 2017). Para Cirino (2016), a concepção da inclusão, seja social ou de outro caráter, fundamenta-se em ideias de reconhecimento e aceitação da diversidade entre as pessoas e a sociedade, suas escolhas e práticas de forma ampla. Dessa forma, a questão jurídica está sempre presente nas discussões sobre inclusão, sustentando o princípio da igualdade e da garantia de direitos. Trata-se de um processo lento e complexo, que demanda transformações, tanto das pessoas com deficiência, quanto do meio social no qual estão inseridas.

De acordo com o paradigma da inclusão, a deficiência não está limitada ao indivíduo, cabendo a ele sozinho buscar seu desenvolvimento, a sociedade também tem o papel de encontrar meios que garantam o desenvolvimento e a inclusão das pessoas

com deficiência, considerando seu direito de acesso aos bens comuns da vida em comunidade (Silva; Furtado; Andrade, 2018). A perspectiva social da deficiência compreende a inclusão como um movimento duplo de adaptação, tanto da sociedade em relação à pessoa com deficiência, quanto da pessoa com deficiência em relação à sociedade, exigindo que suas instituições se modifiquem para atender o ser humano em sua diversidade (Almeida; Ferreira, 2018).

Quando se trata do mercado de trabalho, a inclusão efetiva das pessoas com deficiência depende não só de preparo profissional, mas também das condições estruturais, funcionais, organizacionais e sociais que permeiam o ambiente onde o indivíduo será integrado, para que sua contratação não seja motivada apenas pela bondade ou obrigatoriedade legal (Maccali, 2015). Incluir não é apenas estar fisicamente presente, compartilhar o mesmo local de uma pessoa com deficiência, ou tolerar sua presença no ambiente de trabalho. A inclusão exige que a PcD seja ajudada pela organização e pelas demais pessoas para que esse processo aconteça. Implica a adaptação da estrutura organizacional às pessoas, considerando suas características e competências (Fernandes; Moura; Ribeiro, 2011).

O simples ato de contratar uma pessoa com deficiência não caracteriza uma organização como inclusiva. Essa ação pode ser denominada como "integração", que, segundo Sassaki (2010), consiste no esforço de inserir na sociedade pessoas com deficiência que atingiram um nível de competência compatível com os padrões sociais vigentes, sendo a inserção da pessoa com deficiência preparada para conviver na sociedade. Para o autor, a inclusão consiste em modificar a sociedade como pré-requisito para que a pessoa com deficiência possa buscar seu desenvolvimento e exercer a cidadania. Políticas baseadas na integração refletem paradigmas conservadores de décadas passadas, onde a pessoa com deficiência era segregada, reclusa e marginalizada socialmente. Ao propor apenas a integração das PcDs, percebe-se implícita a ideia de que deve haver reabilitação individual para que, por mérito próprio e o mais próximo possível de um padrão de "normalidade", as pessoas possam ser integradas ou reintegradas nos sistemas gerais de educação, saúde e trabalho. Atualmente, a ideia de integração vem sendo substituída pelo paradigma da inclusão, que atribui maiores responsabilidades maiores à sociedade e ao Estado, garantindo condições de acessibilidade e inclusão para todos, independentemente das limitações físicas, sensoriais ou cognitivas (Garcia, 2014).

O conceito de "acessibilidade" pode ser encontrado em diferentes formas na Lei 13.146 (Brasil, 2015), conhecida como "Estatuto da Pessoa com Deficiência", que define, por exemplo:

> Art. 3º Para fins de aplicação desta Lei, consideram-se:
>
> I - Acessibilidade: possibilidade e condição de alcance para utilização, com segurança e autonomia, de espaços, mobiliários, equipamentos urbanos, edi-

> ficações, 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.

Nesse sentido, a acessibilidade revela-se como um direito de todos os cidadãos para utilizar os espaços, respeitando o direito universal de ir e vir. Para a pessoa com deficiência, a acessibilidade assegura o exercício da cidadania e possibilita uma maior autonomia, conforme exposto no Art. 53, da Lei 13.146 (Brasil, 2015):

> Art. 53. A acessibilidade é direito que garante à pessoa com deficiência ou com mobilidade reduzida viver de forma independente e exercer seus direitos de cidadania e de participação social.

A acessibilidade faz parte do conceito de cidadania, no qual os indivíduos têm direitos assegurados por lei que devem ser respeitados. Porém, muitas vezes esses direitos são violados quando as pessoas se deparam com barreiras arquitetônicas e sociais. Ainda na Lei 13.146 (Brasil, 2015), barreiras são definidas como quaisquer ações ou obstáculos que comprometem o direito à acessibilidade e podem ser classificadas em:

> a) barreiras urbanísticas: existentes nas vias e nos espaços públicos e privados abertos ao público ou de uso coletivo;
>
> b) barreiras arquitetônicas: presentes em edifícios públicos e privados;
>
> c) barreiras nos transportes: encontradas nos sistemas e meios de transportes;
>
> d) barreiras nas comunicações e na informação: qualquer entrave, obstáculo, atitude ou comportamento que dificulte ou impossibilite a expressão ou o recebimento de mensagens e informações por intermédio de sistemas de comunicação e de tecnologia da informação;
>
> e) barreiras atitudinais: atitudes ou comportamentos que impedem ou prejudicam a participação social da pessoa com deficiência em igualdade de condições e oportunidades com as demais pessoas;
>
> f) barreiras tecnológicas: aquelas que dificultam ou impedem o acesso da pessoa com deficiência às tecnologias (Brasil, 2015).

O Estatuto da Pessoa com Deficiência também define o conceito de "desenho universal", como "concepção de produtos, ambientes, programas e serviços para serem usados por todas as pessoas, sem necessidade de adaptação ou de projeto específico, incluindo os recursos de tecnologia assistiva" (Brasil, 2015). A partir do conceito "desenho universal", a Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT) tem como objetivo normatizar padrões técnicos para elaboração e execução de projetos arquitetônicos, adequando-os a todos os indivíduos (Assis, 2016). Nesse contexto, a ABNT NBR 9050 (2015) estabelece critérios e parâmetros técnicos para o projeto, construção, instalação

e adaptação de ambientes urbanos e rurais e de edificações para garantir condições de acessibilidade. Esta Norma visa proporcionar mais autonomia, independência e segurança para o maior número de pessoas possível, independentemente de suas características, ao acessar ambientes, edificações, mobiliário, equipamentos urbanos e outros elementos. Para que sejam considerados acessíveis, esses elementos devem atender aos requisitos presentes na ABNT NBR 9050 (2015).

