

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL
ESCOLA DE ENGENHARIA
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ENGENHARIA DE PRODUÇÃO

José Luis Machado

Gestão Inclusiva:
Propostas para a Inclusão Laboral em uma
IFES

Porto Alegre

2019

José Luis Machado

Gestão Inclusiva: Propostas Para A Inclusão Laboral em uma IFES

Dissertação submetida ao Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção da Universidade Federal do Rio Grande do Sul como requisito parcial à obtenção do título de Mestre em Engenharia de Produção, modalidade Acadêmica, na área de concentração em Gestão de Operações em Universidades Públicas Federais.

Orientador: Prof. Tarcísio Abreu Saurin, Dr.

Coorientadora: Profa. Liliana Maria Passerino, Dra.

Porto Alegre

2019

José Luis Machado

Gestão Inclusiva: Propostas Para A Inclusão Laboral em uma IFES

Esta dissertação foi julgada adequada para a obtenção do título de Mestre em Engenharia de Produção na modalidade Acadêmica e aprovada em sua forma final pelo Orientador e pela Banca Examinadora designada pelo Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção da Universidade Federal do Rio Grande do Sul.

Prof. Tarcísio Abreu Saurin, Dr.

Orientador PPGEP/UFRGS

Prof. Flávio Sanson Fogliatto

Coordenador PPGEP/UFRGS

Banca Examinadora:

Eduardo Cardoso (Faculdade de Arquitetura - UFRGS)

César Augusto Tejera De Ré (Escola de Administração - UFRGS)

Roceli Pereira Lima (Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Amazonas)

Dedicatória

*À minha esposa Mara e meu filho Gabriel,
por me apoiarem neste momento ímpar em
minha vida.*

*Ao meu irmão Sander, que nos deixou
recentemente,
mas que me inspira com a lembrança e suas
maravilhosas poesias.*

*E a estas pessoas de vibra, que conheci no
percurso do trabalho e estarei sempre ao lado,
pois me ensinaram a arte de viver e de resistir.*

AGRADECIMENTOS

Agradeço ao meu orientador, Prof. Dr. Tarcísio Abreu Saurin, e à minha coorientadora, Prof. Dra. Liliane Maria Passerino, pelos ensinamentos, pelo suporte, pelas correções e pelos incentivos. A esta Universidade, em especial, à Pró-reitoria de Pós-Graduação e a EDUFRGS, sou grato pelo apoio para a realização do curso. Aos professores do Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção, agradeço pelos conhecimentos transmitidos.

A pesquisa levou-me a interlocutores, em forma de entrevistas, e-mails, bate-papos informais, que apresentaram outra realidade, que eu desconhecia, mesmo com meus trinta e quatro anos de universidade. Foram contatados servidores com deficiência, chefias de setores que são, por competência, responsáveis por ações, legais ou institucionais, voltadas a esses servidores, bem como profissionais da UFRGS ou externos, que ajudaram a construir e qualificar este estudo, com depoimentos, pareceres ou, até mesmo, sugestões. Foram sensações, emoções e, principalmente, narrativas que me fizeram repensar o meu fazer e conhecer melhor a forma de estruturação desta universidade centenária, por onde circulam milhares de pessoas em sua diversidade de raça, gênero, condição social e condições físicas. A estes tantos parceiros, agradeço imensamente pelos inúmeros conhecimentos compartilhados com muito afeto e muito respeito.

Nesta caminhada, algumas pessoas foram fundamentais, colocando-se à disposição nas discussões, nas revisões e nos apoios pedagógicos. Foram muitas pessoas, como os onze pareceristas que se prontificaram a dar sua contribuição técnica, a banca, cuja participação foi além do momento da defesa, ajudando-me para qualificar o trabalho, o Grupo Teias, em especial, na figura de Evandro Preuss, que esteve comigo dando-me as orientações necessárias, à Gisele De Mozzi, por suas reflexões e correções, minha irmã, Cleusa Joceleia, e seu companheiro, Mauro, pelas sempre tão qualificadas intervenções, à Liliane Giordani, por sempre estar disponível para a escuta e sugestões. São alguns que, nessa rede de apoio, transformaram este estudo mais prazeroso, mais desafiador.

Agradeço, ainda, aos meus familiares e amigos e a todos aqueles que participaram desta jornada de algum modo, entendendo o momento tenso que é a construção de um trabalho de pesquisa, e souberam compreender minhas constantes dúvidas e inconstâncias.

Tentei construir um trabalho com o lema “Nada sem nós sobre nós” sempre presente. Espero que o trabalho espelhe isso. A autoria é de minha responsabilidade, mas não seria possível sem todo este fraterno e qualificado apoio.

RESUMO

O trabalho é crucial na vida do homem, não somente para sua manutenção econômica, mas, também, como uma realização humana, integrando-o no espaço social. Nesse sentido, têm sido criados instrumentos legais que possam amparar as pessoas com deficiência, nesse direito fundamental, previsto na Constituição de 1988. No Brasil, foram instituídas cotas de empregos para pessoas com deficiência no serviço público, a partir de 1990, na iniciativa privada, em 1991, bem como mecanismos de garantias e apoios às pessoas em sua atividade laboral. Este estudo teve, como objetivo principal, apresentar propostas de ações para a inclusão laboral de pessoas com deficiência em uma Instituição Federal de Ensino Superior (IFES). Para tanto, foram analisadas as ações administrativas implementadas pela IFES, desde o ingresso até o efetivo exercício para a permanência, qualificação e participação laboral dos servidores ingressos na universidade a partir das cotas para pessoas com deficiência. Para a elaboração desta análise, as seguintes fontes de dados foram utilizadas: (i) fontes documentais para caracterizar o perfil dos servidores com deficiência; (ii) 12 entrevistas semiestruturadas com os responsáveis pelos setores que prestam os serviços relacionados às atividades laborais desses servidores; (iii) mapeamento dos processos, desde nomeação, posse, ingresso e estágio probatório até o efetivo exercício; (iv) 20 entrevistas abertas para analisar o grau de satisfação desses servidores com relação aos serviços prestados pela instituição. Os resultados mostraram que a universidade ainda tem muito a avançar em direção à acessibilidade física, comunicacional, digital e, especialmente, atitudinal. Sua base de dados relativa às pessoas com deficiência ainda não permite empreender uma política de inclusão qualificada, e as demandas ainda não têm sido respondidas com a agilidade que a situação exige ou, então, são esquecidas. Assim, as análises apontaram para revisões de alguns procedimentos e processos, originando um projeto com 10 proposições para a implementação de uma cultura organizacional que visa garantir a efetiva participação laboral das pessoas com deficiência.

Palavras-chave: inclusão laboral. cultura organizacional inclusiva. universidade pública. servidores federais. pessoas com deficiência.

ABSTRACT

Job is crucial in a man's life, not only regarding his economic maintenance, but also as human achievement, integrating him into the social space. In this sense, legal instruments have been created to support disabled people on this fundamental right, foreseen in the 1988 Constitution. In Brazil, employment quotas to people with disabilities have been instituted on the public service in 1990, and on the private initiative in 1991, as well as insurance and support mechanisms to those people on their labor activity. This study has, as its main objective, present action propositions to the labor inclusion of disabled people in a Federal Institution of Higher Education (FIHE). To do so, administrative actions implemented by the FIHE have been analyzed, from the entry to the actual exercise, aiming the stay, qualification and labor participation of the federal employees, admitted into the university through the quotas to people with disabilities. To elaborate this analysis, the following sources have been used: (I) documental sources to characterize the profile of the disabled employee; (ii) 12 semi structured interviews with those in charge of the sectors that provide the services regarding the labor activities of the employees; (iii) mapping the trajectories that range from the nomination, tenure, admission, probationary stage until the actual exercise; (iv) 20 open interviews to analyze the satisfaction degree of those employees regarding the services provides by the institution. The results showed that the university still has a lot to advance towards physical accessibility, communicational, digital and, specially, attitudinal. Its data base concerning people with disabilities still doesn't allow the launching of a qualified inclusion policy and the demands are not answered with the speed that the situation needs or are just forgotten. In this sense, the analysis pointed to the review of some of the procedures and processes, originating a project with ten propositions for the implementation of a organizational culture, which aims to assure the effective laboral participation of the disabled people.

Key words: labor inclusion. inclusive organizational culture. public university. federal employees. disabled people.

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1	Porcentagem de pessoas com pelo menos uma das deficiências investigadas.....	41
Gráfico 2	Distribuição percentual da população de 15 anos ou mais de idade, por existência de pelo menos uma das deficiências investigadas e nível de instrução.	42
Gráfico 3	Nível de ocupação da população de 10 anos ou mais de idade, por sexo, segundo o tipo de deficiência investigada.....	42
Gráfico 4	Distribuição das pessoas de 10 anos ou mais de idade, por existência de pelo menos uma das deficiências investigadas, segundo ocupação.	43
Gráfico 5	Remuneração Média por tipo de deficiência em 2016-2017.....	44
Gráfico 6	Organograma da UFRGS.	73
Gráfico 7	Organograma da PROGESP.....	74
Gráfico 8	Caminho da servidora e do servidor técnico-administrativo.....	79
Gráfico 9	Caminho da servidora e do servidor docente.	80
Gráfico 10	Frequência de citações no Subsistema Ambiente Externo por tipo de deficiência.	82
Gráfico 11	Frequência de citações do Subsistema Social com os tipos de deficiências.	85
Gráfico 12	Frequência de citações Política de RH e Trâmites Administrativos por tipo de deficiência.....	89
Gráfico 13	Frequência de Citações de Interação Acadêmica, Política de RH e Práticas Institucionais relacionadas com o tipo de deficiência.	91
Gráfico 14	Frequência de citações de Acessibilidade Atitudinal e Física relacionadas com tipos de deficiência.	94
Gráfico 15	Frequência de citações do item INCLUIR e Participação dos PCDs relacionadas com tipos de deficiências.....	95
Gráfico 16	Frequência de citações de Acessibilidade Comunicativa, Acessibilidade Digital e Tecnologia Assistiva relacionando com tipos de deficiência.	97

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Subsistemas e Itens de Demandas.....	63
Quadro 2 - Dispositivos Legais e suas principais contribuições jurídicas.	126
Quadro 3 - Síntese das Proposições.....	135
Quadro 4 - Organismos de Acessibilidade das Universidades Federais.	138

LISTA DE TABELAS

Tabela 1	Distribuição percentual da população residente, por tipo de deficiência, segundo o sexo e os grupos de idade.	40
Tabela 2	Percentual de pessoas com pelo menos uma das deficiências investigadas por Grandes Regiões.	41
Tabela 3	Variação do emprego por tipo de deficiência.....	44
Tabela 4	Número de empregos por escolaridade e tipo da deficiência 2016-2017.....	45
Tabela 5	Relação de entrevistados por cargo e tipologia da deficiência.	61
Tabela 6	Categorização dos entrevistados.....	62
Tabela 7	Ano de Ingresso e Cargo das Servidoras e dos Servidores com Deficiência.	66
Tabela 8	Titulação e Cargo das Servidoras e dos Servidores com Deficiência.	67
Tabela 9	Assistentes Administrativos com deficiência por escolaridade e ano de ingresso.....	68
Tabela 10	Servidoras e Servidores com deficiência por cargo e tipo de deficiência.	69
Tabela 11	Servidoras e servidores com deficiência por cargo e local de trabalho.....	70
Tabela 12	Servidoras e servidores com deficiência por tipo de deficiência e local de trabalho.	71
Tabela 13	Frequência de citações nas entrevistas por subsistemas.	81
Tabela 14	Frequência de citações nas entrevistas no Ambiente Externo.....	81
Tabela 15	Frequência de citações nas entrevistas por Subsistema Social.....	83
Tabela 16	Referências nas entrevistas por Subsistema Organização do Trabalho.....	86
Tabela 17	Frequência de citações nas entrevistas por Subsistema Acessibilidade.	92
Tabela 18	Frequência de citações relacionando tipos de deficiências e subsistemas.....	98

LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS

ABNT	Associação Brasileira de Normas Técnicas
AMT	Análise Macro Ergonômica do Trabalho
APPs	Autodeclarados Pretos e Pardos
CCMA	Coordenadoria de Concursos, Mobilidade e Acompanhamento
CID	Classificação Internacional de Doenças
CIS	Comissão Interna de Supervisão do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação
CPPD	Comissão Permanente de Pessoal Docente
CPD	Centro de Processamento de Dados
DAS	Departamento de Atenção à Saúde
DCC	Divisão de Controle de Cargos
DCP	Divisão de Concurso Público
DIMA	Divisão de Ingresso, Mobilidade e Acompanhamento
DPS	Divisão de Promoção da Saúde
DSJM	Divisão de Saúde e Junta Médica
DSMT	Divisão de Segurança e Medicina do Trabalho
EDUFRGS	Escola de Desenvolvimento de Servidores da UFRGS
EMA	Equipe Multiprofissional de Acessibilidade
FAURGS	Fundação de Apoio da Universidade Federal do Rio Grande do Sul
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
IFES	Instituição Federal de Ensino Superior
LBI	Lei Brasileira de Inclusão
PCD	Pessoa com Deficiência
PCDs	Pessoas com Deficiência
PDI	Plano de Desenvolvimento Institucional
PDTI	Plano Diretor de Tecnologia da Informação
PROGESP	Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas
SABI	Sistema de Automação de Bibliotecas
SUINFRA	Superintendência de Infra Estrutura
SIAPE	Sistema Integrado de Administração de Pessoal
UFRGS	Universidade Federal do Rio Grande do Sul

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	14
1.1 CONTEXTO.....	14
1.2 PROBLEMA DE PESQUISA.....	18
1.3 QUESTÃO DE PESQUISA.....	20
1.4 OBJETIVOS.....	20
1.5 DELIMITAÇÕES DO TRABALHO.....	20
1.6 ESTRUTURA DO TRABALHO.....	21
2 REFERENCIAL TEÓRICO	23
2.1 LEGISLAÇÃO REFERENTE À INCLUSÃO.....	23
2.1.1 DA CONSTITUIÇÃO DE 88 À LEI DE INCLUSÃO.....	25
2.1.2 LEI BRASILEIRA DE INCLUSÃO: UM NOVO PATAMAR.....	31
2.2 INCLUSÃO SOCIAL E TRABALHO.....	33
2.2.1 O HOMEM, O TRABALHO E AS RELAÇÕES SOCIAIS.....	34
2.2.2 O MOVIMENTO, A HISTÓRIA E A REALIDADE.....	38
2.3 CULTURA ORGANIZACIONAL.....	46
2.3.1 CULTURA ORGANIZACIONAL INCLUSIVA.....	48
2.3.2 ORGANIZAÇÕES PÚBLICAS NO BRASIL.....	54
3 MÉTODO DE PESQUISA	57
3.1 ESTRATÉGIA DE PESQUISA.....	57
3.2 DELINEAMENTO DA PESQUISA.....	57
3.3 SOBRE A COLETA DE DADOS.....	58
3.3.1 CARACTERIZAÇÃO DAS SERVIDORAS E DOS SERVIDORES COM DEFICIÊNCIA.....	58
3.3.2 MAPEAMENTO DO CAMINHO PERCORRIDO PELAS SERVIDORAS E PELOS SERVIDORES COM DEFICIÊNCIA.....	59
3.3.3 ENTREVISTAS PARA LEVANTAMENTO DAS DEMANDAS DAS SERVIDORAS E DOS SERVIDORES COM DEFICIÊNCIA.....	60
3.4 PROCEDIMENTOS DE ANÁLISE DE DADOS.....	62
4 RESULTADOS	65
4.1 COLETA DE DADOS DAS SERVIDORAS E DOS SERVIDORES COM DEFICIÊNCIA.....	65
4.2 UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL.....	71
4.2.1 ESTRUTURA ADMINISTRATIVA.....	72

4.3	CAMINHO PERCORRIDO PELAS SERVIDORAS E PELOS SERVIDORES COM DEFICIÊNCIA	75
4.3.1	REALIZAÇÃO DO CONCURSO.....	76
4.3.2	CAMINHO DA SERVIDORA E DO SERVIDOR TÉCNICO-ADMINISTRATIVO	77
4.3.3	CAMINHO DA SERVIDORA E DO SERVIDOR DOCENTE	79
4.4	LEVANTAMENTO DAS DEMANDAS DAS SERVIDORAS E DOS SERVIDORES COM DEFICIÊNCIA	80
4.4.1	SUBSISTEMA AMBIENTE EXTERNO	81
4.4.2	SUBSISTEMA SOCIAL	83
4.4.3	SUBSISTEMA ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO.....	86
4.4.4	SUBSISTEMA ACESSIBILIDADE	91
4.4.5	RELAÇÃO DAS DEFICIÊNCIAS COM OS SUBSISTEMAS	97
5	DISCUSSÕES E PROPOSIÇÕES.....	100
5.1	SOBRE O LEVANTAMENTO DAS INFORMAÇÕES DAS SERVIDORAS E DOS SERVIDORES COM DEFICIÊNCIA	100
5.2	ANALISANDO AS ATRIBUIÇÕES SETORIAIS	102
5.3	DISCUTINDO OS PROCESSOS GERENCIAIS.....	105
5.4	DO LEVANTAMENTO E AVALIAÇÃO DAS DEMANDAS.....	107
6	CONSIDERAÇÕES FINAIS	115
APÊNDICE 1 – INSTRUMENTOS LEGAIS REFERENTES A QUESTÃO LABORAL		126
APÊNDICE 2 - TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO.....		127
APÊNDICE 3 – CAMINHO DA SERVIDORA E DO SERVIDOR: NOMEAÇÃO .		129
APÊNDICE 4 – CAMINHO DA SERVIDORA E DO SERVIDOR: POSSE.....		130
APÊNDICE 5 – CAMINHO DA SERVIDORA E DO SERVIDOR: INGRESSO.....		131
APÊNDICE 6 – CAMINHO DA SERVIDORA E DO SERVIDOR: ESTÁGIO PROBATÓRIO		132
APÊNDICE 7 – PROJETO DE TUTORIA PARA SERVIDORAS E SERVIDORES COM DEFICIÊNCIA		133
APÊNDICE 8 – PARECERES DAS PROPOSIÇÕES.....		135
ANEXO 1 - FLUXO DE INGRESSO DE PESSOA COM DEFICIÊNCIA.....		159
ANEXO 2 - INDEX DE INCLUSÃO ORGANIZACIONAL		161

1 INTRODUÇÃO

Os direitos humanos básicos são ainda rotineiramente negados a segmentos inteiros da população mundial, nos quais se encontram muitos dos 600 milhões de crianças, mulheres e homens que têm deficiência. Nós buscamos um mundo onde as oportunidades iguais para pessoas com deficiência se tornem uma consequência natural de políticas e leis sábias que apoiem o acesso a, e a plena inclusão, em todos os aspectos da sociedade. (Carta para o Terceiro Milênio, 1999, p.1)

O avanço nas discussões sobre a diversidade, em diferentes espaços sociais, como na escola, na família, no trabalho, entre outros, tem motivado estudos e criado condições, tanto legais como culturais, para a incorporação desse importante segmento da sociedade, que é a pessoa com deficiência. Mas, apesar desse avanço social, no meio acadêmico, esse tema ainda não tomou a importância necessária, mesmo que seja, reconhecidamente, uma questão que não pode ser negligenciada (PEREIRA, 2011). Diniz et al. entendem que “entre as narrativas sobre a desigualdade que se expressam no corpo, os estudos sobre deficiência foram os que mais tardiamente surgiram no campo das ciências sociais e humanas.” (DINIZ et al., 2009, p.65).

O presente trabalho abordou essa temática, entendendo-a como relevante e necessária, analisando as ações institucionais relacionadas com as servidoras e servidores com deficiência, em suas atividades laborais, de uma Instituição Federal de Ensino Superior (IFES).