Sassaki (2010) evidencia que a acessibilidade perpassa o acesso físico, pedagógico, comunicacional, entre outros, possibilitando a interação entre as pessoas, apresentando a acessibilidade em 6 dimensões: a) Arquitetônica: eliminação de barreiras ambientais físicas nos espaços urbanos, edifícios e no transporte coletivo; b) Comunicacional: assegura a comunicação entre seus diversos suportes; c) Metodológica: promove a flexibilização dos métodos e técnicas de estudo, trabalho e produção; d) Instrumental: aborda a flexibilização no uso de instrumentos e ferramentas de estudo, trabalho e lazer; e) Programática: promove a eliminação de políticas públicas, normas e regulamentos que criem barreiras à inclusão; f) Atitudinal: exige a eliminação de preconceitos, estigmas e estereótipos socialmente instituídos.

A discussão sobre acessibilidade vai além das barreiras arquitetônicas. A comunicação é fundamental para todos que frequentam o mesmo espaço, pois a acessibilidade não se limita à instalação de elevadores ou à construção de rampas de acesso em prédios, também é necessária a adequação dos meios de comunicação, reduzindo as barreiras e possibilitando às PcDs a utilização de qualquer espaço conforme sua necessidade (Siluk; Paulo, 2014). As pessoas com deficiência frequentemente enfrentam, em seu cotidiano, barreiras atitudinais, provenientes das atitudes das pessoas diante da deficiência, como consequência da falta de informação e do preconceito, o que resulta em discriminação, preconceito e exclusão (Castro; Almeida, 2014).

Dentre os fatores que dificultam a inclusão efetiva das pessoas com deficiência nas organizações laborais, destaca-se, primeiramente, a baixa qualificação das PcDs, decorrente do histórico de segregação, que encontra obstáculos em diversas exigências impostas pelas empresas para a ocupação de cargos. Na sequência, há a falta de acessibilidade nos transportes, nas edificações e nos espaços coletivos, que se tornam obstáculos muitas vezes intransponíveis. Por fim, encontram-se as barreiras culturais, que estão em processo de transformação, mas ainda apresentam um desconhecimento do potencial das pessoas com deficiência, gerando preconceito. No entanto, esses estigmas podem ser rompidos com estratégias que adequem as organizações e inibam práticas discriminatórias, criando condições para que os profissionais com deficiência sejam acolhidos com respeito e valorização, ao invés de apenas atenderem a e exigências legais (Hammes; Nuernberg, 2015).

Ações de acessibilidade são medidas pontuais que podem ser implementadas em diversos contextos, incluindo o laboral. Camargo, Goulart Júnior e Leite (2017), seguindo as dimensões de acessibilidade propostas por Sassaki (2010), citam exemplos

de ações que podem auxiliar na eliminação de barreiras no cotidiano das pessoas com deficiência. No âmbito comunicacional, propõem diferentes formas de comunicação, como a possibilidade de aprendizagem da Língua Brasileira de Sinais, por exemplo. Para o metodológico, sugerem métodos e estratégias diferenciadas para o aprendizado de todos os trabalhadores. No instrumental, a oferta de equipamentos, instrumentos e ferramentas, que atendam as condições diversas, é essencial para proporcionar maior autonomia e a possibilidade de exercer as funções delegadas. Na programática, orientam a divulgação e implementação de políticas públicas, legislações e normas que garantam a participação de todos nas diversas instâncias. Para a atitudinal, propõem aplicar técnicas que auxiliem na eliminação de preconceitos, estereótipos e estigmas sociais em relação as pessoas com deficiência. E, no âmbito arquitetônico, sugerem o acesso das PcDs a todos os espaços da organização, por meio da construção de rampas, corrimãos, instalação de elevadores e adaptação de banheiros e outros ambientes, seguindo a norma ABNT NBR 9050 (2015).

Assim, a tradicional concepção de que a pessoa com deficiência deveria se adaptar ao mercado de trabalho cede lugar a uma abordagem social mais aberta e inclusiva, focadas em estratégias como cotas e acessibilidade, que visam capacitar o mercado de trabalho para receber a diversidade em seu meio (Manhães, 2010).

2 Metodologia

Este estudo caracteriza-se pela abordagem qualitativa, de caráter exploratório. Na pesquisa qualitativa, percebe-se como vantagem a possibilidade de uma análise detalhada e exata de alguns casos, podendo ser produzida e os participantes têm mais liberdade para determinar o que é importante para eles e para apresentá-los em seus contextos (Flick, 2013). A pesquisa exploratória é o primeiro passo de todo trabalho científico e tem como finalidade proporcionar maiores informações sobre determinado assunto, facilitar a delimitação de um tema de trabalho, definir os objetivos ou formular as hipóteses de uma pesquisa ou descobrir um novo tipo de enfoque para o trabalho que se tem em mente (Andrade, 2010).

Os procedimentos de pesquisa foram iniciados com a solicitação para a Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (PROGEP) da UFSM de uma listagem com os servidores com deficiência da instituição e seus contatos, para que fosse possível a comunicação com esses e o convite para a participação na pesquisa. De acordo com as informações disponibilizadas, a Instituição contava com um total de 39 servidores com deficiência, sendo 23 com deficiência física, 13 com deficiência visual e 3 com deficiência auditiva. Procurou-se estabelecer contato com todos os servidores com deficiência indicados na listagem recebida pela PROGEP. Ao final das coletas, a amostra contou com 26 servidores com deficiência respondentes, sendo 1 servidor com deficiência auditiva, 11 com deficiência visual e 14 com deficiência física, conforme apresentado no Quadro 1.

Quadro 1- Características da amostra - servidores com deficiência

Nome	Sexo	Idade	Deficiência	Especificidade
S1	Masculino	34	Deficiência Física	Monoparesia de membro inferior direito
S2	Masculino	42	Deficiência Visual	Cegueira
S3	Feminino	56	Deficiência Física	Cadeirante
S4	Masculino	28	Deficiência Física	Locomoção moderada
S5	Masculino	24	Deficiência Visual	Visão monocular
S6	Feminino	32	Deficiência Auditiva	Baixa audição
S7	Masculino	38	Deficiência Física	Dificuldade de locomoção
S8	Feminino	61	Deficiência Visual	Baixa visão
S9	Feminino	33	Deficiência Física	Dificuldade de locomoção
S10	Masculino	39	Deficiência Física	Deficiência braço direito
S11	Masculino	52	Deficiência Física	Cadeirante
S12	Feminino	39	Deficiência Visual	Visão monocular
S13	Feminino	50	Deficiência Visual	Visão monocular
S14	Masculino	39	Deficiência Física	Encurtamento dos membros
S15	Feminino	38	Deficiência Visual	Baixa visão
S16	Masculino	40	Deficiência Visual	Visão monocular
S17	Feminino	42	Deficiência Visual	Cegueira
S18	Feminino	53	Deficiência Física	Dificuldade de locomoção
S19	Masculino	52	Deficiência Física	Cadeirante
S20	Masculino	28	Deficiência Visual	Baixa visão
S21	Feminino	60	Deficiência Física	Amputação da mão direita
S22	Feminino	39	Deficiência Visual	Visão monocular
S23	Feminino	38	Deficiência Física	Dificuldade de locomoção
S24	Masculino	29	Deficiência Física	Dificuldade de locomoção
S25	Feminino	50	Deficiência Física	Dificuldade de locomoção
S26	Masculino	35	Deficiência Visual	Baixa visão

Fonte: Elaboração própria.

Foi aplicado um questionário com perguntas abertas aos servidores com deficiência da UFSM, objetivando entender como eles percebem a acessibilidade e inclusão na Universidade, permitindo a elaboração de sugestões de ações de acessibilidade para inclusão e permanência dos servidores com deficiência da UFSM. As questões tratavam sobre o ingresso desses servidores, incluindo se foram encontradas barreiras e se houve necessidade de adaptações no local de trabalho, e sobre a permanência, questionando sobre as peculiaridades na rotina laboral. Os servidores também foram questionados sobre seu relacionamento com as chefias e colegas de trabalho, bem como sobre a estrutura da UFSM, incluindo seus recursos humanos, materiais e os órgãos de apoio. Ainda, foram solicitadas sugestões de ações que possam promover maior acessibilidade na Instituição.

Durante a coleta dos dados, algumas particularidades foram apresentadas. A maioria dos questionários foi entregue aos respondentes, que preencheram no mesmo momento, enquanto a pesquisadora aguardava ou mantinham-se de posse do instrumento para responder em momento mais adequado e entregar posteriormente. No entanto, para cinco servidores foram feitas algumas adaptações. Um dos participantes, com deficiência visual, solicitou que o questionário fosse encaminhado por e-mail, em formato acessível, para que pudesse ser respondido com auxílio de recursos de comunicação. Para outros quatro participantes, dois com deficiência visual e dois com deficiência física, o questionário foi aplicado oralmente, semelhante à uma entrevista semiestruturada, onde a pesquisadora lia as perguntas e os indivíduos indicavam a resposta adequada. Para esses, foi utilizado um gravador para registrar com maior fidelidade os relatos, sempre com prévia autorização dos entrevistados.

Todos os questionários foram acompanhados por duas vias do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), sendo uma entregue diretamente ao participante e a outra, devidamente preenchida, entregue à pesquisadora. O estudo obteve aprovação do Comitê de Ética e Pesquisa (CEP) da UFSM, sob número de parecer 3210793.

A análise dos dados foi realizada através da técnica de análise de conteúdo, que, para Bardin (2011), consiste em um conjunto de métodos para análise das comunicações, com o objetivo de obter, por meio de procedimentos sistemáticos e objetivos de descrição do conteúdo das mensagens, indicadores que permitam a inferência de conhecimentos relativos às condições de produção/recepção dessas mensagens. O procedimento seguiu as etapas indicadas pela autora: pré-análise, exploração do material e tratamento dos resultados, inferência e interpretação, gerando três categorias finais de análise: Ingresso e Inclusão, Relacionamento Interpessoal e Estrutura da Instituição.

3 Resultados

3.1 Acessibilidade e inclusão: o panorama da UFSM

A seguir, apresenta-se a situação atual da acessibilidade e inclusão na UFSM, a partir da perspectiva dos servidores com deficiência da Instituição. Sobre o processo de inclusão e as barreiras que possam ter dificultado esse processo para os servidores, a maioria dos participantes não encontrou barreiras, no entanto, foram relatadas algumas barreiras urbanísticas, arquitetônicas e atitudinais. Em relação as barreiras urbanísticas, foram citadas as distâncias internas no Campus sede da UFSM e as calçadas nas quais o servidor transita. Quanto às barreiras arquitetônicas, os principais problemas encontrados foram relacionados à acessibilidade dos prédios e banheiros, além de um relato sobre o posicionamento da mesa de trabalho de um dos servidores, que dificultava a visualização dos colegas e das rotinas do setor. As barreiras atitudinais foram as mais citadas, com relatos de preconceito por parte das chefias e colegas de trabalho, muitas vezes de forma implícita, sendo demonstrado através de atitudes

como a desconfiança nas capacidades do servidor com deficiência, indiferença e receio de questionar sobre as necessidades, como pode ser observado nos fragmentos abaixo:

"Tive que demonstrar aos colegas e chefia que poderia desenvolver as tarefas de forma diferente, mas com a mesma responsabilidade e eficiência dos outros servidores" (S17).

"Eu, quando entrei, senti pouca ajuda das chefias, as coordenadoras da época, não vou citar nomes, eram bem indiferentes. [...] claro, ninguém ia falar na minha cara ou fazer cara feia, mas a gente sente quando é meio "escanteado", deixado de lado" (S10).

"[...] qualquer deficiência física parece ser um "tabu. [...] parece que existe um receio de perguntar sobre uma deficiência, como se isso fosse ofensivo. Por isso, muitos preferem não ver, não compartilhar trabalho ou experiências. (S1)

Ainda, foi relatado por uma das servidoras com deficiência que, quando ingressou na UFSM, em 1993, enfrentou dificuldades relacionadas ao seu local de lotação, foi necessário fazer adequações na equipe para recebe-la. Esse fato não agradou os colegas e a chefia, que utilizaram a expressão: "ah, deixa ela ali, afinal de contas ela é aleijada". Esse fato causou constrangimento para a servidora, que afirmou ser "[...] muito desgastante, no início, ouvir isso e não saber como lidar com a situação" (S3).

Muitas dessas atitudes podem ter contribuído para que os servidores demorassem a se sentir incluídos no setor, como relatado por S17 e S10, respectivamente: "O processo de aceitação e conscientização foi lento, consequentemente, demorei para me sentir incluída de fato no meu setor" (S17), "Senti dificuldade de inclusão, de me sentir inserido em uma equipe, não tive muita aceitação, parece" (S10). Pode-se perceber que, apesar da maioria dos servidores ter tido um processo de inclusão positivo, não encontrando maiores dificuldades, ainda foram observadas barreiras que puderam dificultar esse processo, com atitudes questionáveis originadas dos colegas de trabalho e das chefias.

Além disso, o processo de inclusão também pode ser influenciado pela necessidade de adaptação do local ou dos instrumentos de trabalho. Nesse sentido, os servidores com deficiência dissertaram sobre as adaptações ou auxílios requeridos ao ingressarem na UFSM. A maior parte dos entrevistados não necessitou de auxílio, tendo pleno acesso às atividades laborais. Para aqueles que solicitaram adaptações, apenas um servidor comentou que teve sua solicitação de aumento no tamanho da tela de um monitor atendida a priori, mas, ao mudar de setor, não foi contemplado com a adaptação. Para os demais, a UFSM sempre procurou atender as necessidades, como observado nas seguintes falas:

"[...] fui atendida imediatamente. [...] sempre que necessitei, a instituição me disponibilizou cursos dentro e fora da cidade para meu desenvolvimento" (S17).

"Em geral, sou atendida a contento desde o início" (S9).

"[...] No começo, eu senti certa resistência, [...] hoje sou uma pessoa super apoiada aqui, [...] estamos sendo apoiados pela Universidade" (S2).