1.1 CONTEXTO

O ser humano busca, devido a sua incompletude, relacionar-se e construir a vida, em coletividade, para que possa sobreviver e agir sobre o mundo. Uma dessas ações fundamentais dá-se a partir do trabalho, pois “trabalhar significa uma dignidade exclusiva do homem” (PINTO, 2005, p. 98). Gianotti coloca que “na forma mais simples, o trabalho se converte na atividade de desprender a coisa da paisagem, de salientar a figura no fundo natural.” (GIANOTTI, 1984, p.95). Offe afirma, ao tratar sobre a questão do trabalho na sociedade capitalista, mesmo entendendo um deslocamento na centralidade que o trabalho exerce sobre o homem contemporâneo, no início de sua análise, que:

[...]todas as sociedades são compelidas a entrar em um ‘metabolismo com a natureza’, através do ‘trabalho’, e a organizar e estabilizar este metabolismo de forma tal que seu produto garanta a sobrevivência física de seus membros. (OFFE, 1989, p.5)

O trabalho entendido como atividade humana transformadora da natureza, a qual encerra condições que o diferencia do animal irracional e o completa enquanto ser social, não se reduz à geração de produtos e serviços para satisfazer as necessidades biológicas, mas, também, à criação de desejos, alegrias e satisfações, pois ele consubstancia-se nas relações sociais (PINTO, 2005). Nesse sentido e para ser um agente/produtor de plenitude, ele não pode ser fator de exclusão ao recompensar os mais “aptos”, mas de inclusão, contemplando as diversas capacidades e necessidades humanas.

Prosseguindo nessa questão, de inclusão pelo trabalho, ao se fazer uma reconstituição histórica, a Antiguidade vem à memória logo, onde a pessoa com deficiência era considerada indesejada socialmente, sendo lançada no mar ou em precipícios, no seu nascimento, na cidade de Esparta, pois era um período das formas perfeitas, em que o abandono das pessoas com deficiência caracterizava-se como um fato natural (CARVALHO-FREITAS; MARQUES, 2007). Os primeiros movimentos voltados às pessoas com deficiência ocorreram somente no século XIX no Brasil, em caráter assistencialista (LANNA JUNIOR, 2010).

Após a Primeira Guerra Mundial, alguns países europeus (Áustria, Alemanha, Itália e França) adotaram cotas para veteranos de guerra deficientes (VASCONCELOS, 2010). A partir da Segunda Guerra Mundial, com os países europeus necessitando de homens para o mercado de trabalho e um grande número de pessoas que sofreu com os horrores da guerra, a Europa Ocidental ampliou seus sistemas de cotas, sendo obrigada a “rever seus critérios de exclusão com o objetivo de absorver a contribuição social necessária das pessoas com deficiência.” (CARVALHO-FREITAS; MARQUES, 2007, p.64). A revisão dos conceitos de Direitos Humanos, materializada na Declaração Universal dos Direitos Humanos, em 1948, foi um sinal de que o caminho para um resgate histórico e legal começava a ser criado para a incorporação das pessoas com deficiência nos diferentes espaços sociais. A partir de então, a participação desse contingente de pessoas, até então, excluídas social e politicamente, será revisto, protagonizando novas concepções de espaços sociais.

Apesar de não ocupar o papel de protagonista nessa caminhada histórica, o Brasil busca, ao menos legalmente, inserir-se nessa nova concepção humanista, de inserção do homem pelo trabalho, em uma visão inclusiva. A evolução em relação ao paradigma que perdurou até 1970, mudando as ações de cunho assistencialistas para uma visão mais participativa (LANNA JUNIOR, 2010) e com formação de coletivos de pessoas com deficiência, somando a todo um contexto externo de criação de fóruns e comitês internacionais, criou um novo ambiente nacional. O reflexo mais imediato dessas

transformações foi na consolidação de leis que vieram em defesa da inclusão social desse contingente de pessoas.

Nesse sentido, a Constituição Federal Brasileira, promulgada em 1988, foi um marco legal ao garantir o pleno exercício da cidadania e a qualificação para o trabalho para todos. Em 2004, a partir do Decreto 5.296/2004, uma primeira ideia de conceitos e procedimentos no sentido de uma sociedade inclusiva foi esboçada. Em 2009, foi dado um novo e qualitativo salto ao ser assinada a Convenção Internacional de Direitos das Pessoas com Deficiência (Decreto nº 6.949, de 25 de agosto de 2009). Em 2015, foi promulgada a Lei 13.146, mais conhecida como a Lei Brasileira de Inclusão, documento que incorporou todos os avanços legais relativos à inclusão de pessoas com deficiência. Assim, a legislação vem caminhando para transformar-se em um instrumento que propicie uma igualdade material alicerçada em dispositivos definidos como de ações positivas ou afirmativas.

Nessa caminhada, dois conceitos ganharam destaque no aparato legal criado em defesa dos direitos das pessoas com deficiência. O primeiro faz referência ao termo convencionado como “pessoa com deficiência” na atualidade e que passou por várias denominações¹ antes. O segundo conceito trata do que é considerado ser uma pessoa com deficiência, que sofreu uma transformação conceitual bastante significativa, deixando de ser o resultado de uma avaliação médica para levar em consideração, em sua definição, as percepções individuais e as barreiras sociais. Essa mudança foi consagrada no artigo 2º, da Lei Brasileira de Inclusão, como uma restrição à “participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas” (BRASIL, 2016).

Com tal enfoque de percepção sem a necessidade de uma comprovação médica, o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatísticas (IBGE), em seu censo residencial em 2010, ao recensear 11% dos domicílios brasileiros, coletou dados sobre a avaliação das pessoas, quanto a sua percepção, se tinham algum tipo de deficiência; e 23,9% da população brasileira declarou-se com, ao menos, um tipo de deficiência – visual, auditiva, motora e mental ou intelectual² (IBGE, 2010).

Ao se analisar os avanços na legislação relativos à inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, com a Lei 8.112/1990, houve a exigência legal de

¹ Os termos “portador de deficiência” e “portador de necessidades especiais” ainda aparecem em alguns textos legais, mas a partir da Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, em 2007, o termo convencionado é “pessoa com deficiência”, consolidado no Decreto Nº 6.949, de 25 de agosto de 2009.

² Outro dado interessante neste censo é que 24,9% da população na faixa dos 15 aos 64 anos autodeclarou-se com, pelo menos, um tipo de deficiência. Registre-se que tal faixa de idade abrange a faixa potencialmente ativa para o mercado de trabalho.

realização de concursos públicos prevendo cotas para pessoas com deficiência e a garantia de cotas para pessoas com deficiência na iniciativa privada com a Lei 8.213/1991. Essas leis foram posteriormente detalhadas para o cumprimento de exigências, não apenas relativas ao ingresso, mas, e especialmente, na garantia de que os servidores/trabalhadores pudessem ter um ambiente laboral com plenas condições de exercer as suas funções de forma adequada.

O impacto dessas leis para as pessoas com deficiência foi significativo, possibilitando um “resgate da cidadania e respeito pelos direitos de todas as pessoas.” (HAMMES; NUERNBERG, 2015, p. 777). A Relação Anual de Informações Sociais (RAIS)³ apontou um incremento de 5,5% de vagas para pessoas com deficiência de 2016 a 2017. Tal número é superior ao incremento do emprego formal, que foi de 0,5%. Mesmo com esse aumento, o número de vagas ocupadas pelas pessoas com deficiência foi de 441,3 mil, ou seja, apenas 1% das vagas totais (RAIS, 2017).

Ainda há muito que se conquistar apesar da ampliação de vagas no mercado de trabalho, que foi um reflexo das leis colocadas anteriormente. Ao ser analisada a remuneração média dos trabalhadores, a remuneração dos trabalhadores com deficiência é menor do que a dos demais. Enquanto os trabalhadores não deficientes têm remuneração média de R\$ 2.975,52, os trabalhadores com deficiência têm uma remuneração média de R\$ 2.725,68, chegando a R\$ 1.305,73 no caso dos trabalhadores com deficiência mental (RAIS, 2017). Aliado a isso, há barreiras que vão desde a baixa qualificação, oriunda de um processo de segregação histórica, até as barreiras físicas, como transporte e edificações, e culturais, como o desconhecimento do potencial das pessoas com deficiência, segundo Hammes e Nuernberg (2015).

Outro dado disponível na RAIS (2017) é referente à ocupação por região e categorizado por Administração Pública, Empresa Pública e Sociedade de Economia Mista e Demais Empresas. O Rio Grande do Sul disponibilizou, no ano de 2016, 29.224 vagas para pessoas com deficiência. As Demais Empresas (empresas privadas) absorveram 26.910 vagas. A Administração Pública contava com 1.687 pessoas com deficiência (RAIS, 2017).

Para enfrentar tais desafios de atendimento a essa população, dos servidores com deficiência, foco deste estudo, a partir de suas demandas específicas, a Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS) tem buscado adequar-se às legislações vigentes enquanto

³ “A RAIS é um Registro Administrativo, de periodicidade anual, criada com a finalidade de suprir as necessidades de controle, de estatísticas e de informações às entidades governamentais da área social. Constitui um instrumento imprescindível para o cumprimento das normas legais, como também é de fundamental importância para o acompanhamento e a caracterização do mercado de trabalho formal.” Disponível em: <http://pdet.mte.gov.br/o-que-e-rais>. Acesso em 16 de janeiro de 2019.

uma instituição pública federal de ensino superior. Além disso, vem construindo ações de qualificação, acessibilidade e inclusão em seu interior, no aspecto laboral. Essas políticas e ações administrativas, concretizadas em forma de ações institucionais e procedimentais, foram abordadas neste estudo a partir da análise dos processos e das ações desenvolvidas pelos setores administrativos envolvidos, bem como junto à população-alvo desta pesquisa, que foram servidoras e servidores com deficiência⁴ ingressantes pelas cotas na UFRGS.

1.2 PROBLEMA DE PESQUISA

A inclusão laboral é uma exigência que se apresenta às organizações públicas e privadas na atualidade, seja do ponto de vista legal ou social. Fazendo um recorte do ponto de vista legal, a partir da Constituição, onde os dispositivos passaram a ser mais específicos, somam-se três décadas em que legislações, normatizações e organismos estão sendo criados para tratar de uma questão que deveria ser algo implícito na cultura nacional, previsto na Constituição, no inciso IV, que traz: “promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação”.

Ainda existem muitos desafios a serem superados mesmo com o amparo legal e a verificação de que a promoção da diversidade pode oferecer vantagem competitiva, pode possibilitar diferentes pontos de vista e pode proporcionar um maior acesso ao banco de talentos às empresas que desenvolverem políticas inclusivas⁵. Conforme salienta Hammes e Nuernberg (2015), perduram as barreiras físicas e atitudinais, e os dados da RAIS comprovam não só o baixo número de vagas, mas, também, o índice remuneratório abaixo do mercado de trabalho. Constata-se, também, o não cumprimento da cota estabelecida por lei, chegando a 67% do exigido nas empresas privadas, segundo a RAIS (2017). Ao acompanhar o primeiro ano de trabalho de pessoas com deficiência em uma instituição pública brasileira, Carvalho-Freitas (2011) apresentou algumas dificuldades apresentadas pelas PCDs, que vão das questões atitudinais à necessidade de estarem sempre comprovando sua competência, além da morosidade no atendimento de suas demandas em termos de acessibilidade laboral.

⁴ Será usado o composto “servidoras e servidores”, a partir deste momento, quando se fizer referência à população da pesquisa, pois a população é formada por um contingente maior de servidoras do que servidores.

⁵ Em 04 de dezembro de 2017, a Organização Internacional do Trabalho e o Pacto Global das Organizações das Nações Unidas publicaram o **Guia para empresas sobre os direitos das pessoas com deficiência**, tendo como objetivo sugerir ações e medidas que as empresas podem tomar no sentido de inclusão das pessoas com deficiência no local do trabalho.

No serviço público federal, as cotas de concursos públicos para pessoas com deficiência foram estabelecidas a partir da Lei 8.112/90. Desde então, foram previstos alguns mecanismos legais para apoiar essas pessoas no seu ingresso e exercício laboral. A Lei 3.298/99 criou a Equipe Multiprofissional de Acessibilidade (EMA), que acompanha o servidor com deficiência, do ingresso ao seu estágio probatório⁶. O programa INCLUIR foi criado pelo MEC, em 2005, como o objetivo de “fomentar a criação e a consolidação de núcleos de acessibilidade nas universidades federais” (BRASIL, 2013, p.3). Além desses dois organismos federais, uma série de procedimentos legais também foi estabelecida para a defesa das pessoas com deficiência, expressas especialmente na Lei 13.146 / 2015.

Este estudo abordou a Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS), uma universidade pública, federal, de ensino superior, que constitui o Sistema de Instituições Federais de Ensino Superior, o qual é composto por 52 instituições criadas ou incorporadas e mantidas pela União⁷. Uma Instituição Federal de Ensino Superior (IFES) tem a autonomia administrativa como pressuposto básico, podendo definir sua estrutura e seu organograma funcional e definir seus organismos administrativos e suas atribuições⁸. Para efeito de pessoal, a regulamentação da IFES está regida pela Lei 8.112/90, que dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais.

Nesse contexto, o estudo analisou a estrutura organizacional apresentada por uma IFES e a efetividade das ações e dos serviços de seus organismos administrativos para atendimento às servidoras e aos servidores com deficiência, nas suas atividades laborais, compatibilizando-as às demandas legais exigidas, com a construção de um conjunto de proposições que possam ser relevantes como meta, não só para o estudo de caso presente, mas para que possam ser replicadas em outros organismos federais.

⁶ O estágio probatório é o período de três anos, após a posse, no cargo em que o ingressante será avaliado, para sua efetividade no serviço público.

⁷ Disponível em: <http://www.educabrasil.com.br/ifes-instituicoes-federais-de-ensino-superior/>. Acesso em 12/02/2019.

⁸ Na Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, que estabelece as diretrizes e bases da educação nacional, em seu artigo 52, estabelece que as universidades “são instituições pluridisciplinares de formação dos quadros profissionais de nível superior, de pesquisa, de extensão e de domínio e cultivo do saber humano” e no seu artigo 54, “As universidades mantidas pelo Poder Público gozarão, na forma da lei, de estatuto jurídico especial para atender às peculiaridades de sua estrutura, organização e financiamento pelo Poder Público, assim como dos seus planos de carreira e do regime jurídico do seu pessoal.” (BRASIL, 1996).

1.3 QUESTÃO DE PESQUISA

A questão principal da presente pesquisa é enunciada como segue: como aperfeiçoar as ações implementadas em uma Instituição Federal de Ensino Superior (IFES), nos diferentes níveis de gestão administrativa, quanto ao ingresso, à permanência, à qualificação e à participação laboral das servidoras e dos servidores com deficiência?

1.4 OBJETIVOS

O tema de pesquisa é a inclusão laboral de servidoras e servidores com deficiência na universidade, assim, o objetivo principal centra-se em:

- apresentar um conjunto de proposições com vistas à melhoria das condições de acessibilidade, sugerindo ações para a implementação de uma gestão inclusiva e os caminhos para a inclusão laboral em uma IFES.

Considera-se o tema e objetivo do presente estudo relevantes na medida em que os resultados permitiram atingir os seguintes objetivos específicos:

- Mapear as servidoras e os servidores com deficiência - atividade laboral, tipo de deficiência, atividades desenvolvidas e recursos solicitados - elaborando diretrizes para a geração de um repositório de informações institucionais;
- Analisar os processos desenvolvidos pelos organismos institucionais administrativos que atendem às servidoras e aos servidores com deficiência na IFES com vistas à implementação de uma organização inclusiva;
- Averiguar o grau de satisfação e percepção das servidoras e dos servidores com deficiência, relativo às condições de trabalho, sugerindo procedimentos de avaliação referentes à acessibilidade laboral e às relações de trabalho;
- Propor ações com vistas à melhoria das condições laborais, encaminhando-as para avaliação de especialistas quanto à sua relevância e viabilidade técnica.

1.5 DELIMITAÇÕES DO TRABALHO

A discussão sobre acessibilidade e inclusão é um campo muito vasto, abrangendo diversas perspectivas e atores. Portanto, a limitação em um desses atores da comunidade

universitária, as servidoras e os servidores⁹, foi um recorte necessário, para permitir um maior aprofundamento no escopo do trabalho. Abordar o grupo discente seria trazer demandas e ações dessemelhantes ao estudo. São perspectivas diferentes as que vêm desses grupos, uma que envolve a questão laboral, no caso do servidor, e outra que envolve a questão acadêmica, no caso do aluno.

Delimitaram-se as ações referentes às servidoras e aos servidores, enfatizando-se as ações laborais, assim como as provenientes de organismos de gestão administrativa da Universidade. Esse foco foi importante, pois a Universidade, como instituição de ensino, pesquisa e extensão, produz diferentes ações nas três atividades fins, que não foram analisadas, mas foram identificadas suas possibilidades de relacionamento com os organismos de gestão administrativa.

No decorrer da análise, sempre que houve a necessidade de distinção, questões oriundas das diferentes deficiências presentes entre servidoras e servidores da Universidade (auditiva, física e visual) foram apresentadas, entretanto, as proposições realizadas ocorreram no sentido da construção de uma política inclusiva que integre as diferentes individualidades e potencialidades.

1.6 ESTRUTURA DO TRABALHO

O trabalho foi composto por seis capítulos. No primeiro capítulo, foram relatadas as informações gerais acerca do tema abordado, a saber, a questão da inclusão laboral de servidoras e servidores com deficiência e suas implicações legais e sociais. Neste capítulo, também foi descrito o problema de pesquisa tratado ao longo do trabalho, assim como a questão de pesquisa, os objetivos, as delimitações e as contribuições.

O segundo capítulo, do referencial teórico, compreendeu a discussão da fundamentação teórica do trabalho. Um resgate histórico da legislação vigente que trata sobre a proteção das pessoas com deficiência foi feito, assim como a apresentação de conceitos como igualdade material e formal. Além disso, o capítulo discutiu o tema da discriminação e, mais detalhadamente, a questão bastante presente sobre a inclusão social e a questão laboral. Em sua parte final, tratou sobre a gestão pública, mais especificamente, sobre uma organização federal de ensino superior, foco deste estudo, e suas possibilidades e tensões no que diz respeito à efetivação de uma cultura organizacional inclusiva.

⁹ A comunidade universitária é composta por três categorias: os alunos, ou discentes, os servidores técnico-administrativos e os servidores docentes, sendo essas duas últimas categorias especificadas, no estudo, como servidoras e servidores.

O terceiro capítulo ocupou-se do método de pesquisa: a estratégia e a classificação da pesquisa foram abordadas, assim como a metodologia da coleta dos dados. Nesse capítulo, o contexto em que se deu a pesquisa foi apresentado, com destaque à metodologia de uso de casos e à abordagem de análise de processos, as quais foram usadas na apresentação do modelo de gestão. A Análise Macro Ergonômica do Trabalho (AMT)¹⁰ foi utilizada para orientar as coletas e as análises das entrevistas com a população-alvo, as servidoras e os servidores com deficiência, bem como para realizar o levantamento e a análise de suas demandas.

No quarto capítulo, os resultados foram descritos e estruturados no sentido de responder aos objetivos específicos traçados neste estudo. Na parte inicial, foi feito um processo de compilação de dados, levantando o contingente de servidoras e servidores com deficiência na universidade, integrando-os em uma base única. Após, foi analisado cada órgão institucional parte do processo, elencando suas atribuições legais e suas ações institucionais. Em seguida, um fluxo do percurso por onde a servidora e o servidor com deficiência passam foi esboçado - desde o ato de nomeação até sua efetividade no serviço público, que ocorre após o seu estágio probatório. Por último, foram apresentados os resultados do levantamento das entrevistas realizadas com as servidoras e os servidores com deficiência por subsistemas definidos no estudo - acessibilidade, ambiente externo, organização do trabalho e social – no sentido de avaliar a satisfação com o ambiente de trabalho proporcionado pela instituição.

O capítulo cinco discutiu os resultados detalhados no capítulo quatro, retomando o problema de pesquisa levantado: verificar a efetividade das ações administrativas referentes ao ingresso, à permanência, à qualificação e à participação laboral das servidoras e dos servidores com deficiência, no intuito de aperfeiçoá-las, bem como apresentou proposições oriundas desta análise, atendendo ao objetivo principal deste estudo.

O capítulo seis trouxe as considerações finais, com uma retrospectiva dos objetivos e dos procedimentos metodológicos, e apresentou resultados e sugestões para futuros estudos.