"[...] Para mim, conseguiram tudo perfeitamente, em pouco tempo" (S10).

Os auxílios requeridos pelos servidores com deficiência abrangeram diversas dimensões da acessibilidade, dentre elas a acessibilidade arquitetônica, com solicitações de transporte adaptado, rampas de acesso, adaptações de banheiros e até a troca de locais de lotação, devido à falta de acessibilidade em determinados prédios. As alterações instrumentais incluíram computadores, monitores maiores, mouses sem fio, cadeiras com características específicas, como apoio para os braços, e um telefone adaptado para deficiência auditiva. Para os recursos comunicacionais, foram instalados softwares com leitor de tela para o computador, além da adequação de documentos em formato compatível com esses softwares, permitindo seu acesso pelos usuários. Ainda, foram disponibilizados pela Instituição recursos metodológicos, como a oportunidade da realização de cursos de capacitação solicitados por um dos servidores. Também foram relatadas necessidades de adaptação atitudinal dos próprios servidores, que ingressaram com medo de ambientes e situações novas, inclusive com receio quanto à aceitação por parte do público que atendiam, necessitando desenvolver uma melhora emocional ao longo do tempo.

Mesmo com as necessidades de adaptações atendidas pela UFSM, alguns servidores ainda encontram dificuldades relacionadas à acessibilidade nas atividades diárias no campus ou setor de trabalho, conforme depoimentos relacionados ao fator permanência. Para os servidores com deficiência, o deslocamento no Campus sede da UFSM pode trazer alguns transtornos devido às irregularidades nas calçadas e rampas, fazendo com que a PcD precise de auxílio de terceiros ou de transporte para seu deslocamento, conforme relato a seguir:

"Quando, eventualmente, preciso ir a outro prédio, necessito de ajuda, já que não me sinto segura justamente pelas irregularidades nas calçadas" (S17).

"Tenho que me deslocar, e, daqui a pouco, preciso que pedir um carro" (S2).

Mesmo que o servidor tem autonomia em seu deslocamento, algumas vezes esbarra em dificuldades de acesso, conforme relatado por S9 e S1:

"O acesso desde a parada até a entrada é muito ruim. Faltam uma parada em local adequado e um calçamento apropriado [...]" (S9).

"[...] há também a questão de pequenos obstáculos pelo chão, onde posso enroscar o pé, como fios e cabos que atravessam a sala pelo chão" (S1).

Além destes obstáculos, também foram relatados problemas relacionados ao acesso a bebedouros, escadas, balcões nas portarias, lanchonetes e bares sem acessibilidade, bem como telas pequenas de monitores dos computadores, e a frequente

falta de acessibilidade em documentos ou programas específicos da Instituição, como o SIE.

Quanto ao relacionamento entre o servidor com deficiência com as chefias e colegas de trabalho, a maioria dos respondentes indicou um bom relacionamento com as pessoas em seu contexto laboral. Houve apenas dois relatos negativos: um referente ao relacionamento ruim com a chefia, que não estava relacionado à deficiência do servidor, e o outro apresentava um bom relacionamento com os colegas de trabalho e um relato que tratava de alguns prejuízos percebidos pela servidora:

"[...] de chefias anteriores, fui prejudicada, inclusive em período de férias, e com chefia atual, forçaram-me a realizar tarefas que não tinha possibilidade, por exemplo, ficar mais tempo no trabalho, lançar diárias em um programa que exige rapidez [...]" (S8).

Os demais depoimentos referentes às questões de relacionamento foram todos positivos, com destaque para os seguintes:

"[...] atualmente, minhas duas chefes, a coordenadora e a vice, são maravilhosas, e os colegas de trabalho são todos muito bons" (S10).

"Sou muito valorizada pela chefia imediata, recebo apoio e ajuda para minhas tarefas quando solicito. Tenho apoio dos meus colegas" (S13).

"O apoio e a compreensão da equipe, desde sempre, são fatores que auxiliam na minha rotina" (S9).

"[...] tenho apoio quando passo por alguma dificuldade física em função da deficiência – dores, ausência no trabalho, etc" (S7).

Ainda sobre o relacionamento interpessoal, a grande maioria dos servidores com deficiência da UFSM afirmou não ter percebido qualquer tipo de discriminação ou preconceito no local de trabalho. No entanto, alguns servidores relataram sofrer preconceito logo ao ingressarem no setor, em atitudes ou julgamentos equivocados sobre suas capacidades, como exemplificado:

"Sim, através de comentários que me diminuíram. [...] já me julgaram incapaz para algumas tarefas, pois não conheciam minhas limitações" (S1).

"Quando as pessoas começam a conviver com outras que tenham alguma deficiência, acabam surpreendendo-se com as verdadeiras limitações, antes superestimadas, e com as verdadeiras potencialidades, antes minimizadas. [...] o preconceito, na verdade, é desconhecimento" (S17).

Em relação à estrutura da UFSM, a maioria dos servidores acredita que os recursos humanos e materiais da Instituição não são suficientes para atender às demandas de acessibilidade. No que diz respeito aos recursos humanos, foram relatadas a falta

de servidores especializados e capacitados, intérprete de libras, falta de atenção das pessoas responsáveis, a necessidade de uma investigação prévia dos setores de lotação dos servidores com deficiência e a ausência de um setor específico para atender as demandas das PcDs:

"Faltam recursos humanos, como intérpretes de libras. Poderia existir um setor que procurasse os PcDs para solucionar necessidades" (S26).

"[...] ainda faltam servidores especializados e capacitados" (S5).

"[...] o pessoal da PROGEP precisa investigar melhor os locais onde os servidores PcDs serão lotados. Refiro-me principalmente à Perícia Médica" (S23).

Quanto aos recursos materiais, foram citadas a ausência de elevadores em alguns prédios, bebedouros adaptados, rampas de acesso, barreiras, desníveis, sujeira, iluminação inadequada, e a demora nas obras e nos reparos na estrutura física da Universidade e principalmente a falta de recursos financeiros:

"[...] falta verba, faltam recursos financeiros" (S3).

"[...] sabemos que envolve recursos financeiros e nem sempre depende somente da instituição para que esses recursos sejam obtidos" (S17).

Por outro lado, também foram encontrados depoimentos que acreditam que a Instituição possui recursos para atender às demandas ou que, mesmo com a escassez de materiais, desenvolve um bom trabalho, procura atender a demanda e especificidade de cada caso:

"Não, de modo algum. Mas com os recursos humanos e materiais que possui, está fazendo um baita trabalho" (S2).

"[...] acredito que a UFSM esteja buscando diariamente melhorar/ampliar para suprir suas necessidades" (S17).

"Suficiente, não se pode dizer que seja, pois, cada caso é diferente, importante é que, na medida em que surgem as necessidades, elas sejam atendidas" (S11).

"Acredito que a UFSM está se adequando a cada caso, mas ainda faltam recursos" (S13).