¹⁰ Segundo Guimarães (2010), a Análise Macro Ergonômica do Trabalho (AMT) é uma pesquisa-ação, pois tem como objetivo a implantação de ações ergonômicas a partir da participação direta do trabalhador, foco da pesquisa, e agrega, para efeito de análise, quatro subsistemas: subsistema de pessoal, subsistema do projeto do trabalho, subsistema tecnológico e subsistema do ambiente externo.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Para fundamentar, teoricamente, a questão da inclusão no espaço laboral, foram tratados os seguintes itens: 1. o resgate histórico da legislação desde a Constituição Federal, em 1988, até o momento atual; 2. os aspectos organizacionais e culturais inclusivos, debatendo-se sobre a importância do trabalho como uma realização humana, a problemática da deficiência e o movimento histórico pelo qual passaram as pessoas com deficiência no sentido de serem reconhecidas enquanto cidadãos; 3. a inclusão como parte de uma cultura organizacional, com conceitos e propostas de implementações, discutindo-se, mais detalhadamente, as organizações públicas brasileiras, seu histórico e suas possibilidades na construção de uma cultura organizacional inclusiva. No Apêndice 1, foi apresentada uma linha histórica legal voltada às questões de trabalho desenvolvidas no item 2.1 e subitens.

2.1 LEGISLAÇÃO REFERENTE À INCLUSÃO

A revisão do ordenamento jurídico fez-se necessária no estudo pelas seguintes razões:

- a. o presente caso foi analisado em uma instituição pública federal de ensino superior, o que pressupõe que todo instrumento de caráter federal instituído legalmente deva ser por ela respeitado e, portanto, não basta apenas ser conhecido, mas deve também ser cumprido;
- b. o ordenamento jurídico é um registro social e, mesmo que não tenha sido apropriado culturalmente, sua presença legal é objeto de disputa e reconhecimento político;
- c. no caso analisado, de pessoas consideradas pela lei com vulnerabilidade social, que são as pessoas com deficiência, o ordenamento legal não é apenas um elemento de disputa e possibilidade de igualdade legal, é um elemento de visibilidade social.

Igualmente importante, ao se analisar o aparato legal, foi não se limitar ao conhecimento dos dispositivos legais, mas entender quais são seus objetivos. A leitura de todo esse arcabouço legal que vem sendo constituído recentemente – e, no Brasil, pode situar-se a Constituição de 1988 como a base inicial para tal discussão legal – apresentou duas questões fundamentais.

A primeira questão foi sobre o conceito de capacidade legal, que vem ampliando-se no ordenamento jurídico, relacionado às pessoas com deficiência, mas que ainda suscita dúvidas com relação às formas de implementação, especialmente, porque desestabiliza práticas

convencionais que vinham sendo realizadas. Reicher (2016), ao analisar a Lei 13.146/2015, expressou que,

Ao explicitar que as pessoas com deficiência têm o direito de exercer sua capacidade legal a Lei Brasileira de Inclusão expressou a opção feita pelo legislador no sentido de reconhecer que em âmbito nacional a capacidade legal engloba tanto a capacidade de ter direitos, de ser titular de direitos e assim, reconhecido como pessoa perante a Lei (o que corresponde ao reconhecimento da personalidade jurídica), como a capacidade para exercer esses direitos em igualdade de condições com as demais pessoas (leia-se, as pessoas sem deficiência). (REICHER, 2016, p 249)

A segunda questão observada foi relativa à igualdade material, igualdade formal e à discriminação. São três conceitos diferenciados, mas que se relacionam no ordenamento legal e construído para que o ser humano possa atingir a igualdade material, igualdade reconhecida como, de fato, específica e consubstanciada na lei¹¹. Para tal, no entanto, não basta garantir apenas a igualdade formal, caracterizada como igualdade legal pura e simples, mas a criação de medidas discriminatórias, quando necessário, no seu sentido positivo, ou mais peculiarmente, definidas como ações afirmativas, para que se atinja a intenção socialmente idealizada. Para Rothenburg (2008), a igualdade não é um elemento natural, seja ela biológica ou espiritual, devendo ser conquistada, e o Direito é uma ferramenta valiosa nesse sentido.

Foi feita uma reconstituição do arcabouço legal construído, colocando-se sua importância em seu aspecto institucional e formal, com um recorte, em função das especificidades e limitações do presente estudo. Assim, apresentou-se instrumentos legais de âmbito federal, gerados no Brasil desde a Constituição Federal do Brasil (1988), que tratavam não só questões relativas às pessoas com deficiência, mas, também, tinham relação com o trabalho laboral.

A partir do recorte de trinta anos de construção legal envolvendo diversas revisões, contextualizações e conceituações, foi feita uma análise mais específica, em quatro momentos, que são referências nessa caminhada legal. A primeira foi a Constituição Federal do Brasil, que foi analisada no próximo item. Após a Constituição, houve uma caminhada de cerca de dezesseis anos até o Decreto Nº 5.296, de 2 de dezembro de 2004, ser redigido e ter regulamentado duas leis de 2000, a 10.048 e a 10.098, constituindo-se em um documento legal de referência sobre acessibilidade. Em 2009, o Congresso Nacional Brasileiro ratificou

¹¹ Há uma distinção entre os conceitos de igualdade formal e igualdade material. Para a igualdade formal, não existe distinção entre os homens, ou seja, todos são iguais perante a lei, independente de suas condições sociais. Já a igualdade material é um conceito mais amplo, onde a desigualdade entre os homens precisa ter um tratamento diferenciado, para que possa haver uma maior igualdade. O exemplo das pessoas com deficiência é evidente no sentido de que há uma desigualdade, no caso dos concursos, originados por uma variedade de barreiras, e essa desigualdade precisa ter um tratamento diferenciado, ou seja, uma medida discriminatória.

a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, originando o Decreto Nº 6.949, de 25 de agosto de 2009. Essa importante Convenção reatualizou diversos conceitos referentes a pessoas com deficiência. Segundo Reicher (2016), o fato tem singular importância tratando-se do “primeiro documento internacional de direitos humanos e é até hoje o único a ingressar no sistema jurídico brasileiro com o status de norma constitucional.” (REICHER, 2016, p 246). Por último e finalizando-se o levantamento, foi analisada a Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015, conhecida como a Lei Brasileira de Inclusão, que é a referência nacional legal de suporte das pessoas com deficiência atualmente.

2.1.1 DA CONSTITUIÇÃO DE 88 À LEI DE INCLUSÃO

Começando pela Constituição Federal do Brasil, salienta-se nos fundamentos de Estado: o artigo 1º - a “cidadania” (inciso II), a “dignidade da pessoa humana” (inciso III) e “os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa” (Inciso IV); e o artigo 3º, em que se lê como objetivos: “construir uma sociedade livre, justa e solidária” (Inciso I) e “promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação” (Inciso IV). A partir dessas referências gerais, para garantir a liberdade, a diversidade e a igualdade social, a Constituição especifica essa proteção e garantia aos direitos sociais, tendo em vista, fundamentalmente, a cidadania e a justiça social, nos seguintes pontos referentes ao tema tratado no estudo e relacionados à questão laboral:

- a. no artigo 7º, inciso XXXI, “proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência”;
- b. no artigo 23, elencando as competências comuns da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, especificando, em seu inciso II: “cuidar da saúde e assistência pública, da proteção e garantia das pessoas portadoras de deficiência”;
- c. no artigo 24, sobre as competências concomitantes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, especificando em seu inciso XIV: “proteção e integração social das pessoas portadoras de deficiência”;
- d. no artigo 37, inciso VIII, trazendo o que será regulamentado em leis ordinárias que: “a lei reservará percentual dos cargos e empregos públicos para as pessoas portadoras de deficiência e definirá os critérios de sua admissão”;
- e. ainda, referente aos servidores públicos, em seu artigo 40, § 4º, que trata das exceções em termos de aposentadoria, elenca no inciso I: “portadores de deficiência”;

- f. com esse mesmo teor, mas relativo à previdência social, em seu artigo 201, § 1º, também é vedada a adoção de critérios diferenciados, salvo em alguns casos, como o de “segurados portadores de deficiência”.

A Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989, no artigo 2, inciso III, na letra d, trouxe: “a adoção de legislação específica que discipline a reserva de mercado de trabalho, em favor das pessoas portadoras de deficiência, nas entidades da Administração Pública e do setor privado”. Tal questão será mais bem detalhada, especificamente no que concerne ao escopo desta pesquisa, na Lei nº 8.112, em seu artigo 5º (BRASIL, 1990). No artigo 8º, inciso II, a Lei nº 7.853 tratou como crime punível de reclusão obstar inscrição em razão da deficiência e, no § 2, sobre critérios subjetivos: “para indeferimento de inscrição, de aprovação e de cumprimento de estágio probatório em concursos públicos não exclui a responsabilidade patrimonial pessoal do administrador público pelos danos causados.”. No artigo 12, definiu as atribuições da Corde - Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência – criada nessa lei e o artigo 17 incluiu a partir do censo de 1990: “questões concernentes à problemática da pessoa portadora de deficiência”.

A partir da Lei 8.112/1990, que previu cotas (20%) para deficientes nos concursos públicos, foi criado um espaço para que um contingente expressivo de pessoas com deficiência tivesse sua chance de ingresso ampliada no serviço público. Nessa lei, o artigo 98, § 2, trata do “horário especial ao servidor portador de deficiência, quando comprovada a necessidade por junta médica oficial, independentemente de compensação de horário”.

O Decreto nº 3.298/1999 teve a preocupação de definir, no artigo 3º, o que caracterizava a deficiência, a deficiência permanente e a incapacidade, bem como os tipos de deficiência (artigo 4º) – física, auditiva, visual, mental e múltipla. Essa definição, de caráter médico, sofreu alterações no Decreto 5.296/2004 e, posteriormente, na Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, incorporando aspectos sociais. Também especificou os procedimentos e mecanismos que deverão ser norteadores da política de proteção às pessoas com deficiência, trazendo, em seu artigo 19, a definição de ajudas técnicas que, apesar de ter focado sua definição muito em produto e não tanto em processo e/ou serviço, já sinalizou possíveis intervenções de promoção da acessibilidade. No artigo 10, é criado outro organismo, o Conselho Nacional dos Direitos da Pessoa Portadora de Deficiência – CONADE, com suas atribuições definidas no artigo seguinte e que são, fundamentalmente, de articulação e acompanhamento aos diferentes organismos já criados anteriormente.

Outro aspecto importante do Decreto nº 3.298 / 1999 é o fato de dedicar uma seção, a Seção IV, à questão do Acesso ao Trabalho, especificando as modalidades de inserção laboral, legislando sobre cotas para as pessoas com deficiência na iniciativa privada e aprofundando diretrizes relativas aos organismos públicos. Tal Decreto ponderou no tocante ao ingresso, conforme colocado acima, em seu artigo 43, onde cria a Equipe Multiprofissional de Acessibilidade (EMA), mas também se dedicou em relação ao acompanhamento do servidor já concursado e empossado, em seu estágio probatório, conforme seu § 2º do artigo mencionado.

A Lei No 10.098, de 19 de dezembro de 2000, estabeleceu normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida, definindo alguns conceitos, diretrizes e regulamentações dos produtos e serviços disponibilizados às pessoas com deficiência. Essa lei foi atualizada a partir de emendas originárias da Lei nº 13.146/2015.

A partir do Decreto Nº 3.956, de 8 de outubro de 2001, o Brasil passou a ser signatário da Convenção Interamericana para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Pessoas Portadoras de Deficiência. Tal documento é uma carta de intenções, que trouxe, em seu bojo, o combate à discriminação contra as pessoas com deficiência e colocou o estado brasileiro na obrigação de colaborar, promover, desenvolver e estimular “pesquisa científica e tecnológica relacionada com a prevenção das deficiências, o tratamento, a reabilitação e a integração na sociedade de pessoas portadoras de deficiência” (artigo 4, inciso 2a).

O Decreto Nº 5.296, de 2 de dezembro de 2004, constituiu-se em marco importante, pois regulamentou as leis nºs 10.048, de 8 de novembro de 2000, e a 10.098, de 19 de dezembro de 2000. Segundo Reis Neto e Araújo Matos (2011), há duas vertentes no trato da igualdade, a formal e a material, já comentadas acima, e a igualdade material, ou substancial, foi a vertente em que o Decreto se baseou, visando: “garantir que as desigualdades sociais sejam minimizadas pela ação do Estado, que deve empreender ações no sentido de equiparar as pessoas em uma determinada relação.” (REIS NETO; ARAÚJO MATOS, 2011, p.249).

Esse objetivo, salientado pelos autores, veio emanado no teor da lei, que visou estabelecer diretrizes e normas referentes à acessibilidade, dedicando capítulos específicos para tratar os aspectos arquitetônicos e urbanísticos (capítulo IV), transportes coletivos - aéreo, rodoviário, metro ferroviário e ferroviário – (capítulo V), para o acesso à informação e à comunicação (capítulo VI) e, também, outro relativo às ajudas técnicas (capítulo VII). Ou seja, a intenção do decreto foi à priori, como colocou Reis Neto e Araújo Matos (2011,

p.249): “garantir aos portadores de deficiências ou mobilidade reduzida o efetivo equilíbrio social, minimizando ou neutralizando as diferenças existentes.”

O artigo 24, do Decreto nº 5.296 / 2004, tratou das condições de acessibilidade nos estabelecimentos de ensino. O § 1º, em seu item II, ao disciplinar a concessão de funcionamento de cursos, determinou que o estabelecimento de ensino deverá garantir o pleno acesso e igualdade de condições, devendo colocar “à disposição de professores, alunos, servidores e empregados portadores de deficiência ou com mobilidade reduzida ajudas técnicas”. No item III, acrescentou que, nos ordenamentos internos, devem ter normas procedimentais “a ser dispensado a professores, alunos, servidores e empregados portadores de deficiência, com o objetivo de coibir e reprimir qualquer tipo de discriminação, bem como as respectivas sanções pelo descumprimento dessas normas”. Esses foram dois itens fundamentais trazidos e que têm sido motivo de constante fiscalização do Ministério Público Federal.

O capítulo VI, do Decreto nº 5.296 / 2004, do acesso à informação e à comunicação, estabeleceu, no artigo 47, a obrigatoriedade, no prazo de até doze meses, para que seja providenciada a “acessibilidade nos portais e sítios eletrônicos da administração pública na rede mundial de computadores (internet), para o uso das pessoas portadoras de deficiência visual”. A aplicabilidade dessa determinação foi objeto de análise de Reis Neto e Araújo Matos (2011), em quatro sítios, nas esferas federais, estaduais e municipais, em que constataram uma parcial acessibilidade nos referidos sítios, após seis anos de vigência da lei. Deve ser reforçado, ainda, que a acessibilidade digital não se restringe apenas a pessoas com deficiência visual total, mas já há outros tipos de deficiências cuja acessibilidade precisa também ser garantida, como pessoas com baixa visão, daltônicas, entre outras.

No capítulo VII, do Decreto nº 5.296 / 2004, foi definido o que se caracterizou como ajudas técnicas e foram apresentados mecanismos de incentivo à pesquisa, ao apoio à divulgação do conhecimento e ao suporte técnico através do Comitê de Ajudas Técnicas, da Secretaria Especial dos Direitos Humanos. A Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015, aprofundou o tema, mas é importante salientar que a discussão de incentivos e ordenamentos relativos a serviços governamentais já estavam legislados desde 2004.

Em 30 de março de 2007, em Nova York, foi assinada a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, aprovada pela Assembleia Geral da Organização das Nações Unidas (ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS, 2006), o resultado de um longo debate envolvendo representações de 192 países, um processo iniciado

em 2001. Em junho de 2008, o Congresso Nacional Brasileiro ratificou a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, promulgada pelo Decreto Nº 6.949, de 25 de agosto de 2009.

Essas ações trouxeram princípios norteadores que reconhecem e respeitam as diferenças, realçam o compromisso social e reforçam o papel do estado e da sociedade em promoção de ações que propiciem o “reconhecimento das habilidades, dos méritos e das capacidades das pessoas com deficiência e de sua contribuição ao local de trabalho e ao mercado laboral” (Artigo 8, inciso 2.a.iii). Para Caiado, “o texto final é composto por 50 artigos, cujos princípios norteadores são: a autonomia individual, a não discriminação, a igualdade de oportunidades, o respeito à diferença, a acessibilidade, a participação e a inclusão das pessoas com deficiência na sociedade.” (CAIADO, 2009, p.331)

O artigo 8, citado acima, apresentou o termo “pessoas com deficiência”, conceito que vem conformando-se ao longo do tempo, na legislação. No Preâmbulo, item ‘e’, houve um grande avanço no sentido de que a deficiência passou a ser vista não mais como uma questão individual e de avaliação médica, mas uma questão social, colocando:

[...] que a deficiência é um conceito em evolução e que a deficiência resulta da interação entre pessoas com deficiência e as barreiras devidas às atitudes e ao ambiente que impedem a plena e efetiva participação dessas pessoas na sociedade em igualdade de oportunidades com as demais pessoas. (BRASIL, 2009)

Caiado (2009) discutiu sobre a “distância entre o discurso legal e a vida cotidiana” e as perspectivas relativas à área da educação. Essa mesma abordagem pode ser feita em relação aos aspectos laborais e à dificuldade de vencer as barreiras que permitam um acesso pleno para todos e todas. As possibilidades de conceber processos, produtos e serviços, reconhecendo a diversidade, precisam estar alicerçadas legalmente em termos de normas e parametrizações, permitindo visibilidade social; também, precisam ser construídas, culturalmente, como prática recorrente desde a sua concepção e elaboração até sua implantação e efetivação.

Outro conceito importante do ponto de vista legal que deveria ter mais atenção pelos gestores é o de “adaptação razoável”, que são modificações e ajustes necessários e que não acarretam ônus desproporcional ou indevido, mas oportunizam uma melhor qualidade de vida às pessoas com deficiência. Caso esse conceito não seja respeitado, a situação enquadra-se como “discriminação por motivo de deficiência” – conforme apresentado no artigo 2, da Convenção.

O artigo 21, do Decreto Nº 6.949 / 2009, que tratou da liberdade de expressão e de opinião e acesso à informação, prevê em seu item a: “fornecer, prontamente e sem custo adicional, às pessoas com deficiência, todas as informações destinadas ao público em geral, em formatos acessíveis e tecnologias apropriadas aos diferentes tipos de deficiência”. Ainda, reforçou que devem ser disponibilizados para tal: “uso de línguas de sinais, braille, comunicação aumentativa e alternativa, e de todos os demais meios, modos e formatos acessíveis de comunicação, à escolha das pessoas com deficiência” (item b).

O artigo 22, do Decreto Nº 6.949 / 2009, ao tratar sobre o respeito à privacidade, trouxe no item 1: “interferência arbitrária ou ilegal em sua privacidade” e, no item 2, a proteção à “privacidade dos dados pessoais e dados relativos à saúde e à reabilitação de pessoas com deficiência, em igualdade de condições com as demais pessoas”. No artigo 31, relativo a estatísticas e coleta de dados, retornou ao tema, reforçando a “confidencialidade e o respeito pela privacidade das pessoas com deficiência”. Orientou que, para tal, deve-se: “observar as normas internacionalmente aceitas para proteger os direitos humanos, as liberdades fundamentais e os princípios éticos na coleta de dados e utilização de estatísticas”, conforme seu item b.

No artigo 27, do Decreto Nº 6.949 / 2009, que tratou do trabalho e emprego, aparecem duas questões que são temas diretos deste trabalho, no seu item 1.g “Empregar pessoas com deficiência no setor público”; e item 1.i “Assegurar que adaptações razoáveis sejam feitas para pessoas com deficiência no local de trabalho”. Em relação às tecnologias de informação, essa garantia veio embasada em uma política de investimento em pesquisas e desenvolvimento de sistemas e tecnologias de informação (Artigo 9, Acessibilidade, item 2.h).