Ainda sobre a UFSM, em relação a programas, núcleos ou órgãos de apoio na Instituição, específicos para os servidores com deficiência, a maioria citou o Núcleo de Acessibilidade. Além deste Núcleo, também foram mencionados a CAED, a Comissão de Acessibilidade e um Núcleo de Acompanhamento para novos servidores com deficiência e uma Comissão de Ingresso específica para PcDs. Houve também relatos sobre serviços usufruídos pelos servidores, como atendimento especializado de Terapeutas Ocupacionais e a possibilidade de os servidores PcDs receberem o almoço do Restaurante Universitário no seu local de trabalho, conforme as seguintes falas:

"Existe um núcleo de acompanhamento dos novos servidores com deficiência, com o propósito de auxiliá-los e adaptá-los ao trabalho" (S1).

"Existe a comissão de ingresso, específica para pessoas com deficiência, na PROGEP, em parceria com o Núcleo de Acessibilidade" (S2).

"[...] há o núcleo de acessibilidade dentro da universidade, não conheço pessoalmente, mas sei que ele existe. Um dos avanços foi justamente a possibilidade de que os servidores possam receber o almoço sem precisar se deslocar até lá" (S3).

"Participo do atendimento de alunas da Terapia Ocupacional há 3 meses" (S9).

Por fim, foi aberto um espaço para que os participantes pudessem indicar sugestões a serem adotadas pela UFSM para melhorar a qualidade de vida do servidor com deficiência. Houve recomendações em todas as dimensões de acessibilidade, principalmente na arquitetônica, com melhorias na estrutura dos prédios e dos caminhos na Universidade, com rampas, elevadores, calçamentos e localização das paradas de ônibus. Na dimensão metodológica, houve sugestões para realização de cursos de treinamento e capacitação para as chefias e colegas dos servidores com deficiência, bem como a inclusão de atividades esportivas. Também foi enfatizada a necessidade de acompanhamento periódico desses servidores, ao longo de sua trajetória laboral, com apoio psicológico, criação de fóruns de discussão sobre a temática das PcDs, grupos de bate-papo, entre outros, conforme relatos que seguem:

"[...] deveria haver um setor específico para tratar do lado emocional do servidor com deficiência, dar maior apoio, né"? (S3).

"[...]eles deveriam nos procurar periodicamente, interagir conosco, perguntar sobre as dificuldades que encontramos, né?! Por exemplo, a cada seis meses, verificar as atividades realizadas, se estão adequadas" (S8).

"[...] ter um núcleo de apoio para as pessoas com deficiência, se existe, não sei, nunca ouvi falar" (S10).

"Acompanhamento dos TAEs com deficiência, até mesmo grupos de bate-papo (estudo) com os mesmos" (S13).

Além dessas sugestões, também foi mencionada a necessidade de investimentos em inovação nas tecnologias assistivas, permitindo uma melhor comunicação entre todos, assim como a disponibilização de instrumentos e materiais específicos, conforme a demanda instrumental das PcDs. Na dimensão programática, destacou-se a importância do cumprimento das políticas públicas, como menção ao relato de S2:

"[...] é a adoção da Classificação Internacional da Funcionalidade (CIF), incapacidade e saúde, de modo que apenas pessoas com deficiência reais, que de fato precisam de adaptações, sejam contempladas, né?" (S2)

O servidor sugere que, em vez de utilizar a Classificação Internacional de Doenças (CID), principalmente para o ingresso de servidores com deficiência na Instituição, seja adotada a CIF, que considera as pessoas com deficiência não como "doentes", mas funcionais, estabelecendo uma concepção mais justa das PcDs. Por fim, propôs-se a mudança atitudinal das pessoas que mantêm relações diárias com as PcDs, sugerindo-se ações de sensibilização, que possam demonstrar a importância de um tratamento igualitário e permitir o acesso às tarefas laborais, conforme observado nas seguintes respostas:

"As ações de sensibilização são sempre bem-vindas. A partir da eliminação das barreiras atitudinais, podemos superar todas as outras" (S17).

"Treinamento de servidores para entenderem as especificidades dos colegas com deficiência, sem medo de conversar ou considera-los incapazes sem conhecê-los" (S1).

"A melhor maneira é tratar com igualdade, apenas dar oportunidade de acesso, pois a capacidade para desempenhar a função é igual para todos" (S11).

Para a categoria Ingresso e Inclusão, ao analisar as declarações dos servidores com deficiência da UFSM, verificou-se que a maioria teve um ingresso satisfatório na Instituição, enfrentando poucas barreiras que dificultaram o processo de inclusão. Quando foram identificadas adaptações necessárias, a UFSM procurou atender as solicitações, facilitando o acesso às atividades laborais para esses servidores. No entanto, foram apontadas barreiras arquitetônicas, comunicacionais e instrumentais que ainda dificultam a acessibilidade no campus. Ainda assim, a realidade encontrada na UFSM, mesmo em concordância com os achados de Pereira, Bizelli e Leite (2017), onde grande parte das PcDs pesquisadas demonstrou-se satisfeita com seu emprego em uma universidade pública, parece ir de encontro com os principais estudos na área. Assis (2016), ao estudar as condições de trabalho em uma Universidade Federal, apontou o possível agravamento de quadros de limitações e desvantagens devido à falta de adaptações e adequações no ambiente de trabalho. O observado pelo autor mostrou-se ainda mais alarmante quando ele afirma que "em muitas situações, os servidores com deficiência são submetidos a penosas condições de trabalho" (p. 113). Camargo, Goulart Júnior e Leite (2017) corroboram ao mencionar que a inclusão não deve se resumir à simples oportunidade de ingresso no ambiente laboral, sendo necessário implementar estratégias que favoreçam a plena participação da PcD no contexto organizacional.

Na categoria Relacionamento Interpessoal, embora o relacionamento com as chefias e colegas de trabalho tenha sido majoritariamente positivo, foram relatados alguns casos de desconfiança e preconceito. Camargo, Goulart Júnior e Leite (2017) apontam a importância de trabalhar a sensibilização e conscientização para o acolhimento dos trabalhadores com deficiência por todos os envolvidos no ambiente organizacional, ressaltando que a cultura organizacional muitas vezes absorve traços da

cultura da sociedade, que ainda é carregada de preconceitos relacionados às PcDs. Pereira, Bizelli e Leite (2017) entendem que o cotidiano das instituições está se adaptando e normalizando a convivência entre os diferentes. Porém, os autores afirmam que ainda há muito a ser feito para superar atitudes preconceituosas e falta de preparo humano nas organizações para permitir o desenvolvimento pleno das pessoas com deficiência.