O Decreto Nº 7.612, de 17 de novembro de 2011, que revogou o Decreto nº 6.215, de 26 de setembro de 2007, instituiu o Plano Nacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência - Plano Viver sem Limite, com a finalidade de dar seguimento ao Decreto Nº 6.949, da Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo. Algumas diretrizes são apresentadas em seu Artigo 3 e, particularmente, no VIII - promoção do acesso, do desenvolvimento e da inovação em tecnologia assistiva. Foi instituído o comitê gestor do Plano Viver sem Limite, grupo interministerial sob responsabilidade da Secretaria de Direitos Humanos da Presidência da República. Nesse mesmo decreto, no artigo 12, foi criado o Comitê Interministerial de Tecnologia Assistiva, que ficou sob a responsabilidade do Ministro de Estado da Ciência, Tecnologia e Inovação,

com a seguinte finalidade: “formular, articular e implementar políticas, programas e ações para o fomento ao acesso, desenvolvimento e inovação em tecnologia assistiva.” (BRASIL, 2011).

2.1.2 LEI BRASILEIRA DE INCLUSÃO: UM NOVO PATAMAR

Em 2015, houve um avanço significativo com a Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015 (BRASIL, 2016), no seu aspecto técnico e de incentivo à pesquisa em tecnologias inclusivas, reforçando o compromisso público com as questões de acessibilidade, como um ente fomentador e financiador de pesquisas, bem como de normatizador de processos e modelos no que tangem aos artefatos e procedimentos que envolvam a acessibilidade. Na apresentação do Estatuto (BRASIL, 2016), o senador Paulo Paim, autor da Lei Brasileira de Inclusão (LBI), colocou que a lei vinha consolidar as leis já existentes e que “cerca de 46 milhões de brasileiros serão beneficiados”.

Em mensagem encaminhada à presidenta Dilma Rousseff, o senador colocou que foram 15 anos de tramitação e 1.500 encontros realizados, contando “com ampla participação de entidades e do movimento de pessoas com deficiência.” (BRASIL, 2016, p.10). Para o senador Paulo Paim, “a deficiência não será mais vista como antes. O peso desta definição, agora, não recairá mais apenas sobre o corpo, mas também em toda a sociedade e na forma como o mundo é construído” (BRASIL, 2016, p.11).

Na abordagem dessa lei, foram destacados apenas os dispositivos legais relacionados ao tema da pesquisa por se tratar de uma lei com grande abrangência. Como colocou o senador Paulo Paim, essa lei veio não apenas consolidar, mas atualizar leis já existentes, transformando-se em paradigma legal na questão da inclusão no Brasil.

No artigo 2º, a Lei consolidou o conceito de pessoa com deficiência presente em nossa legislação, a partir do Decreto 6.946/2009, que ratificou a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência. Também discutiu, no artigo 3º, conceitos que versavam sobre acessibilidade, desenho universal, tecnologia assistiva ou ajuda técnica e barreiras e, no artigo 112, nas disposições finais, fez a revisão legal na Lei nº 10.098/2000.

O capítulo IV, Do Direito à Educação, da Lei nº 13.146 / 2015, legislou sobre o direito da pessoa com deficiência à educação em todos os níveis, versando desde o seu acesso, em processos seletivos inclusivos, sua permanência, grade curricular, pesquisas e serviços no atendimento - com medidas individualizadas ou coletivas - das necessidades das pessoas com deficiência. O artigo 28 explicitou, em seu caput, que cabe ao poder público: “assegurar, criar,

desenvolver, implementar, incentivar, acompanhar e avaliar”, explicitando, no item XVI, “acessibilidade para todos os estudantes, trabalhadores da educação e demais integrantes da comunidade escolar às edificações, aos ambientes e às atividades concernentes a todas as modalidades, etapas e níveis de ensino”.

A inserção do Direito ao Trabalho, no capítulo VI do Título II, Dos Direitos Fundamentais, ressaltou a importância desse direito na sociedade. São três sessões e cinco artigos que versaram sobre tal tema, em que foram tratados pontos como a habilitação e a reabilitação profissional, formação e capacitação, garantia de ambientes acessíveis e inclusivos. Na alínea V, do artigo 37, “a realização de avaliações periódicas” foi destacada, visando à colocação competitiva da pessoa com deficiência no trabalho e ao processo de seleção sem discriminação, respeitando-se as normas de acessibilidade legais vigentes, mesmo quando é terceirizado (artigo 38), como é o caso da UFRGS. Coelho coloca que,

Assim, o direito ao trabalho foi colocado na LBI em posição de destaque e superior importância, ao lado do direito à vida, à educação, à moradia, à saúde, por exemplo. E, na categoria de direito fundamental, submete-se ao princípio máximo da dignidade da pessoa humana, ressaltado também em nossa Constituição Federal, nas normas internacionais e no art. 10 da LBI já tratado aqui. (COELHO, 2016, p.92)

O Título III, da Lei nº 13.146/2015, dedicou quatro capítulos para tratar sobre acessibilidade: Disposições Gerais, Do Acesso à informação e à Comunicação, Da Tecnologia Assistiva e Do Direito à Participação na Vida Pública e Política, iniciando no artigo 53 e encerrando no artigo 76. No artigo 3º, foi apresentada a definição de vários conceitos que serão normatizados nesses capítulos, entre eles, de acessibilidade, desenho universal e Tecnologia Assistiva, atualizando leis anteriores, como o já analisado Decreto nº 5.296/04. Para Cambiaghi (2016), o artigo 54 foi um dos mais importantes para a aplicabilidade dessa Lei, pois “se a acessibilidade não for vinculada a documentos emitidos pelos órgãos públicos, aprovação de recursos financeiros e projetos de veículos é muito difícil obrigar e monitorar sua execução.” (CAMBIAGHI, 2016, p.168).

Dois pontos foram levantados por Cambiaghi (2016) e encontram eco em diversos autores, que foram relativos ao efetivo cumprimento da lei por duas razões: 1. a lei não detalhou, em diversos pontos, as sanções em caso de não cumprimento; 2. não houve clareza jurídica quanto às esferas de competência, visto tratar-se de uma lei federal, o que leva muitos estados e municípios a dificultarem sua aplicação. Em muitos casos, essas barreiras levam as pessoas lesadas recorrerem ao Ministério Público para que seu direito seja efetivado. Um

terceiro ponto a destacar, que é motivo de discriminação legal, são os detalhamentos: existem muitos para os organismos e espaços públicos e escassos para a esfera privada.

No tocante à acessibilidade de informação, mais especificamente, às informações eletrônicas, em sítios e recursos disponíveis, a Lei nº 13.146/2015 avançou em relação ao que vigia legalmente, estendendo a obrigatoriedade de seguir os padrões de acessibilidade também a sítios e serviços privados. Mas é fundamental reforçar que essa obrigação já estava vigorando para as organizações públicas desde 2004, com o Decreto 5.296/2004.

Um ponto criticado por Cambiaghi (2016), sobre as sanções penais, tem sua razão de ser quando a questão é relativa às pessoas jurídicas. Mas, no tocante às pessoas físicas, existe um ordenamento no Título II – Dos Crimes e das Infrações Administrativas onde as penas passíveis de punição foram definidas, caso não sejam cumpridos os dispositivos legais. Em relação ao agente público, houve um adendo ao artigo 11, da Lei 8.429/1992, no artigo 103 das disposições finais e transitórias, que elencou o que seja passível de enquadramento como ato de improbidade administrativa, “IX - deixar de cumprir a exigência de requisitos de acessibilidade previstos na legislação. (Incluído pela Lei nº 13.146, de 2015) (Vigência)”.

O avanço contido na Lei nº 13.146/2015 foi realmente inegável do ponto de vista legal. Seus dispositivos e suas normatizações permitiram um novo patamar de relações de respeito e inclusão relativos a produtos, serviços e processos. Mas sua robustez legal não garantiu a efetiva implementação social. Como já foi colocado anteriormente e foi amplamente analisado na literatura, isso acontece porque as políticas de inclusão não são apenas de caráter legal, são de natureza cultural sobretudo, o que pressupõem uma consciência política e social que deve perpassar nas pessoas e, no que diz respeito aos espaços coletivos, pelas organizações sociais. Nesse sentido, é que se precisou discutir não só como se efetivaram as normativas legais, mas, também, como se estruturaram as relações interpessoais, que refletiram sua cultura organizacional, ao discutir acessibilidade em uma organização pública de ensino superior.

2.2 INCLUSÃO SOCIAL E TRABALHO

Se a história natural descreve as formas pelas quais passa o desenvolvimento da espécie, no homem tal história, deixando de ser ‘natural’ para se converter finalmente em social, não se refere às modificações da estrutura corpórea mas às modificações do mundo determinadas pelas intervenções humanas. (PINTO, 2005, p. 64)

O homem é um animal político destinado a viver em sociedade, já colocavam os pensadores gregos, em especial, Aristóteles (CARVALHO-FREITAS; MARQUES, 2007).

Essa característica constituiu o homem enquanto uma espécie única, em que a forma coletiva foi/é sua objetivação e sua estratégia de sobrevivência, frente aos desafios impostos pela natureza. Nessa relação com a natureza, o homem refaz-se e se completa. Na relação com o outro, é que se processam os mecanismos de sobrevivência, através de diferentes mecanismos simbólicos, que têm se aperfeiçoado e se complexificado, permitindo que o homem sobreviva aos desafios da natureza e compartilhe o mundo social (PINTO, 2005). Nesse sentido, existe o trabalho como possibilidade de intervenção humana na natureza e, também, a comunicação e a sua representação, permitindo a troca, o compartilhamento e o entendimento de ações relacionadas e objetivadas no trabalho.

O trabalho e a comunicação permitirão concretizar o mundo social e fizeram com que o homem optasse por essa forma de sobrevivência, que lhe permite se completar, bem como o trará tensão e dor em diferentes contextos e situações. Em tais relações, permeadas de simbolismos e tensões, é que se darão as possibilidades de pertencimento ou de exclusão, de descobertas ou de negações. São momentos, ações e reações que vão formando-se e que se espelham em uma realidade moldada, não do que é sonhado, mas do que é possível, sendo costurada a seguir.

2.2.1 O HOMEM, O TRABALHO E AS RELAÇÕES SOCIAIS

O trabalho constitui um existencial do homem, um aspecto definidor do seu ser, tal como a técnica, porque não se pode conceber o indivíduo humano senão em sua qualidade de trabalhador. (PINTO, 2005, p.414)

A busca pela sobrevivência levou os hominídeos a procurarem raízes, plantas e outros animais para consumirem. Sem grandes recursos físicos, a busca de ferramentas – como pedaços de paus e pedras, arcos/flechas, materiais pontudos como machados e facas – levou a criações elaboradas pelo homem no sentido de cada vez mais otimizar suas ações. Para Pinto, “o homem sempre progride na luta contra a natureza, porque tal é o modo de ser em que consiste sua diferenciação biológica. A forma específica da vitória continuamente conquistada é a técnica.” (PINTO, 2005, p.161). Partindo das necessidades naturais, o homem construiu ferramentas que lhe transformaram de um animal que dependia da natureza para seu consumo a um ser que extrai da natureza o que necessita para sobreviver, tornando-se um consumidor social com suas demandas, fruto de uma relação social, de um processo de troca, de estímulos e de percepções realizadas no tempo e no espaço cultural (PINTO, 2005).

Tomasello, ao analisar esse incrível “conjunto de habilidades cognitivas e de produtos manifestado pelos homens modernos” (TOMASELLO, 2003, p.5), credita a um processo de

transmissão cultural que “permite que cada organismo poupe muito tempo e esforço” (Ibid., 2003, p.4) no entendimento do conhecimento já constituído, sendo esse conjunto de habilidades cognitivas exclusivamente humanas o fruto de um processo histórico, herdado biologicamente e compartilhado socialmente, via canais de comunicações.

Nesse sentido, o homem construiu, no desafio às condições naturais, um espaço social a partir do fruto do trabalho coletivo. Para que pudesse ser compartilhado e incrementado, foi construída uma forma de comunicação, com seus símbolos e signos, transmitindo as técnicas e ferramentas, definindo e classificando o próprio ser humano e suas especificidades. Em cada época, um novo homem social foi moldando-se com suas características reatualizadas, disputando as noções simbólicas, porque foram configuradas culturalmente, de poder, de pertencimento, de preconceito e de discriminação, confrontando e desafiando enquanto seres sociais, objetivando-se no mundo do trabalho e corporificando-se nas relações sociais, ao nível da palavra, constituindo os conceitos e definindo suas práticas. Para Marx,

O objetivo do trabalho, portanto, é a objetificação da *vida-espécie do homem*, pois ele não mais se reproduz a si mesmo apenas intelectualmente, como na consciência, mas ativamente e em sentido real, e vê seu próprio reflexo em um mundo por ele construído. (MARX, 1975, p. 96-97)

Portanto, essas relações são permeadas de signos, em que são definidas as possibilidades, as competências e os anseios de cada indivíduo, bem como seu espaço e poder diante do resultado social da produção, fruto do trabalho coletivo. Nesse contexto, o valor do trabalho, para o ser humano, não está restrito à necessidade de sobrevivência, mas, também, no seu aspecto mais subjetivo, de pertencimento a um grupo, sua posição e contribuição social e realização pessoal, caracterizando-se por esse lado humanizador (CRUZ et al., 2015). Logo, a incorporação de parcelas excluídas da população no mercado de trabalho, como é o caso das pessoas com deficiência, relaciona-se com exigências humanas e, aliado a isso, fruto de conquistas sociais e políticas que levaram à mudança de paradigma, ressignificando os conceitos de produtividade e de competitividade¹².

Tal mudança criou condições estruturais para que pessoas com deficiência incluíssem-se laboralmente. Isso significou um contingente significativo economicamente, otimizando a produção de bens necessários socialmente, alicerçada em uma nova visão de competência e

¹² O Guia para Empresas sobre os direitos das Pessoas com Deficiência (2017, p.6) elencou algumas vantagens competitivas que podem ser auferidas por empresas que respeitem e apoiem os direitos das pessoas com deficiência, propiciando vagas e ambientes inclusivos: 1. ampliação de seu mercado de consumidores, incorporando um contingente de pessoas, e seus familiares, muito em função das possibilidades de ofertas de produtos e da reputação da empresa voltada aos valores humanos; 2. diversidade de idéias e inovações propiciadas pelos diferentes olhares de pessoas e condições; 3. ampliação de seu banco de talentos, contando com o contingente de pessoas com deficiência.

produtividade, que reconhece o impacto social do trabalho como elemento construtor de identidade social, bem como o “seu caráter organizador da rotina, das relações sociais e dos projetos de vida.” (COELHO, 2014, p.218).

Conforme colocado acima, as noções simbólicas foram constituintes dessa rede social em que o ser humano está inserido. Portanto, pensando na inclusão laboral das pessoas com deficiência, foi mister discutir o que é deficiência, as limitações e barreiras, as relações sociais e suas configurações, enquanto concepção de ser humano e de possibilidades de inserção, em um mundo social, composto por conceitos e signos, que moldaram a “normalidade” do homem a um determinado modo de produção e espaço cultural. Para Goffman (1988), “a noção de ‘ser humano normal’ pode ter sua origem na abordagem médica da humanidade, ou nas tendências das organizações burocráticas em grande escala, como a Nação-Estado, de tratar todos os seus membros como iguais em alguns aspectos.” (GOFFMANN, p.9).

Vygotsky (1983) já discutia essa perspectiva, ao analisar o que considerava deficiência, pois para o autor: “o que decide o destino da pessoa, em última análise, não é o defeito em si, mas suas conseqüências sociais, sua realização psicossocial.” (VYGOTSKY, p.19). Segundo ele, a percepção da deficiência não é sentida diretamente, mas nas dificuldades originadas a partir dela, o que apontava, já em 1929, para uma relação muito mais social do que de caráter médico. A deficiência em si, em tal perspectiva, é o ponto de partida para um processo de compensação, sendo possível estimular outros organismos, propiciando que a pessoa venha a apropriar-se do mundo, com uma vida social plena (PASSERINO et al., 2018).

Essa compensação é ilimitada? Sempre ocorrerá? Esse é o desafio colocado na pedagogia, no trabalho ou, mais amplamente, no espaço social. O que se apresenta, nessa questão, é o que se espera de cada indivíduo e o quanto a sociedade propõe-se enquanto possibilidade de pertencimento ao modo de produção vigente. Para Vygotsky, tal compensação poderia gerar resultados satisfatórios, quando uma habilidade é estimulada para a superação de uma deficiência detectada, mas que “a utilização de instrumentos psicológicos é realmente o mais essencial no comportamento cultural do homem.” (VYGOTSKY, 1983, p.32, tradução do autor deste trabalho).

Em muitos casos, a sociedade não aceita essa compensação. O peso cultural, proveniente de uma carga simbólica, não carrega, em si, a possibilidade de compensação, pois não admite possibilidades diferentes do que as já instituídas culturalmente e, muito especificamente no trabalho, que permanece intocável, tendo que a pessoa com deficiência

adaptar-se a ele (COELHO, 2014). Tal peso cultural não só inibe uma compensação, mas reforça algo que será carregado como um fardo, além da deficiência verificada, que é o sentimento de inferioridade, decorrente do simbolismo apresentado socialmente.

Goffman (1988) definiu essa carga simbólica como um estigma, sendo “uma ideologia para explicar a sua inferioridade e dar conta do perigo que ela representa” (GOFFMAN, 1988, p.8), colocando que ele estará sendo referenciado a um atributo depreciativo, que se confirmará na linguagem de relações. O autor, ao fazer um contraponto ao “ser humano normal”, colocou que a pessoa estigmatizada é vista como fora da normalidade, ou seja, não é alguém completamente humano e poderá reagir de diferentes formas - da aceitação do que se define como respostas aos seus atributos à autodepreciação, ao isolamento social, à vitimização ou, até mesmo, à possibilidade de ganhos secundários usando como referência os seus atributos e as desculpas pelo seu fracasso. Vygotsky colocará que,

No processo bimembro ‘compensação - defeito’ é introduzido um terceiro membro, intermediário: ‘defeito - sensação de inferioridade - compensação’. O defeito não causa compensação direta, mas indiretamente, através do sentimento de inferioridade que cria. É fácil explicar com exemplos que o sentimento de inferioridade é a avaliação psicológica da posição social. (VIGOTSKY, 1983, p.18, tradução nossa)

Ou seja, as possibilidades de compensações não estão relacionadas ao aspecto orgânico, mas sim, aos aspectos psicossociais, podendo ser potencializadas com recursos construídos pelo homem, como as tecnologias assistivas, os recursos pedagógicos e atitudinais. Essa possibilidade de compensação torna-se mais latente quando se discute e, novamente, retorna-se ao produto do trabalho e da comunicação, que se avançou enquanto humano no que tange às técnicas, ao conhecimento, à tecnologia, mas, em especial, nas possibilidades de entendimento do ser humano enquanto um ser individualizado e diferenciado. O organismo social, assim como o organismo físico, possui uma importância enorme no processo de compensação. Segundo Goffman,

“Embora essas filosofias de vida propostas, essas receitas de ser, sejam apresentadas como resultantes do ponto de vista pessoal do indivíduo estigmatizado, a análise mostra que algo mais as informa. Esse algo mais são os grupos, no sentido amplo de pessoas situadas numa posição semelhante, e isso é a única coisa que se pode esperar, já que o que um indivíduo é, ou poderia ser, deriva do lugar que ocupam os seus iguais na estrutura social.” (GOFFMANN, 1988, p.96)

Tais relações sociais colocadas entre a pessoa estigmatizada e seu espaço social levam a pensar que, ao se tratar de acessibilidade, não se estará tratando apenas do acesso formal no sentido de produtos e serviços às pessoas com deficiência, estará se tratando, especialmente,

da sua característica social e cultural (CRUZ et al., 2015) que, no caso de uma organização social, influenciará nos processos e nas ações que possibilitam o estabelecimento de uma cultura que tenha as relações inclusivas como fundamento.

2.2.2 O MOVIMENTO, A HISTÓRIA E A REALIDADE

“Nada sobre nós sem nós”¹³

As discussões sobre a inclusão social com pessoas com deficiência não são algo novo, mesmo no Brasil, onde a história, marcada pelo seu período escravocrata extenso e intenso, gerou uma dificuldade em perceber as diferenças culturalmente e, em especial, diferenças refletidas em um espaço social desigual e bastante hierarquizado. No século XIX, mais especificamente, em 1852, começou a funcionar o Hospital Dom Pedro II, que foi destinado ao tratamento de desalienados. Em 1854, foi criado, por Dom Pedro II, o Instituto Imperial dos Meninos Cegos e, em 1857, o INES, para atendimento de alunos com deficiência auditiva desde a educação infantil até o ensino médio (LANNA JUNIOR, 2010).

Segundo Lanna Júnior (2010), no início do século XX, por lacuna do estado brasileiro, foram criadas associações caritativas e assistencialistas que marcaram esse período até a década de 70. São destacadas iniciativas como o Instituto Pestalozzi, criado em 1926, e a Associação de Pais e Amigos dos Excepcionais (APAE), fundada em 1954, no Rio de Janeiro. Em 1954, foi fundada, também, a Associação Brasileira Beneficente de Reabilitação (ABBR), tornando-se um dos primeiros centros de reabilitação do Brasil. A Lei de Diretrizes e Bases da Educação (LDB), em 1961 (Lei 4.024/1961), foi reflexo desse tempo em que as pessoas com deficiência eram “assistidas”, prevendo tratamento especial, no sistema regular de ensino, para as “pessoas excepcionais”. Essas medidas não promoviam nenhuma reorganização no ensino e criavam escolas especiais para atender esses alunos, reforçando a segmentação e não uma inclusão de fato.

Para Lanna Junior (2010), apenas no final da década de 70, é que começaram a ser revistos o modelo assistencialista, que norteou o século XIX e XX, e o modelo médico, em que as pessoas com deficiência eram compreendidas como pessoas com problemas orgânicos,

¹³ O tema de 2004, no Dia Internacional das Pessoas com Deficiência, em 3 de dezembro, foi “Nada sobre nós sem nós”. Ele também foi um dos principais lemas da Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, em 2007, e difundiu-se, mundialmente, como uma marca do movimento das pessoas com deficiência. Mas, em 1986, William Rowland já cunhava esse lema, originário de um protesto com mais de 1.200 pessoas com deficiência, em Soweto, ao escrever o artigo “Nada sobre nós, sem nós: algumas reflexões sobre o movimento das pessoas com deficiência na África do Sul”, como nota de protesto pelo fato do governo recusar-se a reconhecer o Ano Internacional das Pessoas Deficientes, em 1981, e em 1986, à revelia das pessoas com deficiência, proclamar o Ano das Pessoas Deficientes da África do Sul.

logo “pacientes”. O modelo que começou a tomar força no Brasil foi o social, onde a deficiência não seria mais encarada como uma disfuncionalidade individual, mas de uma interação entre a deficiência e o modo como a sociedade está organizada, deslocando seu foco do campo da assistência social para o de direitos humanos.

Em 1971, foi emitida a Declaração sobre os Direitos das Pessoas com Retardo Mental e, em 1975, a Declaração dos Direitos das Pessoas Deficientes. Em 1976, a ONU, na sua 31ª sessão da Assembleia Geral, proclamou 1981 como o Ano Internacional das Pessoas Deficientes (AIPD), colocando a discussão das pessoas com deficiência em pauta. Esse movimento, segundo Lanna Júnior (2010), impulsionou internamente, no contexto da redemocratização do Brasil, encontros e congressos de organizações representativas - como a Comissão de Luta pelos Direitos dos Surdos, em 1983, a Federação Brasileira para o Bem-estar dos Cegos (CBEC), em 1984, e a Organização Nacional das Entidades de Deficientes Físicos (Onedef), em 1984. Esse processo foi alavancado com a instalação da Assembleia Constituinte (1987-1988), onde os diversos movimentos de pessoas com deficiência começaram a atuar e fazer proposições para a produção da Constituição Federal, que estava se gestando.

No século XXI, esse movimento internacional se aprofundou. O ano de 2004 foi declarado Ano Ibero-americano das Pessoas com Deficiência e a Organização dos Estados Americanos (OEA) estabeleceu o período de 2006 a 2016 como a Década das Américas das Pessoas com Deficiência. Para tal, os estados acordaram uma pauta com os seguintes objetivos: conscientização da sociedade; saúde; educação; emprego; acessibilidade; participação política; participação em atividades culturais, artísticas, desportivas e recreativas; bem-estar e assistência social e cooperação internacional. Esses movimentos repercutiram no Brasil, em especial, na legislação, conforme visto anteriormente.

Em 2010, o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), no censo residencial, entrevistou 11% dos domicílios brasileiros. O resultado foi mostrado na Tabela 1. Para este censo, a percepção que as pessoas tinham de algum tipo de deficiência foi levada em conta, partindo do pressuposto que a deficiência é algo não só estabelecido do ponto de vista médico, mas “principalmente a restrição à participação plena provocada pelas barreiras sociais” (DINIZ et al., 2009, p.66), incorporando toda a discussão sobre o avanço do conceito de deficiência. O percentual de 23,9% da população que se autodeclarou com deficiência foi significativo. Outra questão que chamou a atenção foi a maior incidência de pessoas com

deficiências visuais, assim como a maior incidência entre as pessoas de 65 anos ou mais alertando da necessidade de melhor analisar-se a relação entre a deficiência e a velhice.

Tabela 1 - Distribuição percentual da população residente, por tipo de deficiência, segundo o sexo e os grupos de idade.

Sexo e grupos de idade	Distribuição percentual da população residente (%)						
	Total (1) (2)	Tipo de deficiência					Nenhuma destas deficiências (3)
		Pelo menos uma das deficiências enumeradas (1)	Visual	Auditiva	Motora	Mental ou intelectual	
Total	100,0	23,9	18,8	5,1	7,0	1,4	76,1
0 a 14 anos	100,0	7,5	5,3	1,3	1,0	0,9	92,5
15 a 64 anos	100,0	24,9	20,1	4,2	5,7	1,4	75,0
65 anos ou mais	100,0	67,7	49,8	25,6	38,3	2,9	32,3
Homens	100,0	21,2	16,0	5,3	5,3	1,5	78,8
0 a 14 anos	100,0	7,3	4,8	1,4	1,0	1,0	92,7
15 a 64 anos	100,0	22,2	17,1	4,5	4,5	1,6	77,8
65 anos ou mais	100,0	64,6	47,3	28,2	30,9	2,8	35,4
Mulheres	100,0	26,5	21,4	4,9	8,5	1,2	73,5
0 a 14 anos	100,0	7,8	5,9	1,3	1,0	0,7	92,2
15 a 64 anos	100,0	27,6	23,1	4,0	6,8	1,2	72,4
65 anos ou mais	100,0	70,1	51,7	23,6	44,0	3,0	29,9

(1) As pessoas incluídas em mais de um tipo de deficiência foram contadas apenas uma vez. (2) Inclusive as pessoas sem declaração destas deficiências. (3) Inclusive a população sem qualquer tipo de deficiência.

Fonte: IBGE, Censo Demográfico 2010.

O censo, quando foi analisado regionalmente, na Tabela 2, mostrou que a região Sul se apresentou um pouco abaixo da média nacional, com 22,5% de sua população declarando-se com, pelo menos, uma das deficiências investigadas.

Tabela 2 - Percentual de pessoas com pelo menos uma das deficiências investigadas por Grandes Regiões.

Grandes Regiões	Percentual de pessoas com pelo menos uma das deficiências investigadas na população residente (%) (1)					
	Total	Cor ou raça				
		Branca	Preta	Amarela	Parda	Indígena
Brasil	23,9	23,5	27,1	27,1	23,8	20,1
Norte	23,0	23,8	27,3	25,6	22,6	14,3
Nordeste	26,6	26,8	29,8	30,6	26,0	27,3
Sudeste	23,0	22,9	25,4	26,3	22,5	29,3
Sul	22,5	22,3	24,8	24,2	22,6	21,1
Centro-Oeste	22,5	22,5	25,8	23,6	22,1	14,5

(1) As pessoas incluídas em mais de um tipo de deficiência foram contadas apenas uma vez.
Fonte: IBGE, Censo Demográfico 2010.

No Gráfico 1, referente aos estados e sua incidência, constatou-se que a região metropolitana e, mais especificamente, que Porto Alegre apresentou-se dentro da média nacional.

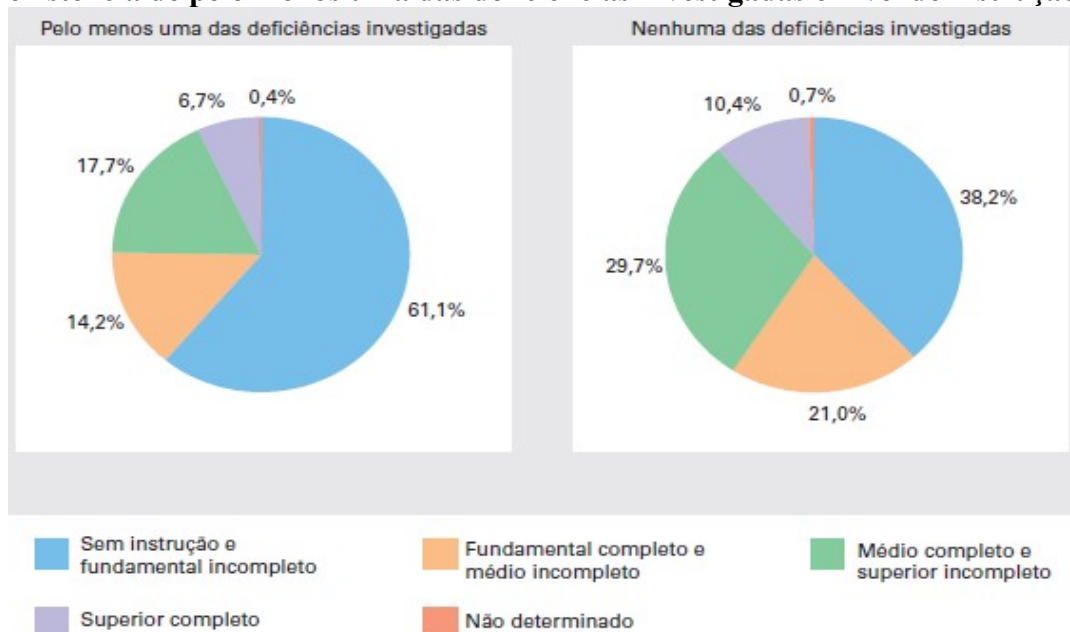
Gráfico 1 - Percentagem de pessoas com pelo menos uma das deficiências investigadas.



Fonte: IBGE, Censo Demográfico 2010.

Como o foco de pesquisa foi a universidade, um dado importante apresentado no censo de 2010 foi a distribuição por nível de instrução (Gráfico 2), mostrando que quanto maior foi o grau de instrução menor foi a percepção da deficiência.

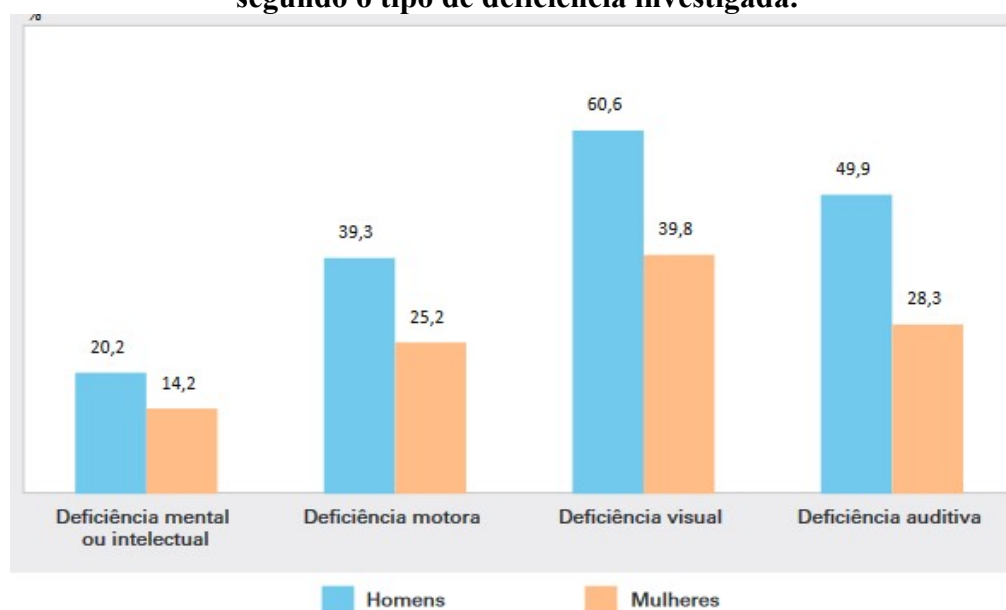
Gráfico 2 - Distribuição percentual da população de 15 anos ou mais de idade, por existência de pelo menos uma das deficiências investigadas e nível de instrução.



Fonte: IBGE, Censo Demográfico 2010.

Outra informação importante, extraída da Tabela 1, foi referente ao percentual de 24,9% da população, na faixa dos 15 aos 64 anos¹⁴, que se consideraram com algum tipo de deficiência, sendo a maioria com a deficiência visual (20,1%). No Gráfico 3, observou-se o nível de ocupação da população que se autodeclarou, ao menos, com um tipo de deficiência.

Gráfico 3 - Nível de ocupação da população de 10 anos ou mais de idade, por sexo, segundo o tipo de deficiência investigada.



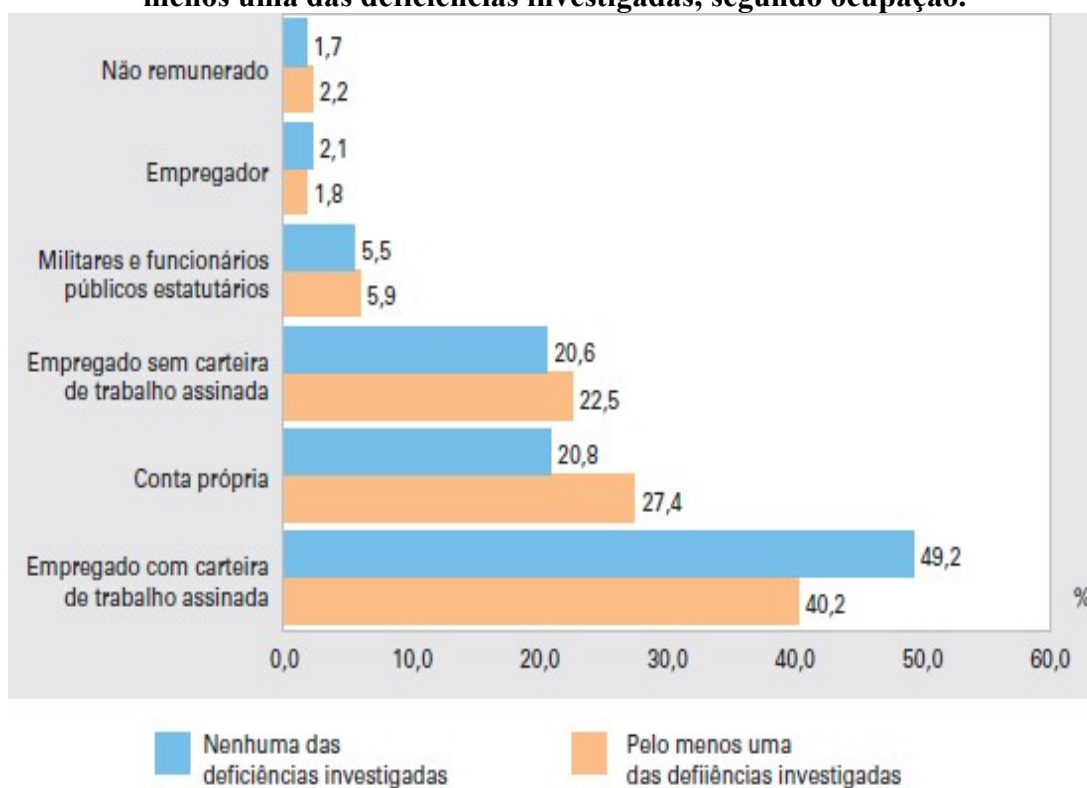
Fonte: IBGE, Censo Demográfico 2010.

¹⁴ Esta é a faixa da população economicamente ativa (PEA), no Brasil, definida pelo IBGE como os habitantes com idade e condições físicas aptas para exercer algum ofício no mercado de trabalho.

Comparando o índice de ocupação das pessoas que se declararam sem nenhuma deficiência – 65,2% para os homens e 46,5% para as mulheres – percebeu-se que o único tipo de deficiência que se aproximou desse índice foi deficiência visual; ao ser comparado aos que se autodeclararam com deficiência mental, o índice atingiu menos de um terço.

O Gráfico 4 apresentou a predominância dos autodeclarados sem nenhum tipo de deficiência como empregadores ou como empregados com carteira assinada e o predomínio dos que se autodeclararam com, pelo menos, um tipo de deficiência como empregados sem carteira de trabalho assinada ou trabalhando por conta própria.

Gráfico 4 - Distribuição das pessoas de 10 anos ou mais de idade, por existência de pelo menos uma das deficiências investigadas, segundo ocupação.



Fonte: IBGE, Censo Demográfico 2010.

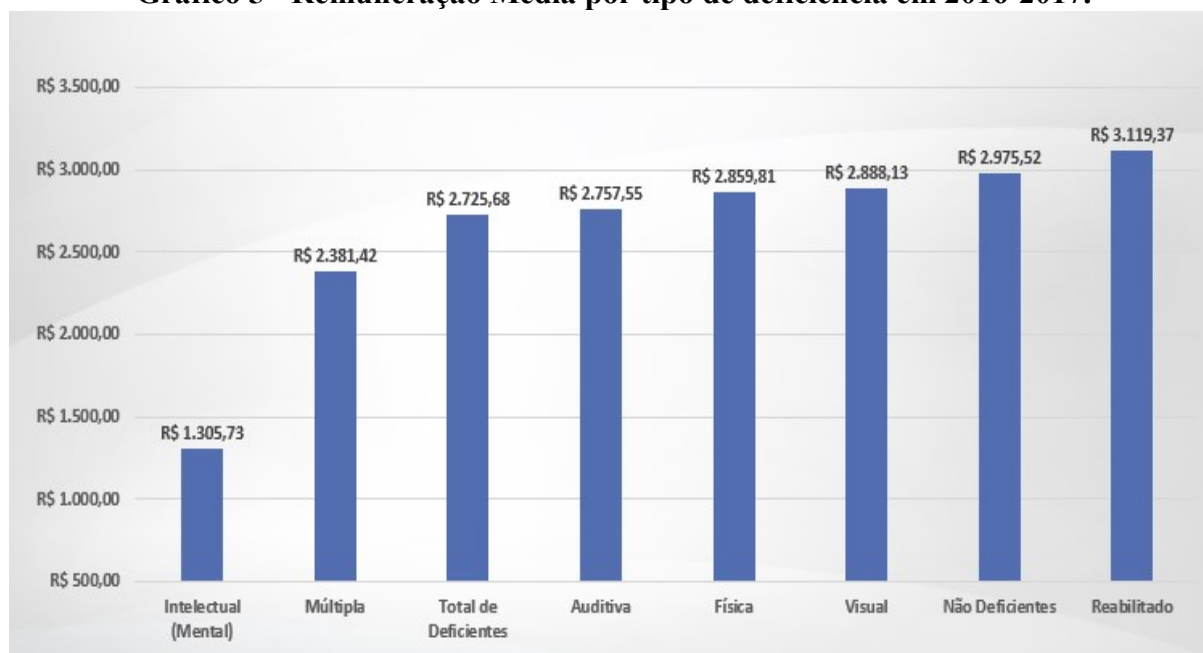
Analisando os dados disponíveis no RAIS (2017), na Tabela 3, constatou-se uma evolução das pessoas com deficiência com um crescimento bastante significativo entre as pessoas com deficiência visual. Houve uma variação significativa no número de empregados de 2016 para 2017, com o índice de 5,5%, superior aos 0,44% verificados na expansão dos empregos em geral, mas o percentual de pessoas com deficiência empregadas ainda representou apenas 1% do total de empregos formais no País. O Rio Grande do Sul ficou próximo desse percentual de 1%, com 33.080 pessoas com deficiência ocupando vagas em empregos formais.