Sobre a Estrutura da Instituição, grande parte dos servidores considera que não são disponibilizados recursos humanos e materiais suficientes para as demandas de acessibilidade, reconhecendo, no entanto, o Núcleo de Acessibilidade como o principal órgão com atividades voltadas aos servidores com deficiência. Além disso, os servidores sugeriram ações em todas as dimensões da acessibilidade, incluindo alterações arquitetônicas nos prédios e caminhos no campus, ações de sensibilização entre chefias e colegas, cursos de qualificação nas temáticas das deficiências, disponibilização de instrumentos e materiais acessíveis além de observar a necessidade de cumprimento das leis relacionadas à acessibilidade, entre outros pontos. A presença de barreiras que impedem ou dificultam o acesso para as PcDs em escolas, universidades e no mercado de trabalho, conforme apontado por Pagaime (2016), ainda exige mobilização para que os preceitos legais sejam cumpridos. Assis (2016) recomenda que as organizações estejam atentas às condições de trabalho oferecidas aos servidores com deficiência, no que diz respeito a adaptações arquitetônicas, atitudinais e gerencias, bem como à oferta de ferramentas e equipamentos. Pereira, Bizelli e Leite (2017) complementam que uma governança pública eficiente deve ir além de uma adequada alocação de recursos, oferecendo condições dignas de trabalho, de modo a minimizar a competição predatória para aqueles que necessitam de auxílio especial.

3.2 Proposta de ações de acessibilidade para inclusão e permanência dos servidores com deficiência na UFSM

A partir das informações coletadas, foram elaboradas sugestões de ações de acessibilidade visando auxiliar na inclusão e permanência dos servidores com deficiência da UFSM, que podem ser estendidas, respeitando particularidades, para outras Universidades e Instituições Públicas. Essas sugestões foram construídas considerando os anseios do público pesquisado, associados às seis dimensões da acessibilidade, propostas por Sassaki (2010), que, alinhando-se ao paradigma da inclusão e à diversidade humana, defende que a acessibilidade não está condicionada apenas ao ambiente arquitetônico, existindo barreiras em diferentes contextos, e que uma organização inclusiva deve implementar, gradativamente, medidas de acessibilidade nos seis contextos apresentados: arquitetônico, comunicacional, instrumental metodológico, programático e atitudinal. A categorização das ações visa clarificar a exposição das ideias, atribuindo ações às dimensões que mais se encaixam. Na prática, algumas ações podem contribuir para diferentes dimensões ao mesmo tempo, não sendo restritas a uma

única categoria. As propostas de ações de acessibilidade estão apresentadas no Quadro 2, com base nas categorias de Sassaki (2010).

Quadro 2 - Propostas de ações de acessibilidade

Dimensão	Definição (Sassaki, 2010)	Sugestões
ARQUITETÔNICA	Está relacionada à eliminação das barreiras físicas encontradas no cotidiano, nos espaços públicos ou privados. Ela deve estar presente nos transportes, no acesso aos prédios, nos caminhos por todo espaço físico acessado, nos espaços internos, com iluminação, ventilação, disposição correta dos móveis, entre outros	- Mapeamento das atuais necessidades de adequações de acessibilidade nos prédios e caminhos ao longo da UFSM; - Seguir as diretrizes da NBR9050 nas novas construções e edificações; - Manutenção do serviço de transporte interno do Campus; - Especificar uma parcela de recursos na previsão orçamentária anual da UFSM para realizar as adequações de acessibilidade necessárias.
ATITUDINAL	Perceber as pessoas com deficiência sem preconceitos, estigmas, estereótipos e discriminações.	- Ações de sensibilização da comunidade acadêmica; - Ampliar a oferta de cursos, palestras, seminários que abordem a temática da inclusão e acessibilidade das PcDs no local de trabalho. - Diversificar a divulgação, o local e a forma como estes cursos serão ofertados; - Comunicar as chefias e setores quando forem receber um servidor com deficiência; - Convidar diretamente as pessoas que terão relação de trabalho com a PcD a realizarem qualificação na área da inclusão e acessibilidade.
COMUNICACIONAL	Uma comunicação sem barreiras no ambiente de trabalho prevê a total acessibilidade nas relações interpessoais, sejam elas face-a-face, na língua de sinais, linguagem corporal, linguagem gestual, entre outras, na comunicação escrita, em livros, jornais, revistas, documentos, etc.,	- Aumentar o número de servidores tradutores intérpretes da Libras; - Incentivar a participação dos servidores nos programas desenvolvidos na UFSM, para a promoção da acessibilidade comunicacional; - Redigir documentos em formato acessível; - Construir uma comunicação acessível nos meios eletrônicos (redes sociais e páginas da UFSM); - Estabelecer um canal de comunicação entre a PROGEP, Núcleo de Acessibilidade e PcDs interessadas.

INSTRUMENTAL	Está relacionado a eliminação de barreiras nos instrumentos e utensílios de trabalho, como máquinas, equipamentos, lápis, canetas, teclado do computador, entre outros, que podem ser criadas para uso específico das PcDs ou adaptados dos instrumentos tradicionais.	- Dispor de alguns equipamentos específicos, como computadores, softwares, mobiliário acessível, entre outros; - Atender as necessidades instrumentais à medida que forem sendo apresentadas.
METODOLÓGICA	Devem ser transpostas as barreiras nos métodos e técnicas de trabalho, com treinamento e desenvolvimento de recursos humanos, execução de tarefas, ergonomia, utilizando novas maneiras que levam em consideração as pessoas que possuem deficiência.	- Ter intérpretes da Libras nas palestras e cursos destinados aos servidores com deficiência quando há a presença da PcD com surdez; - Disponibilizar materiais adaptados, com áudio-descrição, Braile, etc.; - Qualificar profissionais para atuar na área da inclusão e acessibilidade.
PROGRAMÁTICA	Promovida quando se eliminam as barreiras invisíveis encontradas em políticas, leis, resoluções portarias, ordem de serviço e afins, que possam impedir ou dificultar a plena participação das PcDs nos âmbitos de trabalho, educacional, lazer, entre outros.	- Cumprir o estabelecido na Lei 8112/90, referente a garantia de 20% das vagas para PcDs e a condição de horário especial; - Considerar a NBR9050 para realizar adequações necessárias e nas novas construções e edificações; - Ampliar o acesso à informação sobre os direitos das pessoas com deficiência.

Fonte: Elaboração própria.

4 Considerações finais

No desenvolvimento deste estudo, foi possível perceber, nas considerações dos servidores com deficiência da UFSM, relatos abrangendo todas as dimensões da acessibilidade propostas por Sassaki (2010), com necessidades de adequações arquitetônicas e instrumentais. Contudo, a barreira atitudinal foi a mais mencionada, com queixas de preconceito e sentimento de desconfiança nas capacidades das PcDs por parte das chefias e colegas. Hoffmann, Traverso e Zanini (2014) apontam que a discriminação das PcDs é parte de um processo histórico, impedindo a plena inclusão nas tarefas de trabalho ao subestimar as habilidades e capacidades desses trabalhadores. As questões comportamentais e de relacionamento são os principais motivos apontados pelas PcDs para que não permaneçam nas organizações (Campos; Vasconcellos; Kruglianskas, 2013).