Tabela 3 - Variação do emprego por tipo de deficiência

Tipo Defic.	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	Varição	%
Física	174.207	170.468	181.464	192.432	200.794	204.554	212.878	8.324	4,1%
Auditiva	73.579	74.385	78.078	78.370	79.389	80.390	83.196	2.806	3,5%
Visual	21.847	26.119	33.505	39.580	46.913	53.438	62.135	8.697	16,3%
Intelectual (mental)	18.810	21.317	25.332	29.132	32.144	34.168	36.661	2.493	7,3%
Múltipla	4.144	4.696	5.490	6.708	8.108	7.287	7.657	370	5,1%
Reabilitado	32.704	33.311	33.928	35.100	35.907	38.684	38.812	128	0,3%
Total	325.291	330.296	357.797	381.322	403.255	418.521	441.339	22.818	5,5%

Fonte: MTb/RAIS 2017.

Ao ser analisada a remuneração média no período 2016/2017, no Gráfico 5, percebeu-se a remuneração recebida pelas pessoas com deficiência abaixo das pessoas que não tem deficiência. Essa comparação ficou mais significativa ao ver a remuneração média das pessoas com deficiência mental, com cerca de 43%, ao ser comparada com a das pessoas sem deficiência.

Gráfico 5 - Remuneração Média por tipo de deficiência em 2016-2017.

Fonte: MTb/RAIS, 2017.

A Tabela 4 apresentou uma das razões da menor média remuneratória verificada entre as pessoas com deficiência. O índice de ocupação de emprego para as pessoas com

deficiência, que é de 1%, foi diminuindo à medida que a escolaridade aumentava, passando de 2,36% entre os analfabetos para 0,7% com educação superior completa. Ao se comparar as pessoas com deficiência mental, com menor índice remuneratório entre os tipos de deficiência e participação de 0,08% das vagas ocupadas, sua participação entre os analfabetos foi de 0,99% e 0,009% entre os com educação superior completa.

Tabela 4 - Número de empregos por escolaridade e tipo deficiência 2016-2017.

Grau de Instrução	Física	Auditiva	Visual	Intelectual (Mental)	Múltipla	Reabilitado	Total de Deficientes	Total de Empregos
Analfabeto	820	610	219	1.385	120	118	3.272	138.898
Até o 5ª ano Incomp. do Ensino Fundamental	6.290	4.245	1.831	3.847	467	948	17.628	1.095.373
5ª ano Completo do Ensino Fundamental	5.950	3.489	1.492	1.612	305	1.171	14.019	1.120.448
Do 6ª ao 9ª ano Incomp. do Ensino Fundamental	13.956	7.855	3.845	5.662	657	2.404	34.379	2.278.928
Ensino Fundamental Completo	18.239	8.774	4.799	4.820	868	3.554	41.054	4.240.418
Ensino Médio Incompleto	14.001	6.403	3.895	4.708	592	2.069	31.668	2.941.652
Ensino Médio Completo	102.289	36.636	30.203	13.174	3.327	20.393	206.022	22.410.469
Educação Superior Incompleta	10.022	2.581	3.036	474	242	1.682	18.037	1.780.785
Educação Superior Completa	41.311	12.603	12.815	979	1.079	6.473	75.260	10.274.619
Total	212.878	83.196	62.135	36.661	7.657	38.812	441.339	46.281.590

Fonte: MTb/RAIS, 2017.

Estes dados mostraram o quanto ainda é preciso avançar na discussão da igualdade material na sociedade brasileira, apesar dos inegáveis avanços verificados nos últimos períodos, em especial, após as leis de cotas para pessoas com deficiência, nos anos de 1990 e 1991. Tais levantamentos remetem ao que se está sempre almejando construir: uma sociedade possível de ser compartilhada por todos e que produz o necessário para toda uma coletividade de pessoas, com diferentes necessidades e com diferentes possibilidades, que precisam ser integradas e incluídas socialmente, em uma partilha igualitária de bens coletivamente produzidos. Como destaca Pinto,

Enquanto a concepção ingênua exalta com o nome de ‘racionalização do trabalho’ as condições, mais adiantadas e lucrativas, da obtenção de determinado produto, a concepção crítica coloca-se na perspectiva dos verdadeiros valores humanos, considera não haver racionalização do trabalho senão quando há melhora da realidade existencial do homem trabalhador. (PINTO, 2005, p.379)

Essa construção social não pode ser motivo de desigualdades, nem na partilha de seu produto, nem na simbologia de suas referências. Cada pessoa é de diferentes concepções e diferentes necessidades, mas todas refletidas coletivamente e compartilhadas culturalmente.

Segundo Pinto (2005), se é racional na medida em que se melhora, com o trabalho, as condições existenciais do homem. Ou, referenciando Vygotsky, as pessoas serão racionais na medida em que viver em sociedade for viver com as diferenças, com suas compensações estimuladas e seu espírito coletivo reforçado, sem o sentimento de inferioridade, o que torna as pessoas diferentes e as fazem iguais.

2.3 CULTURA ORGANIZACIONAL

Desde o recorte do ponto de vista legal, feito a partir da Constituição de 1988, no item 2.1, onde os dispositivos passaram a ser mais específicos, transcorreram três décadas em que legislações, normatizações e organismos estão sendo criados para tratar da questão da inclusão e da acessibilidade, em especial, a laboral. Os desafios têm sido enormes, apesar do amparo legal, e as empresas têm cumprido as cotas muito em função dos problemas judiciais que sofrerão. As barreiras vão desde o desconhecimento das habilidades das pessoas com deficiência até as barreiras físicas, como transporte e estrutura física no ambiente de trabalho, perpetuando “preconceitos existentes em relação a essas pessoas, dentre estes o de que elas não possuem competências para o mercado de trabalho.” (CRUZ et al., 2015, p.388).

A UFRGS não está longe disso. As ações inclusivas parecem mais responder a uma demanda legalista, de cumprimento da lei, do que, propriamente, apresentar uma política efetivamente transformadora. Se os desafios já eram grandes com a lei de cotas para servidores, em 1990, e a entrada de alunos em cursos de graduação e pós-graduação com diferentes tipos de deficiência, estes foram ampliados com a aprovação, pelo Conselho Universitário, da nova lei de cotas, prevendo o ingresso de pessoas com deficiência via vestibular a partir de 2018, o que significa um incremento de alunos com deficiência¹⁵, em diferentes cursos de graduação. A discussão já aparece na fase inicial: na construção de premissas e características que contemplem as condições adequadas para que se estruture, na Universidade, de natureza pública e de ensino superior, uma gestão integradora e inclusiva

¹⁵ A regra para disponibilização das cotas para alunos com deficiência na UFRGS, estabelecida na Decisão nº 211/2017, é de 50% em cada categoria, qual seja a de candidato egresso do Sistema Público de Ensino Médio com renda familiar bruta mensal igual ou inferior a 1,5 salário-mínimo nacional per capita; candidato egresso do Sistema Público de Ensino Médio com renda familiar bruta mensal igual ou inferior a 1,5 salário-mínimo nacional per capita autodeclarado preto, pardo ou indígena; candidato egresso do Sistema Público de Ensino Médio, independentemente, da renda familiar; e candidato egresso do Sistema Público de Ensino Médio independentemente da renda familiar, autodeclarado preto, pardo ou indígena. Essa decisão foi em atendimento à Lei nº 13.409/2016. Levando em conta apenas o Vestibular realizado em 2018, foram disponibilizadas 1.114 vagas, e foram inscritos 282 candidatos com deficiência. Destes 282 candidatos, apenas 27 ingressaram na UFRGS. Também houve mais 07 ingressantes pela outra modalidade de ingresso: o SISU. Disponível em: <http://www.ufrgs.br/vestibular/cv2018/densidade/>. Acesso em 01 de janeiro de 2019.

voltada ao atendimento das particularidades das pessoas que ingressam ou venham a ingressar na Instituição.

Ao analisar o tema, Robbins e Judge (2009) colocaram que uma estrutura organizacional pode definir-se desde uma estrutura mecanicista – basicamente uma organização centralizada, departamentalizada e formalizada (regrada) – até uma estrutura orgânica – caracterizada por um desenho mais plano (menos hierarquizado), com menos formalizações e mais participativa. Esses modelos, na prática, operam intrinsecamente com a estratégia da organização, que os autores classificaram como de inovação, minimização de custos ou de imitação (aproveitamento de tecnologias/produtos já consolidados no mercado).

Robbins e Judge (2009) citaram três modelos de cultura organizacional que têm sido estruturados e que se apresentam com características intangíveis, originando uma abordagem mais filosófica: 1. positiva, que prioriza o reforço aos aspectos positivos do relacionamento interpessoal no trabalho e o desenvolvimento das atividades; 2. ética, que valoriza ações e posturas éticas tanto no ambiente de trabalho como na relação com os clientes; e 3. espiritual, que reconhece o membro da organização, não apenas como um trabalhador, mas como alguém com mente e espírito que existe além do espaço organizacional. Os autores ressaltaram que a percepção e a incorporação dessa cultura, por parte de seus membros, não pode ser comparável com a satisfação que esses membros têm em relação ao seu trabalho, mas como um termo descritivo que se coloca como algo a ser incorporado no ambiente laboral.

A consolidação de uma cultura organizacional, segundo Pless e Maak (2004), é uma construção social que não se impõe, constrói-se a partir de sua fundação, com seus criadores como referências, histórias contadas e repassadas, rituais e/ou atividades de reforço (como espaços simbólicos, refrãos e encontros), linguagens específicas e que se sustentam através de um processo de socialização e referências (exemplos). Nesse sentido, a seleção dos empregados, a sua incorporação ao local de trabalho (prevendo-se um programa de adaptação/recepção) e o processo de capacitação representam pontos-chaves para que uma cultura organizacional não só seja repassada, mas, também, seja reforçada.

Diante das diferentes abordagens apresentadas referentes à cultura organizacional, a questão que interessou ao estudo proposto foi se, a partir dos modelos abordados, havia uma estrutura com potencial de agregar a inclusão em seu interior, visto aqui no seu aspecto individual, de pessoas que não necessariamente enquadraram-se nos processos produtivos

convencionais e que contemplasse as características organizacionais apresentadas pelo estudo do caso presente.

2.3.1 CULTURA ORGANIZACIONAL INCLUSIVA

No final do século XX, Cox e Blake (1991) já alertaram para a cultura da diversidade como fazendo parte da agenda dos próximos anos. Para os autores, a incorporação de mulheres, negros e trabalhadores oriundos de outras etnias que não a dominante deveria ser pensada seriamente nas pautas das organizações e que isso poderia trazer grandes vantagens no sentido de flexibilidade de ações, ideias e soluções mais criativas, conhecimento de estratégias de novos mercados, bem como uma maior possibilidade de recrutamento de recursos humanos. Os autores entendiam, entretanto, que a cultura da diversidade deveria ser uma construção coletiva, fundamentada nos objetivos da organização e incorporada por suas áreas gerenciais para que os resultados pudessem ser positivos.

Pless e Maak (2004), ao abordarem uma política organizacional que contemplasse a diversidade, argumentaram que as organizações têm procurado adequar-se a um modelo mais inclusivo, não só pelos aspectos legais que surgem a cada dia, mas, também, pelo seu aspecto de inovação, no sentido de incluírem um leque maior de opções no que tange à diversidade da força de trabalho e ao seu potencial criativo. No entanto, pelo formato de abordagem seletiva, no gerenciamento das mesmas, os resultados não têm sido promissores. Para Pless e Maak (2004), o que tem ocorrido é um processo de assimilação ou adaptação, e não um processo de integração ou inclusão, não se enxergando as diferenças, dificultando a integração e impedindo que experiências e conhecimentos possam ser alavancados.

Devido a esses resultados é que Pless e Maak (2004) defenderam uma cultura de inclusão sólida, comprometida. O ser humano é sempre diferenciado. É essa diferença que deve ser equilibrada nas culturas organizacionais, evitando tensionamentos. Além disso, essa cultura é, sobretudo, uma relação que envolve valores, crenças, normas, ou seja, de natureza ética e que precisa ser culturalmente avaliada. Os autores analisaram alguns princípios norteadores que poderiam orientar os caminhos de uma organização com vistas à construção de uma cultura inclusiva, caracterizando-a como “gestão para a diversidade”, atribuindo a meta básica ao princípio do reconhecimento. Trata-se do reconhecimento mútuo, de respeitar e ser respeitado, de sentir-se amado e reconhecido pelo que se é, por familiares, pelos colegas de trabalho e como cidadãos. Ou seja, o que os autores afirmaram é que o homem precisa ser

mutuamente percebido como ser livre (jurídico), igual (político) e reconhecido emocionalmente (PLESS; MAAK, 2004, p.131).

Ao se pensar em uma organização inclusiva, isso significa a promoção de um clima cultural em que as palavras, os gestos e as relações favoreçam o reconhecimento afetivo de todos, em que a ética comunicativa presente possibilite a confiança mútua e o compartilhamento de experiências e conhecimentos. Nessa linha, Pereira (2016) colocou a importância da dimensão atitudinal, enfatizando a questão da empatia como um indicador importante na formulação de estratégias junto com a dimensão política, disseminando-se uma cultura de inclusão em todos os níveis da organização, sustentando a cultura organizacional, sendo esses valores essenciais para sua efetivação (PEREIRA, 2016, p.147).

Davidson e Ferdman (2002), em uma palestra sobre preconceito e discriminação nas organizações com, principalmente, psicólogos organizacionais e sociais, ao abordarem os níveis individuais e organizacionais, enfatizaram sobre a importância de que todos os indivíduos da organização sintam-se parte e contribuam no aperfeiçoamento de uma cultura inclusiva, devendo ser, permanentemente, estimulada em seu contexto social (DAVIDSON; FERDMAN, 2002). Assim como Pereira (2016), os autores colocaram a empatia como a chave mestra para esse sentido de pertencimento, como a capacidade de tratar o outro como se gostaria de ser tratado, colocando-se em seu lugar, sem impor uma verdade, mas entendendo as necessidades do parceiro, do colega, da pessoa com quem se está relacionando.

Cruz et al. (2015) trouxeram um outro aspecto importante na discussão de uma organização inclusiva ao tratar da noção da eficácia como elemento medidor da capacidade produtiva. Para os autores, isso “aniquila as singularidades individuais e impossibilita que aqueles que não correspondem a norma, por apresentarem necessidades peculiares” (CRUZ et al., 2015, 388), o que lhes afasta do mercado de trabalho, ou então, permanecem empregados devido a política de cotas, que garante sua vaga no trabalho, mas não garante a possibilidade de produção eficiente. Pless e Maak (2004) argumentaram que, mesmo em setores de alta competição, o reconhecimento mútuo, quando trabalhado culturalmente, pode ser visto como um elemento de alto desempenho, pois propicia um ambiente saudável e sustentável.

Pless e Maak (2004) abordaram, também, sobre a distribuição de poder e o quanto isso propicia um diálogo aberto e participativo. É fundamental, para o sujeito, encontrar um ambiente onde seja possível ser ouvido, em que sua voz seja respeitada pelo que é, enquanto um cidadão e um membro da organização. Ou seja, uma organização inclusiva exige o diálogo e o reconhecimento de diferentes posicionamentos frente aos problemas apresentados.

A dificuldade de uma cultura inclusiva, em uma organização centralizada e hierárquica, já aponta para as dificuldades em implantar esse modelo, em uma das tipificações ideais, levantadas por Robbins e Judge (2009), que são as organizações com o modelo mecanicista. Os potenciais de inovação e de soluções criativas, frente aos desafios apresentados para a implementação de medidas universais, precisam ser amplamente discutidos e seus atores serem ouvidos, independentemente, de sua posição hierárquica na estrutura organizacional.

A globalização e a interconectividade podem ser uma alavanca a ser explorada nesse processo de formação de uma cultura organizacional inclusiva, conforme já alertava Cox e Blake (1991), já comentados acima. Essa resposta é constatada pelo seu caráter de respeito à diversidade cultural, o que pode perpassar uma visão externa de cultura democrática e ética. Entretanto, a visão liberalista de mercado, marcada pelo individualismo econômico, certamente é um contraponto a ser rompido, caso queira avançar-se nessa cultura em que o outro tenha seu espaço, identificando suas deficiências e, principalmente, suas potencialidades.

Pless e Maak (2004) alertaram que, quando se foca apenas nos aspectos legais em programas de diversidade, a tendência é de não se obter sucesso, pois as pessoas precisam sentir-se respeitadas, confiar umas nas outras, o que demanda a criação de um ambiente inclusivo, transpondo obstáculos particulares, para que a cultura de inclusão possa vir a florescer. Os limites e as barreiras são de diferentes ordens: 1. barreiras físicas, de natureza arquitetônica; 2. falta de recursos didáticos e de preparo profissional, reflexo de métodos inadequados de capacitação ou da falta destes; e 3. atitudinal, seja proveniente da sociedade, com uma visão de que as pessoas com deficiência são incapazes ou “imperfeitas”, seja da própria pessoa, que incorporou esse comportamento reativo diante de tantas adversidades sofridas. Para Vasconcelos:

“O direito à acessibilidade, em verdade, não torna uma sociedade verdadeiramente acessível a todos, mas minimiza as iniquidades existentes para as pessoas com deficiência, permitindo-lhes oportunidades até então inexistentes, abrindo espaços de autonomia e conquista de outros “direitos inacessíveis”.” (VASCONCELOS, 2010, p.50)

Para Pereira (2016), essas barreiras devem ser resolvidas a partir de mudanças culturais e não através da adaptação da pessoa ao posto de trabalho, que parece ser sempre o caminho encontrado quando se pensa no acesso e melhoria de condições laborais das pessoas com deficiência. Ao se partir dessa premissa, de repensar a forma de trabalho, é possível “o reconhecimento da habilidade da pessoa com deficiência, e não apenas de suas ausências”

(PEREIRA, 2016, p.118), remetendo à discussão anterior, das mudanças de paradigmas no que se refere às competências e à racionalidade técnica.

Pless e Maak (2004) discutiram como seria o melhor caminho para a implementação de uma cultura organizacional para a diversidade. Seria a partir de quatro fases: 1. aumentar a conscientização através da compreensão e reflexão; 2. desenvolver uma visão de inclusão; 3. repensar os princípios-chaves para o gerenciamento da cultura da diversidade; e 4. adaptar os sistemas e processos de recursos humanos, estabelecendo-se algumas diretrizes básicas referentes às competências de inclusão, fundamental ao recrutamento e à avaliação de desempenho, mais baseada em ‘como’ as pessoas conseguem os resultados (processos) do que nos resultados em si (produtividade). Esses passos precisam ter garantidos que, no interior da organização, haja o envolvimento de todos, em especial, do gestor e dos líderes da organização, bem como deverão ser divulgados publicamente, criando credibilidade, tanto interna como externamente, envolvendo não só seus trabalhadores, como seus clientes e parceiros externos.

Para Chitra e Chandra (2017, p.1033, tradução do autor deste trabalho), quando uma organização consegue “abraçar suas diferenças e alavancar a singularidade”, identificando esses diferenciadores, pode estar criando um diferencial para o negócio, tornando-o vantajoso à organização. A cultura organizacional desempenha um papel fundamental na implementação das políticas de diversidade, pois “os comportamentos inclusivos são a manifestação de quão bem os valores são imbuídos pelos membros de um grupo.” (Ibid, 2017, p. 1034, tradução do autor deste trabalho). Chitra e Chandra fizeram uma pesquisa, aplicando 229 questionários, em uma empresa de Tecnologia da Informação (TI), na Índia. Examinaram quais os fatores organizacionais têm maior impacto em uma cultura (Ibid., 2017, p. 1034) e os três fatores que se destacaram foram: as reuniões, em primeiro lugar, seguidas da moral e da variável participação, ou envolvimento, que apareceu com significância também.

O fato de a reunião ser um forte fator de impacto na pesquisa demonstra esse momento como um importante espaço de trocas de opiniões, mesmo que sejam divergentes. Mas ela necessita de condições prévias, como um clima de confiança, para que opiniões possam ser colocadas (PLESS; MAAK, 2004). Logo, uma reunião só terá sua efetividade enquanto for um espaço de trocas de informação, em que o conhecimento seja respeitado e compartilhado.

Os outros dois fatores (moral e participação) têm uma forte relação entre si e pressupõem um clima de satisfação na empresa. A moral elevada com uma chefia/gerência que valorize as ações, com uma organização que dê os estímulos necessários tanto financeiros

como psicológicos, nas tomadas de decisões e nos trabalhos em equipes, traduzirá isso em um envolvimento significativo dos funcionários. Isso criará um clima inovador e integrador, pois permitirá que, ao se envolver, o funcionário compartilhe ideias e ações. Esse é um dos grandes desafios de um gestor, pois a liderança exerce um papel de forte influência na motivação das equipes. Como reforçaram Chitra e Chandra (2017, p.1036), ao abordarem uma área de alta tecnologia, a geração de um clima de confiança e participação é estratégica, pois a diversidade de pensamentos pode gerar soluções inovadoras.

Shabbar (2017) trabalhou com a ideia de que se torna relevante a busca de soluções inovadoras e diversificadas às organizações públicas, ao fornecer serviços básicos justos e equitativos para toda a população, em um mundo em rápidas transformações. O autor afirmou que,

Este importante documento de pesquisa enfatiza a necessidade de as organizações do setor público funcionarem como organizações de aprendizado, revisando constantemente suas práticas culturais organizacionais para identificar e mitigar barreiras sistêmicas à inclusão, para expandir e alavancar a diversidade como uma estratégia chave para promover a inovação e a excelência no desempenho. (SHABBAR, 2017, p.1, tradução nossa)

Diferenciando o conceito de inclusão, que envolve o coletivo e as organizações, do de diversidade, que envolve as pessoas, Shabbar (2017) colocou que a diversidade é tão complexa quanto é o ser humano, portanto, é um desafio para as organizações gerenciarem a inclusão. Para o autor, o serviço público possui três tarefas quanto à diversidade, inclusão e acessibilidade: “primeiro, a responsabilidade de desenvolver políticas que criem uma sociedade inclusiva; em segundo lugar, o papel de regular o cumprimento das políticas; e terceiro, o requisito de modelar a intenção da política internamente.” (SHABBAR, 2017, p.7, tradução do autor deste trabalho).

Ao analisar o Serviço Público de Ontário, no Canadá, onde trabalhou por duas décadas, Shabbar (2017) percebeu que a cultura do serviço público operava ainda no formato em que foi projetada inicialmente, em uma sociedade homogênea, cujo grupo dominante era de homens brancos, com a política e os processos definidos por eles. O autor fez uma experiência de implantação de uma proposta de design inclusivo, a partir de sua inserção em um programa de mestrado. A sua descrição é autorreferente e sua proposta tem base na sua própria trajetória como imigrante. A proposta iniciou com uma boa aceitação da alta gerência, mas encontrou dificuldades nas chefias de departamento, por questões de ordem pessoal, de brigas internas e de concepções diferenciadas. Outras questões levantadas foram a falta de

lideranças que tivessem a inclusão como bandeira e a prioridade na entrega de serviços e não na forma como eles eram projetados.

A partir da experiência relatada acima, Shabbar (2017) propôs uma ferramenta para avaliar as organizações sob a ótica de cultura inclusiva, possibilitando a identificação de barreiras sistêmicas e um plano para superá-las. A Ferramenta Analítica Dinâmica para Cultura Organizacional Inclusiva (DATIOC – Dynamic Analytical Tool for Inclusive Organizational Culture) é composta de duas etapas: 1. a avaliação da organização, suas práticas, seu programa de capacitação e seu ambiente; e 2. a identificação das barreiras sistêmicas à inclusão e a elaboração de um plano de ação para refletir e intervir na cultura, escolhendo uma barreira de cada vez. A avaliação do autor foi que as barreiras são interligadas e que, ao se atuar em uma delas, as mudanças repercutirão em outras barreiras detectadas. Nessa perspectiva, a criação de uma cultura organizacional inclusiva não só precisa ser criada, mas conservada e estimulada, através de mecanismos de reforços, gratificações, treinamentos. Além disso, seu desenvolvimento deve fazer parte intrínseca da organização não só nas atitudes, mas, também, deve estar formalmente constituído nos processos e nos métodos de ação.

Finalizando a discussão sobre cultura organizacional inclusiva, Cox e Blake (1991) afirmaram que o ideal seria que as práticas gerenciais da cultura da diversidade estivessem presentes em todo o grupo gerencial da empresa, mas recomendaram que, para iniciar esse trabalho de disseminação, seria interessante criar uma força-tarefa ou, então, um gerente da diversidade que pudesse articular e disseminar tal cultura. Para Pereira, existe a necessidade de criação de um setor específico para se dedicar exclusivamente a essa pauta, reforçando uma “política contínua e articulada sobre o tema.” (PEREIRA, 2016, p.147).

Sobre essa questão, ao se analisar a legislação em vigor, foi percebida a preocupação em se criar, no âmbito das instituições públicas, organismos que auxiliem no ingresso e na permanência das pessoas com deficiência no serviço público. Isso foi realizado, particularmente, a partir da criação da Equipe Multiprofissional de Acessibilidade (EMA), pelo Decreto 3.298/1999, e do INCLUIR - Núcleo de Inclusão e Acessibilidade, vinculado à Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (PROGESP), na UFRGS, e voltado às pessoas com deficiência na comunidade universitária para a garantia de “condições de equidade de acesso ao conhecimento, ao desenvolvimento profissional e cultural.”¹⁶

¹⁶ Disponível em <https://www.ufrgs.br/incluir/institucional/historico/>. Acesso em 15/03/2019.

Focando a discussão no âmbito das organizações públicas, coube o questionamento: se a criação desses espaços sinalizou uma postura inclusiva ou se apenas cumpriu um papel legal, de formalização de estruturas, criando-se organismos burocráticos cuja atuação não atende às demandas apresentadas pelas pessoas que precisam desse apoio e acompanhamento. Essa discussão, da história e das estruturas legais das organizações públicas brasileiras, foi feita a seguir.

2.3.2 ORGANIZAÇÕES PÚBLICAS NO BRASIL

Souza Pires e Macêdo (2006), ao analisarem as organizações públicas no Brasil, fizeram uma síntese das abordagens sobre cultura nas organizações, distinguindo-as em três tipos:

- a. visão gerencial, caracterizando a cultura organizacional como possível de ser manipulada pelos dirigentes da organização de acordo com seus planos estratégicos;
- b. visão antropológica sistêmica fechada, onde “a cultura pode ser vista como um sistema de idéias, significações ou conhecimento encontrados em toda a sociedade” (SOUZA PIRES; MACÊDO, 2006, p.89), mas a organização é vista como um sistema fechado, sem considerar o contexto externo;
- c. na visão antropológica sistêmica aberta, onde é analisada a cultura organizacional inserida em um contexto global.

Souza Pires e Macêdo (2006) destacaram a luta política, no contexto institucional, entre as transformações e inovações do mundo contemporâneo e a burocracia arraigada em seu interior. Defenderam que a abordagem antropológica aberta, tendo Hofstede como uma referência, mostra-se mais abrangente, levando-os a optarem por esse enfoque no estudo mencionado. Para Hofstede (1981), o ambiente cultural pode ser comparado à personalidade para o indivíduo, no sentido de que distingue uma coletividade de outra e afeta as organizações de quatro formas: na distribuição do poder, nos valores da elite dominante, nos valores dos membros da organização e no ambiente externo. Para o autor,

A estrutura e o funcionamento das organizações são determinados não apenas pela racionalidade, ou, se o são, pela racionalidade que varia de acordo com o ambiente cultural. A tecnologia contribui para a formação das organizações, mas é insuficiente para explicar como elas funcionam. (HOFSTEDÉ, 1981, p.27, tradução nossa)

Apreciando outros três estudos sobre as diferenças culturais entre os estados brasileiros, utilizando as dimensões transnacionais de Hofstede (a partir do Values Survey

Module), Hofstede et al. (2010) encontraram evidências de uma cultura nacional comum: “os estados do Brasil eram muito mais parecidos entre si do que com os países da América Latina, e muito menos com os países do mundo” (HOFSTEDE et al., 2010, p. 347, tradução do autor deste trabalho). Foram citadas características culturais, como a sociabilidade, hospitalidade, a coexistência de tendências individualistas e relacionais tanto na classe baixa quanto na alta, assim como uma característica brasileira de agir, conhecida como “jeitinho brasileiro”, a qual, segundo os autores, é “uma regra para a mudança de regras” (HOFSTEDE et al., 2010, p. 349, tradução do autor deste trabalho).

Souza Pires e Macêdo (2006), ao seguir a abordagem antropológica aberta em que a cultura é um elemento importante no modo como atuam as organizações, resgataram a história brasileira, partindo da origem do estado brasileiro, com um modelo patrimonialista, passando para um estado intervencionista e, no período dos governos autoritários, tendo o modelo organizacional caracterizando-se por uma “centralização de um complexo aparelho burocrático.” (SOUZA PIRES; MACÊDO, 2006, p.94). Isso gerou um modelo organizacional com características burocráticas, hierarquizadas e paternalistas nas relações e no apego ao poder, tornando-as um grande empecilho para a implantação de inovações tecnológicas, pois elas, em geral, são processos longos que requerem um tempo de desenvolvimento e aperfeiçoamento, dificilmente, restringindo-se a um único mandato governamental (SOUZA PIRES; MACÊDO, 2006, p.98).

Portanto, o modelo histórico constitutivo das organizações públicas brasileiras não apresenta condições favoráveis à implementação de uma cultura organizacional inclusiva. A formação de lideranças que possam garantir a efetividade do processo, a recompensa às ações que possam estar compatíveis com uma cultura inclusiva e as avaliações do trabalho, que são muito mais relativas ao processo do que, propriamente, aos resultados, não parecem ser de fácil implementação no serviço público brasileiro. Souza Pires e Macêdo (2006) esclarecem que essas tipificações das organizações públicas brasileiras são traços e características gerais genéricas e que podem não ser a realidade de todas as organizações públicas brasileiras, muitas das quais com gestões profissionais ou altos investimentos em tecnologia.

Musse et al. (2015), ao proporem uma reestruturação organizacional do Centro de Processamento de Dados da UFRGS e fazer uma revisão nos processos e serviços executados por esse órgão, tiveram que criar um clima favorável a mudanças, pois houve, em especial nos servidores mais antigos, uma “aversão natural por novas idéias e tecnologias.” (MUSSE et al., 2015, p.314). Tal experiência levou a colocarem que,

Instituições públicas são consideradas ambientes não propícios para mudanças, devido à estabilidade de seus colaboradores e o baixo grau de exigência de nível de serviço. O projeto apresentado mostra-se que, criadas as condições favoráveis, é possível realizar mudanças, mobilizar as pessoas e qualificar o trabalho desenvolvido. (MUSSE et al., 2015, p.319).

No caso do presente estudo, tratou-se de uma organização de ensino superior, prestadora de serviços na área da educação superior, em que o conhecimento é a razão de sua existência. Nesse sentido, uma diversidade de ideias, de opiniões e de desejos não só é interessante do ponto de vista social, mas desejável do ponto de vista técnico, pois pressupõe novas formas de fazer e dar soluções aos desafios que surgirem. Somada a esse fator, existe a perspectiva da gestão da UFRGS como um dos seus pilares: uma universidade voltada à inovação¹⁷. Novamente, ao se rever os estudos apresentados anteriormente, a inovação pode ser um dos grandes diferenciais gerados quando se opta por uma organização em que todos os pensares são respeitados e são somados em prol de um resultado.

Com referência ao fato da universidade ser uma prestadora de serviços, retoma-se Offe (2009), que analisou o trabalho prestado em serviços, diferentemente do trabalho em produtos, não existindo uma forma clara de se medir a eficiência econômica, afirmando que “a produção de serviços ocorre fora do modelo institucional do trabalho assalariado formal e contratual” (OFFE, 2010, p.10). Nesse sentido, Offe fez uma análise interessante para ser pensada em termos de organismos públicos prestadores de serviços, propondo que,

No que diz respeito à racionalidade técnica do trabalho em serviços, sua não-padronização deve ser aceita e substituída por qualidades como competência interativa, consciência da responsabilidade, empatia e experiência prática adquirida. (OFFE, 2010, p.11)

Em suma, neste percurso teórico, algumas questões foram trazidas para a reflexão tanto em termos conceituais como em termos de procedimentos e instrumentalização. Ao vislumbrar mais além, na implementação de uma cultura organizacional inclusiva, essas condições são carregadas de subjetividade e de compromisso ético para que o processo de inclusão não seja um percurso legalista, de pura adaptação às condições “ofertadas” pela organização, mas um processo de reorganização interna, baseado na participação e na capacidade de se ver a pluralidade, a diversidade de condições, de competências e potencialidades.

¹⁷ O Salão UFRGS, por exemplo, ocorre anualmente e é um espaço onde são apresentadas produções acadêmicas na extensão, na pesquisa e no ensino. Seu tema em 2017 foi “Vozes Diversas Diferentes Saberes”. Em seu logotipo, vinham três palavras chaves: Conhecimento, Formação, Inovação.

3 MÉTODO DE PESQUISA

Neste capítulo, foram detalhados a estratégia de pesquisa utilizada, o seu delineamento e os procedimentos usados para coleta e análise de dados.

3.1 ESTRATÉGIA DE PESQUISA

O estudo, realizado na UFRGS, envolveu as servidoras e os servidores com deficiência que ingressaram a partir do estabelecimento das cotas, definidas pela Lei 8.112, de 11 de dezembro de 1990, como os sujeitos da pesquisa, e os setores envolvidos – legalmente ou administrativamente - nos percursos institucionais dessas servidoras e servidores desde sua nomeação¹⁸ até o efetivo exercício¹⁹. Diante da abordagem realizada, a opção metodológica foi pelo estudo de casos, focando-se um caso único, a UFRGS. Segundo Yin,

...um estudo de caso permite que os investigadores foquem um ‘caso’ e retenham uma perspectiva holística e do mundo real – como no estudo dos ciclos individuais da vida, o comportamento dos pequenos grupos, os processos organizacionais e administrativos, a mudança de vizinhança, o desempenho escolar, as relações internacionais e a maturação das indústrias. (YIN, 2015, p.4)

3.2 DELINEAMENTO DA PESQUISA

O estudo analisou as ações institucionais desenvolvidas pela UFRGS relativas às servidoras e aos servidores com deficiência, executando-se os seguintes procedimentos:

- a. pesquisa bibliográfica na legislação federal relacionada ao tema da deficiência e do trabalho, em especial, no serviço público. Também, foram analisados documentos, planos, portarias e resoluções, bem como sítios institucionais;
- b. pesquisa documental, coletando-se os dados das servidoras e dos servidores com deficiência e o levantamento das atividades laborais atribuídas na apresentação ao local de exercício. Esses dados foram compilados em uma base única, servindo como referência para as análises;
- c. pesquisa documental, coletando-se informações e mapeando-se os processos gerenciais desenvolvidos nos organismos administrativos institucionais que atendem

¹⁸ Nomeação é o ato administrativo de indicação de uma pessoa para provimento originário de um cargo público vago. Disponível em <https://www.servidor.gov.br/gestao-de-pessoas/manual-de-procedimentos/manual-de-provimento/nomeacao-posse-e-exercicio-de-cargo-efetivo>. Acesso em 16/12/2018.

¹⁹ O efetivo exercício no cargo ocorre após transcorridos os três anos de exercício no cargo.

- as servidoras e os servidores com deficiência, detalhando o contexto da pesquisa, caracterizando-se como de natureza descritiva;
- d. entrevistas em profundidade para avaliação do grau de satisfação das servidoras e dos servidores com deficiência, relativo aos serviços que são disponibilizados pela universidade. As entrevistas e observações realizadas tiveram a Análise Macro Ergonômica do Trabalho (AMT) como referência, e foi realizada uma análise quantitativa e qualitativa do material extraído das entrevistas com vistas ao levantamento das demandas apresentadas;
 - e. a partir da interpretação dos fatos, foram feitas proposições para melhoria das condições de acessibilidade, visando atender o objetivo principal deste estudo. As proposições foram enviadas para pareceristas especializados na temática para avaliação da relevância e viabilidade técnica.

3.3 SOBRE A COLETA DE DADOS

A coleta de dados envolveu pesquisas documentais, levantamento de informações e entrevistas com setores administrativos e com as servidoras e os servidores com deficiência e foi pormenorizada a seguir.

3.3.1 CARACTERIZAÇÃO DAS SERVIDORAS E DOS SERVIDORES COM DEFICIÊNCIA

A coleta de informações relativas às servidoras e aos servidores com deficiência ingressantes a partir do estabelecimento do critério de cotas, previsto no artigo 5º, §2º, da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, foi realizada, identificando-se as deficiências envolvidas, os locais de trabalho e suas atividades laborais.

Realizou-se a compilação dos dados extraídos a partir de três fontes:

- a. apesar da Lei estar vigente desde 1990 e possivelmente ter, a partir desta data, pessoas com deficiência ingressando em concursos realizados pela UFRGS, só foram encontrados registros a partir de 2003, na base de dados do Centro de Processamento de Dados, relativo aos concursos. Esses dados são repassados pela Fundação de Apoio a UFRGS (FAURGS), órgão responsável pela execução do concurso público, dessa data até hoje, informando os classificados pelo concurso;

- b. a segunda fonte de dados analisada foi a oriunda da Equipe Multiprofissional de Acessibilidade (EMA). É uma planilha de acompanhamento dos servidores em estágios probatórios onde estão contemplados os setores de trabalho e o tipo de deficiência. A limitação dessa fonte é que a EMA só iniciou suas atividades a partir de 2011. Logo, alguns dados de servidores com deficiência foram completados a partir do relacionamento com a base de dados da UFRGS, referente ao local de exercício, e com o Departamento de Atenção à Saúde (DAS) e a Divisão de Ingresso, Mobilidade e Acompanhamento (DIMA), referente ao tipo de deficiência;
- c. a terceira fonte de dados foi o cadastro que está em construção, desde 2016, pelo INCLUIR, para a obtenção de dados referentes às pessoas com deficiência na comunidade universitária. Atualmente, tem inserido registros que foram realizados por PCDs da comunidade universitária para validação do cadastro. Esse cadastro encontra algumas inconsistências, pois tem registros de pessoas com necessidades especiais na ocasião dos concursos. Tal inconsistência foi detectada em duas situações em que foram realizadas as entrevistas. Eram pessoas que tinham a necessidade de algum tratamento especial na ocasião do concurso, mas que não se enquadravam na categoria de PCDs.

3.3.2 MAPEAMENTO DO CAMINHO PERCORRIDO PELAS SERVIDORAS E PELOS SERVIDORES COM DEFICIÊNCIA

Em paralelo à coleta de dados das servidoras e dos servidores com deficiência e a partir de conversas com os responsáveis de diferentes órgãos internos, foi realizado o mapeamento do caminho²⁰ por onde passa esse servidor, da nomeação até o seu exercício efetivo, após passado seu período de estágio probatório, identificando-se os principais momentos, a saber: a nomeação, a posse, o ingresso, o estágio probatório e o exercício efetivo.

A partir desse caminho, ao identificar os setores administrativos institucionais, foram realizadas doze entrevistas semiestruturadas, coletando-se informações e atribuições que essa rede de atendimento representada pelos diferentes organismos institucionais tem sob responsabilidade para prestar o atendimento ao servidor com deficiência. Essas entrevistas antecederam a fase de modelagem do caminho percorrido pelo servidor com deficiência, prestando informações necessárias para a confecção dos referidos modelos.

²⁰ O caminho por onde passa o servidor é um fluxo administrativo previsto pela universidade e que é apresentado no Anexo 1, que trata do fluxo de ingresso de pessoa com deficiência.