Acredita-se que a UFSM está progredindo no sentido de construir uma Universidade acessível, mas ainda há muito a ser feito, principalmente no que se refere à acessibilidade atitudinal, pois todas as demais dimensões de acessibilidade estão relacionadas a essa, sendo a atitude dos indivíduos o impulso necessário para ações que

visem a remoção de todas as outras barreiras. Por isso, há a necessidade de treinamentos com todos os envolvidos nas relações de trabalho com os servidores com deficiência, incluindo a participação das próprias PcDs, para que elas conheçam seus direitos, desenvolvam suas capacidades de trabalho e possam se posicionar diante dos seus colegas e chefes (Brunstein; Serrano, 2008). Entende-se que o acesso à informação por todos os sujeitos envolvidos nas relações, sobretudo as laborais, tende a minimizar estas barreiras, pois, conforme mencionado por uma das participantes do estudo: "o preconceito, na verdade, é desconhecimento" (S17).

Este trabalho limitou-se a pesquisar os servidores com deficiência que são técnicos administrativos em educação da UFSM, não incluindo docentes, trabalhadores terceirizados, nem servidores de outras Universidades, o que pode restringir a generalização dos resultados. Acredita-se que, para estudos futuros, a aplicação de entrevistas, e a possibilidade de comparar as realidades de diferentes Instituições, possam gerar resultados mais aprofundados. Ainda assim, espera-se que este trabalho possa auxiliar pesquisadores, gestores e demais interessados a promover ações que contribuam para a inclusão e permanência das PcDs, tanto nos seus locais de trabalho, quanto na sociedade em geral.

Referências

ALMEIDA, José Guilherme de Andrade; FERREIRA, Eliana Lucia. Sentidos da inclusão de alunos com deficiência na educação superior: olhares a partir da Universidade Federal de Juiz de Fora. **Psicologia Escolar e Educacional**, São Paulo, Número Especial, 2018. Disponível em: https://www.scielo.br/j/pee/a/ktwZW6gvH8bH8xqfkyS7rtm/?lang=pt&format=pdf. Acesso em: 10 out. 2024.

ANDRADE, Maria Margarida. **Introdução a metodologia do trabalho científico**. São Paulo: Atlas, 2010.

ASSIS, José Gabriel Antunes. **A pessoa com deficiência no serviço público**: análise das condições de trabalho na Universidade Federal de Goiás – Regional Jataí. 2016. Dissertação (Mestrado em Educação) - Programa de Pós-Graduação em Educação, Universidade Federal de Goiás, Regional Jataí, Jataí, 2016. Disponível em: https://oasisbr.ibict.br/vufind/Record/UFG_15fe07733c96debde229b6d66c832bca. Aceso em: 9 out. 2024.

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS (ABNT). **NBR 9050**: acessibilidade a edificações, mobiliário, espaços e equipamentos urbanos: apresentação. Rio de Janeiro: ABNT, 2015.

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

BEZERRA, Sérgio Sampaio; VIEIRA, Marcelo Milano Falcão. Pessoa com deficiência intelectual: a nova "ralé" das organizações do trabalho. **RAE**, São Paulo, v. 52, n. 2, abr. 2012. Disponível em: https://www.scielo.br/j/rae/a/PQVxT7D7W7X3zz83gTvgQfp/. Acesso em: 9 out. 2024.

BRASIL. Presidência da República. Casa Civil. Subchefia para Assuntos Jurídicos. Casa Civil. **Lei Nº 8.112/1990**. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. Brasília, DF: Presidência da República, 1990. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8112cons.htm. Acesso em: 9 out. 2024.

BRASIL. Presidência da República. Secretaria Geral. Subchefia para Assuntos Jurídicos**.** **Lei Nº 13.146/2015**. Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). Brasília, DF: Presidência da República, 2015. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm. Acesso em: 9 out. 2024.

BRUNSTEIN, Janette; SERRANO, Claudia Aparecida. Vozes da diversidade: um estudo sobre as experiências de inclusões de gestores e PcDs em cinco empresas paulistas. **Cadernos EBAPE.BR**, Rio de Janeiro, v. 6, n. 3, p. 1 – 27, set. 2008. Disponível em: https://www.scielo.br/j/cebape/a/VwBqwTVx6b53MnZvZ8GZcWf/?lang=pt. Acesso em: 9 out. 2024.

CAMARGO, Mário Lázaro; GOULART JÚNIOR, Edward; LEITE, Lúcia Pereira. O psicólogo e a inclusão de pessoas com deficiência no trabalho. **Psicologia**: Ciência e Profissão, São Paulo, v. 37, n. 3, jul./set. 2017. Disponível em: https://www.scielo.br/j/pcp/a/ngsbyT5Xz7JLTJnZCXPbRdC/abstract/?lang=pt. Acesso em: 9 out. 2024.

CAMPOS, José Guilherme Ferraz de; VASCONCELLOS, Eduardo Pinheiro Gondim de; KRUGLIANSKAS, Gil. Incluindo pessoas com deficiência na empresa: estudo de caso de uma multinacional brasileira. **Revista Administração**, São Paulo, v. 48, n. 3, p. 560 – 573, set. 2013. Disponível em: https://www.scielo.br/j/rausp/a/LfchWwFbWSz93mg6sjzmQVy/abstract/?lang=pt. Acesso em: 9 out. 2024.

CASTRO, Sabrina Fernandes de; ALMEIDA, Maria Amélia. Ingresso e permanência de alunos com deficiência em universidades públicas brasileiras. **Rev. Bras. Ed. Esp**., Marília, v. 20, n. 2, jun. 2014. Disponível em: https://www.scielo.br/j/rbee/a/XPGCHzqgpSQWtHV8grBb5nL/. Acesso em: 9 out. 2024.

CIRINO, Giovanni. **A inclusão social na área educacional**. São Paulo: Cengage Learning, 2016.

FERNANDES, Adriana Lopes; MOURA, Andréa Soares Dias de; RIBEIRO, Lílian Ponzo. O processo de recrutamento e seleção do profissional portador de deficiência nas organizações: inclusão ou integração? *In*: Encontro de gestão de pessoas e relações de trabalho, 3., João Pessoa. **Anais [...]**. João Pessoa: ANPAD, 2011. Disponível em: http://www.anpad.org.br/admin/pdf/2011_ENGPR292.pdf. Acesso em: 9 out. 2024.

FLICK, Uwe. **Introdução a metodologia de pesquisa**: um guia para iniciantes. São Paulo: Penso, 2013.

FRANÇA, Inácia Sátiro Xavier de; PAGLIUCA, Lorita Malerna Freitag. Acessibilidade das pessoas com deficiência ao SUS: fragmentos históricos e desafios atuais. **Revista RENE**, Fortaleza, v. 9, n. 2, p. 129 - 137, abr. 2008. Disponível em: http://periodicos.ufc.br/rene/article/view/5050. Acesso em: 9 out. 2024.

FREITAS, Carmeci Maria de Lourdes *et al*. A inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho: uma reflexão à luz da responsabilidade social empresarial. **Revista Economia & Gestão**, Belo Horizonte, v. 17, n. 48, p. 98 - 118, set./dez. 2017. Disponível em: https://periodicos.pucminas.br/index.php/economiaegestao/article/view/13553. Acesso em: 9 out. 2024.

GARCIA, Vinicius Gaspar. Panorama da inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho no Brasil. **Trab. Educ. Saúde**, Rio de Janeiro, v. 12, n. 1, p. 165 – 187, abr. 2014. Disponível em: https://www.scielo.br/j/tes/a/HkkjjNpVsgsJYVS93DCkYbg/abstract/?lang=pt. Acesso em: 9 out. 2024.

GARCÍA-MORATO, Montse Ventosa. **Gestión de la diversidad cultural en la empresa**. Barcelona: Fundación Bertelsmann, 2012.

HAMMES, Isabel Cristina; NUERNBERG, Adriano Henrique. A inclusão de pessoas com deficiência no contexto do trabalho em Florianópolis: relato de experiência no sistema nacional de emprego. **Psicologia: Ciência e Profissão**, São Paulo, v. 35, n. 3, p. 768 – 780, jul./set. 2015. Disponível em: https://www.scielo.br/j/pcp/a/ztSt94MWTdrLyQSXHQ6PnyB/abstract/?lang=pt. Acesso em:10 out. 2024.

HOFFMANN, Celina; TRAVERSO, Luciana Davi; ZANINI, Roselaine Ruviaro. Contexto de trabalho das pessoas com deficiência no serviço público federal: contribuições do inventário sobre trabalho e risco de adoecimento. **Gestão & Produção**, São Carlos, v. 21, n. 4, p. 707 – 718, dez. 2014. Disponível em: https://www.scielo.br/j/gp/a/DrTQkffsnHCxJtqLZPfLVQg/. Acesso em: 10 out. 2024.

LAMÔNICA, Dionísia Aparecida Cusin *et al*. Acessibilidade em ambiente universitário: identificação de barreiras arquitetônicas no campus da USP de Bauru. **Revista Brasileira de Educação Especial**, São Paulo, v. 14, n. 2, p. 177 - 188, ago. 2008. Disponível em: https://www.scielo.br/j/rbee/a/fWJhMVt7ZyxDRSHy33DDgHC/abstract/?lang=pt. Acesso em: 10 out. 2024.

MACCALI, Nicole et al. As práticas de recursos humanos para a gestão da diversidade: a inclusão de deficientes intelectuais em uma federação pública do Brasil. **Revista de Administração Mackenzie**, São Paulo, v. 16, n. 2, p. 157 – 187, mar./abr. 2015. Disponível em: https://www.scielo.br/j/ram/a/58kgmyHMQw96QtTVjZJBGQB/abstract/?lang=pt. Acesso em: 10 out. 2024.

MANHÃES, Vanessa Siqueira. Breve análise da legislação das políticas públicas de empregabilidade para pessoas com deficiência. **Cadernos Gestão Pública e Cidadania**, São Paulo, v. 15, n. 57, p. 254 – 262, jul. 2010. Disponível em: https://periodicos.fgv.br/cgpc/article/view/3257. Acesso em: 10 out. 2024.

NOGA, Alvaro Alves. Comissão de acessibilidade do TRT de São Paulo: efetividade e ações afirmativas. **Revista do TRT da 2ª Região**, São Paulo, n. 10, p. 37 – 77, 2012. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/78818. Acesso em: 10 out. 2024

PAGAIME, Adriana. **Ações afirmativas para inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho**: um estudo sobre concursos públicos. 2016. Dissertação (Mestrado em Distúrbios do Desenvolvimento) - Programa de Pós-Graduação em Distúrbios do Desenvolvimento, Universidade Presbiteriana Mackenzie, São Paulo, 2016. Disponível em: https://adelpha-api.mackenzie.br/server/api/core/bitstreams/bc8501c9-6b48-4fed-82ea-721d1ff61a81/content. Acesso em: 10 out. 2024.

PASSERINO, Liliana Maria; PEREIRA, Ana Cristina Cypríano. Educação, inclusão e trabalho: um debate necessário. **Educação & Realidade**, Porto Alegre, v. 39, n. 3, p. 831 – 846, set. 2014. Disponível em: https://www.scielo.br/j/edreal/a/4X5NCmXk4V8xxgkhY67ySDk/abstract/?lang=pt. Acesso em: 10 out. 2024.

PEREIRA, Carlos Eduardo Candido; BIZELLI, José Luís; LEITE, Lúcia Pereira. Organizações de Ensino Superior: inclusão e ambiente de trabalho. **Educação e Sociedade**, Campinas, v. 38, n.138, p. 99 - 115, jan./mar. 2017. Disponível em: https://www.scielo.br/j/es/a/RKtCq7ydBKJcbYTm5MtQZWt/abstract/?lang=pt. Acesso em: 10 out. 2024.

SASSAKI, Romeu Kazumi. **Inclusão**: construindo uma sociedade para todos. Rio de Janeiro, RJ: WVA, 2010.

SILUK, Ana Cláudia Pavão; PAULO, Marcos Machado. Promoção da aprendizagem e acessibilidade. *In*: SILUK, Ana Cláudia Pavão (org). **Atendimento educacional especializado**: processos de aprendizagem na Universidade. Santa Maria: Laboratório de Pesquisa e Documentação – CE, 2014. Disponível em: https://www.ufsm.br/app/uploads/sites/391/2019/04/Atendimento-Educacional-Especializado-Processos-de-Aprendizagem-na-Universidade.pdf. Acesso em: 10 out. 2024.

SILVA, Nara Liana Pereira; FURTADO, Adelaine Vianna; ANDRADE, Jaqueline Ferreira Condé de Melo. A inclusão no trabalho sob a perspectiva das pessoas com deficiência intelectual. **Trends Psychol**., Ribeirão Preto, v. 26, n. 2, p. 1003 – 1016, abr./jun. 2018. Disponível em: https://www.scielo.br/j/tpsy/a/ZK6HxCDKT9dgw4dDXrYw5DK/abstract/?lang=pt. Acesso em: 10 out. 2024.

TOLDRÁ, Rosé Colom. Políticas afirmativas: opinião das pessoas com deficiência acerca da legislação de reserva de vagas no mercado de trabalho. **Revista de Terapia Ocupacional**, São Paulo, v. 20, n. 2, p. 110 - 117, ago. 2009. Disponível em: https://revistas.usp.br/rto/article/view/14064. Acesso em: 10 out. 2024.

Contribuição de autoria

Giseli Rodrigues Wagner - conceitualização, metodologia, análise formal; participação ativa na articulação teórico-empírica, na sistematização e análise dos dados, e na produção textual.

Márcia Zampieri Grohmann - coordenação do projeto, participação na análise dos dados e revisão da versão final do texto.

Revisado por: Lesy Editorial

E-mail: lesyeditorial@gmail.com