Essas entrevistas foram realizadas com os responsáveis pelos setores e, em sua maioria, pessoalmente e precedidas de um contato telefônico e com as questões apresentadas previamente. As entrevistas duravam, em média, duas horas, sendo feitos os registros no momento da conversa. Em alguns casos, foram realizados contatos telefônicos ou via e-mail, para conferência ou complemento de informações. O roteiro apresentou doze questões que nortearam a entrevista. Foram elas:

1. **Finalidade do setor:**
2. **Atribuições do setor:**
3. **Estrutura administrativa:**
4. **Criação na UFRGS:**
5. **Atividades:**
6. **Composição:**
7. **População que atende:**
8. **Informações que necessita:**
9. **Informações que gera:**
10. **Fluxo de trabalho:**
11. **Problemas/Barreiras:**
12. **Projetos/Soluções:**

A partir da coleta de dados nos setores, foi iniciado o mapeamento do processo desenvolvido pela UFRGS e que foi detalhado no capítulo 4.3. Esse mapeamento foi feito sob a coordenação do Escritório de Processos da UFRGS, órgão responsável pelo mapeamento dos processos na universidade, originando uma modelagem de processos, na notação BPMN (Business Process Model and Notation), que servirá como ferramenta de gestão institucional, em sua execução, teve a presença dos responsáveis pelos setores no intuito de construir e homologarem o modelo institucional vigente.

3.3.3 ENTREVISTAS PARA LEVANTAMENTO DAS DEMANDAS DAS SERVIDORAS E DOS SERVIDORES COM DEFICIÊNCIA

Após a análise do material coletado referente ao perfil das servidoras e dos servidores com deficiência, identificando-os, iniciaram-se as entrevistas com a população alvo do estudo. Para essa etapa do trabalho, o método AMT – Análise Macro Ergonômica do Trabalho²¹ foi

²¹ O estudo focou a relação do servidor com seu local de trabalho, abordando questões técnicas, atitudinais e de organização do trabalho. A Análise Macro Ergonômica do Trabalho, com seu olhar na relação humano-organização, com a análise feita a partir da visão do sujeito da pesquisa e relacionando os diversos ambientes –

usado como referência. Foram realizadas entrevistas abertas com 18 servidoras e servidores dessa população alvo, o que corresponde a cerca de 30% (segundo orientações da AMT) da população total analisada, composta de 61 servidores com deficiência ativos. Para a realização das entrevistas, foi elaborado o termo de consentimento (Apêndice 2).

Foram definidas entrevistas com seis servidores com deficiência auditiva, seis com deficiência física e seis com deficiência visual. As entrevistas levaram, em média, cerca de 45 minutos, sendo transcritas integralmente. Os entrevistados, em sua maioria, eram servidores do cargo de Assistente Administrativo por ser o maior contingente de servidores ingressantes por cotas. No caso de servidores com deficiência auditiva, foram contemplados 50% de docentes por existir uma predominância de docentes com deficiência nessa tipologia. Também, foram contemplados servidores em estágio probatório e com estágio probatório concluído. A Tabela 5 apresentou a distribuição das entrevistas por cargo.

Tabela 5 - Relação de entrevistados por cargo e tipologia da deficiência.

Cargos	Deficiência Auditiva	Deficiência Física	Deficiência Visual
Assistente Administrativo	3	5	4
Docente	3		
Bibliotecário		1	
Analista de TI			1
Auxiliar de Administração			1

Fonte: dados da pesquisa.

Ainda, os entrevistados foram categorizados em quatro atributos: tipologia da deficiência (auditiva, física e visual), gênero (masculino e feminino), local de serviço (unidade administrativa, acadêmica, administração central) e natureza do cargo (administrativo, técnico e docente). A categorização dos entrevistados, por atributo, apresentada na Tabela 6, ficou da seguinte forma:

- **Tipologia da deficiência:** seis em cada tipo (auditivo, físico e visual);
- **Gênero:** 13 entrevistadas e 5 entrevistados;
- **Local de serviço:** 8 atuam na Administração Central, 6 atuam nas unidades em setores administrativos e 4 nas unidades em setores acadêmicos;

- **Natureza do cargo:** 13 são administrativos, 3 docentes e 2 técnicos.

Tabela 6 - Categorização dos entrevistados.

Entrevistado	Deficiência	Gênero	Local de Serviço	Natureza do Cargo
Auditivo 1	Auditiva	Masculino	Unidade Administrativa	Administrativo
Auditivo 2	Auditiva	Feminino	Administração Central	Administrativo
Auditivo 3	Auditiva	Feminino	Acadêmico	Docente
Auditivo 4	Auditiva	Feminino	Acadêmico	Docente
Auditivo 5	Auditiva	Feminino	Acadêmico	Docente
Auditivo 6	Auditiva	Masculino	Unidade Administrativa	Administrativo
Físico 1	Física	Feminino	Unidade Administrativa	Administrativo
Físico 2	Física	Masculino	Unidade Administrativa	Administrativo
Físico 3	Física	Feminino	Acadêmico	Técnico
Físico 4	Física	Feminino	Unidade Administrativa	Administrativo
Físico 5	Física	Feminino	Administração Central	Administrativo
Físico 6	Física	Feminino	Administração Central	Administrativo
Visual 1	Visual	Feminino	Administração Central	Administrativo
Visual 2	Visual	Masculino	Administração Central	Administrativo
Visual 3	Visual	Masculino	Administração Central	Técnico
Visual 4	Visual	Feminino	Unidade Administrativa	Administrativo
Visual 5	Visual	Feminino	Administração Central	Administrativo
Visual 6	Visual	Feminino	Administração Central	Administrativo

Fonte: dados da pesquisa.

Seguindo as recomendações da Análise Macro Ergonômica, as entrevistas foram compostas por um módulo espontâneo, a partir da pergunta “*Fale sobre o seu trabalho, o ambiente e o seu dia-a-dia.*”, sendo geradas outras questões no seu transcorrer para que ocorresse o levantamento inicial dos itens de demandas ergonômicas (IDEs) a serem analisados para que a servidora e o servidor com deficiência pudessem trabalhar com qualidade e dignidade.

3.4 PROCEDIMENTOS DE ANÁLISE DE DADOS

O resultado dos materiais coletados – atribuições setoriais, demandas individuais, resolutividade, legislação e documentos internos – que foram apresentados no Capítulo 4,

produziram as soluções/ações desenvolvidas para a UFRGS (Capítulo 5, Discussões / Proposições).

O levantamento de informações dos setores administrativos e o posterior mapeamento dos processos administrativos (caminhos) por onde passam as servidoras e os servidores com deficiência geraram modelos processuais que serviram de base para algumas proposições.

As entrevistas geraram ocorrências que foram categorizadas em itens de demandas e organizadas em quatro subsistemas, conforme a AMT, mas conceituando o subsistema tecnológico como subsistema acessibilidade, por se entender que estava mais relacionado ao foco do estudo²².

Quadro 1 - Subsistemas e Itens de Demandas.

Subsistemas	Itens de demandas
Acessibilidade	Acessibilidade Atitudinal
	Acessibilidade Comunicativa
	Acessibilidade Digital
	Acessibilidade Física
	INCLUIR
	Participação de PCDs
	Tecnologia Assistiva
Ambiente Externo	Empresas Privadas
	Legislação
Organização do Trabalho	Interação Acadêmica
	Política de Capacitação
	Política de Recursos Humanos
	Práticas Institucionais
	Trâmites Administrativos
Social	Competência
	Estigma
	Relacionamento Social

Fonte: dados da pesquisa.

²² Os quatro subsistemas foram: ambiente externo, social, organização do trabalho e acessibilidade.

Essas ocorrências também foram classificadas como positivas ou negativas, relativas ao seu impacto/relação com a instituição. Nesse sentido, o Quadro 1 apresentou a lista de subsistemas e seus itens de demandas levantados.

Para a análise dos dados provenientes das entrevistas, foi utilizado o software NVivo²³. Com a categorização e a quantificação das frequências das ocorrências dentro das entrevistas, foi possível analisar a relevância das demandas e gerar algumas proposições.

O estudo indicou, a partir da análise dos resultados, dez proposições que possibilitariam que a universidade respondesse às demandas oriundas das entrevistas realizadas com esse contingente de servidoras e servidores com deficiência em exercício na UFRGS, servindo de um espaço de reflexão e de sugestões a serem discutidas e implementadas, tanto na universidade ou em outros organismos públicos, em que podem ser eficazes.

²³ Foi utilizado o software NVivo, versão 11, que é disponibilizado pela UFRGS, em seu portal de serviços, à comunidade universitária.

4 RESULTADOS

Neste capítulo, as três etapas do processo foram detalhadas, com a apresentação de seus resultados: 1. a coleta de dados das servidoras e servidores com deficiência; 2. o mapeamento dos setores e do caminho por que passa a servidora e o servidor com deficiência e 3. a categorização e a frequência das citações das entrevistas para o reconhecimento das demandas.

4.1 COLETA DE DADOS DAS SERVIDORAS E DOS SERVIDORES COM DEFICIÊNCIA

O primeiro passo do estudo foi, conforme explicitado no item 3.4, a coleta de dados relativa às servidoras e aos servidores com deficiência, ingressantes a partir da vigência da Lei nº 8.112, artigo 5º, §2º, de 11 de dezembro de 1990, identificando-se sua deficiência, seu local de trabalho e suas atividades laborais. Como uma primeira consideração e que foi fruto de orientações neste trabalho, apareceu a constatação da carência de dados institucionais relativos às pessoas com deficiência e, em especial, dos servidores. Esse fato levou a uma situação de que o cadastro compilado para efeito deste estudo tornou-se uma fonte de referência institucional para algumas atividades, pois se constituiu no mais completo da instituição, tamanho o estado em que se encontram pulverizadas as informações.

A compilação dos dados extraídos das fontes mencionadas no item 3.4.1 resultou em 104 registros de servidoras e servidores com deficiência. Como foi do interesse deste estudo apenas servidores ativos, 40 registros de servidores desligados do período de 01 de maio de 1993 a 03 de março de 2018 foram retirados. Destes quarenta desligamentos, trinta e três foram de exonerações e sete foram de mudanças de cargos, sendo quatro de substitutos para docentes e três de assistente de administração para revisor (um) e técnico em assuntos educacionais (dois). Dois registros foram retirados por não se caracterizarem como PCDs, e sim, pessoas com necessidades temporárias de atendimento específico, conforme colocado anteriormente.

O exercício dos sessenta e dois servidores ativos com deficiência variou do ano de 1973 ao ano de 2017 na universidade, com a maior incidência no ano de 2017, estando exercendo treze diferentes cargos, com a maior incidência no cargo de assistente administrativo. Como a população definida é de servidoras e servidores com deficiência que entraram a partir da vigência das cotas, pela Lei 8.112/1990, o registro com o servidor empossado em 1973 também foi retirado da base de dados de análise, o que resultou em um

número de sessenta e um sujeitos dessa população extraídos dos dados disponíveis institucionalmente para efeito de análise, conforme tabela 7.

Tabela 7 - Ano de Ingresso e Cargo das Servidoras e dos Servidores com Deficiência.

Cargo/Ano	1993	2004	2008	2009	2011	2013	2014	2015	2016	2017	Total
Administrador				1						1	2
Analista de Sistemas	1										1
Assistente de Aluno								1			1
Assistente em Administração			3	3	1	5	1	5	5	10	33
Auxiliar em Administração						2					2
Bibliotecário										1	1
Fotógrafo									1		1
Jornalista										1	1
Pedagogo								1			1
Professor de Magistério Superior					1	1	4	3	1	1	11
Revisor			1					1		1	3
TAE						3				1	4
Técnico em Química		1									1
Total	1	1	4	4	2	11	5	11	6	16	61

Fonte: dados da pesquisa.

No cruzamento entre o ano de ingresso e a categoria funcional, na Tabela 7, foi verificada uma grande incidência de servidoras e servidores na categoria de assistentes administrativos ingressantes por cotas. Esse fato é explicável porque a maior incidência de vagas na universidade é para essa categoria funcional, visto tratar-se de uma categoria cujas atividades são bastante amplas, atendendo fundamentalmente às atividades administrativas tanto em departamentos acadêmicos quanto em setores administrativos, como secretarias e organismos burocráticos. Os onze professores de magistério superior

não entraram pelas cotas, apesar da caracterização de sua deficiência. Até então, os editais dos concursos para docente não contemplavam vagas para PCDs, no entanto, uma reformulação foi feita nos novos editais, revendo os procedimentos legais, a partir de concursos abertos em 2018²⁴.

Ao analisar a Tabela 8, foi verificado um predomínio, relativo à titulação, do nível de graduação.

Tabela 8 - Titulação e Cargo das Servidoras e dos Servidores com Deficiência.

Cargo/Escolaridade	Ensino Médio	Ensino Técnico	Graduação	Especialização	Mestrado	Doutorado	NI*	Total
Administrador (NS)				1			1	2
Analista de Sistemas(NS)					1			1
Assistente de Aluno(NM)			1					1
Assistente em Administração(NM)	6	1	13	11	2			33
Auxiliar em Administração (NA)	1			1				2
Bibliotecário (NS)			1					1
Jornalista (NS)			1					1
Pedagogo NS)				1				1
Professor de Magistério Sup.(NS)				1	7	3		11
Revisor (NM)			2		1			3
TAE (NS)			2		2			4
Técnico em Química(NM)						1		1
Total	7	1	20	15	13	4	1	61

Fonte: dados da pesquisa.

(NI* Não Informado)

²⁴ Em 14 de dezembro de 2018, na página da UFRGS, uma notícia foi divulgada sobre os quatro editais (25, 26, 27 e 28) que já estavam seguindo o novo modelo, com previsão de vagas para PCDs e APPs. Os editais foram publicados em 13 de dezembro de 2018 e os referidos concursos estão em andamento. Os editais podem ser aferidos em: https://www.ufrgs.br/progesp/?page_id=3318.

A escolaridade mínima requerida para o cargo de assistente administrativo, que é a incidência maior, é o ensino médio. Logo, foi verificado um elevado nível de qualificação, entendendo que apenas oito das trinta e três servidoras e servidores com deficiência estão na escolaridade mínima requerida para o cargo²⁵.

Ao analisar especificamente a categoria de Assistentes Administrativos, em relação ao ano de ingresso e à escolaridade, na Tabela 9, verificou-se que a incidência de qualificação maior começa a se dar a partir de 2015, o que levou a duas possibilidades: 1. que a qualificação foi adquirida, em muitos casos, antes do concurso realizado; e 2. que a política de qualificação²⁶, na universidade, coordenada pela EDUFRGS, está produzindo impacto positivo entre as servidoras e os servidores.

Tabela 9 - Assistentes Administrativos com deficiência por escolaridade e ano de ingresso.

Escolaridade/Ano	2008	2009	2011	2013	2014	2015	2016	2017	Total
Ensino Médio		2	1			1	1	1	6
Ensino Técnico								1	1
Graduação	1			2	1	4	1	4	13
Especialização	2	1		3			2	3	11
Mestrado							1	1	2
Total	3	3	1	5	1	5	5	10	33

Fonte: dados da pesquisa.

Utilizando a tipologia empregada no Decreto 5.296/04, referente às deficiências, apresentaram-se cinco tipos: física, visual, auditiva, intelectual e múltipla e, ao relacionar-se o tipo de deficiência com a categoria funcional, obteve-se a Tabela 10. Cabe destacar que não

²⁵ Para entendimento do nível de exigência relativo à escolaridade, existem os cargos de nível de apoio (NA), cuja exigência é o ensino fundamental, os cargos de nível médio (NM), cuja exigência é a diplomação no ensino médio, e os cargos de nível superior (NS), com o ensino superior como escolaridade mínima. Na Tabela 8, ao lado do cargo, colocou-se o nível correspondente.

²⁶ O termo “qualificação” faz referência aos títulos obtidos na educação formal e o termo “capacitação” é referente aos cursos voltados ao aperfeiçoamento profissional. Até o segundo semestre de 2013, a UFRGS tinha uma Divisão de Capacitação que tratava apenas de ações de aperfeiçoamento. No segundo semestre de 2013, foi criada a EDUFRGS e, no seu lançamento, foi divulgado o primeiro edital para os incentivos educacionais que previam (está ainda ativo) bolsas de estudo para os servidores realizarem cursos de qualificação, com informações na página <http://www.ufrgs.br/edufrgs/daoc/tecnico-administrativo/incentivo-a-qualificacao>.

há nenhum servidor na tipologia de deficiência intelectual e nem em múltipla deficiência, o que reduz os estudos nas três tipologias restantes (auditiva, física e visual).

Verificou-se uma grande incidência de deficiência auditiva na categoria docente e, na categoria técnico-administrativa, uma grande incidência das deficiências visuais e físicas. Essa concentração de docentes com deficiência auditiva, e muito particularmente em exercício²⁷ na Faculdade de Educação, no Departamento de Estudos Especializados, é caracterizada por uma política institucional de abertura de áreas onde há uma possibilidade maior de ingresso de servidores docentes com deficiência, em especial, os surdos²⁸.

Tabela 10 - Servidoras e Servidores com deficiência por cargo e tipo de deficiência.

Cargo/Deficiência	Auditiva	Física	Visual	Total
Administrador	1	1		2
Analista de Sistemas			1	1
Assistente de Aluno		1		1
Assistente em Administração	8	14	11	33
Auxiliar em Administração		1	1	2
Bibliotecário		1		1
Jornalista			1	1
Pedagogo		1		1
Professor de Magistério Superior	11			11
Revisor		2	1	3
TAE		3	1	4
Técnico em Química		1		1
Total	20	25	16	61

Fonte: dados da pesquisa.

Para classificação por local de trabalho, utilizou-se dois modelos genéricos de atividades já mencionadas anteriormente: 1. administrativas, vinculadas ao que tradicionalmente denomina-se atividades meio; 2. acadêmicas, vinculadas às atividades fim –

²⁷ Para efeito administrativo, lotação é a unidade que dispõe a vaga do servidor, e exercício é o local em que o servidor exerce suas atividades. No caso dos docentes, a lotação é sempre um departamento.

²⁸ O uso do conceito “surdo” é referente à pessoa com deficiência auditiva que utiliza a linguagem de sinais, LIBRAS, como sua primeira língua. Para efeito de tipologia, foi usado o termo deficiência auditiva.

ensino, pesquisa e extensão. Na área administrativa, elencou-se: 1a. unidades com seus serviços; 1b. Administração Central, com os principais órgãos de gestão institucional. Na Tabela 11, foram caracterizados os três locais de trabalho: 1. setores administrativos das unidades acadêmicas, 2. setores acadêmicos das unidades acadêmicas e 3. setores administrativos da Administração Central - e foi feito um relacionamento dos cargos e do local de trabalho. Isso totalizou 34 servidoras e servidores com deficiência com exercício nas unidades acadêmicas - 15 em setores administrativos e 19 em acadêmicos – e 27 na Administração Central.

Tabela 11 - Servidoras e servidores com deficiência por cargo e local de trabalho.

Cargo/Local de Trabalho	Unidade - administrativo	Unidade - Acadêmico	Adm, Central administrativo	Total
Administrador			2	2
Analista de Sistemas			1	1
Assistente de Aluno	1			1
Assistente em Administração	13	5	15	33
Auxiliar em Administração			2	2
Bibliotecário		1		1
Jornalista			1	1
Pedagogo	1			1
Professor de Magistério Superior		11		11
Revisor			3	3
TAE		1	3	4
Técnico em Química		1		1
Total	15	19	27	61

Fonte: dados da pesquisa.

Na Tabela 12, relacionou-se tipo de deficiência por local de trabalho. A constatação, cruzando deficiência e cargo, é que a grande incidência, nos setores administrativos, é de deficiência física e visual e, nos setores acadêmicos, a maior incidência é de deficiência auditiva, pontuada pela categoria de servidores docentes.

Tabela 12 - Servidoras e servidores com deficiência por tipo de deficiência e local de trabalho.

Deficiência/Local de Trabalho	Unidade - administrativo	Unidade - Acadêmico	Adm, Central administrativo	Total
Auditiva	3	13	4	20
Física	9	2	14	25
Visual	3	4	9	16
Total	15	19	27	61

Fonte: dados da pesquisa.

Após a compilação dos dados referentes às servidoras e aos servidores com deficiência, foi iniciado o contato com os diferentes setores que desenvolvem ações envolvendo essa população alvo.

4.2 UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL

A UFRGS teve seu primeiro curso criado em 1895, a Escola Livre de Farmácia e Química Industrial. Em 1896, foi criada a Escola de Engenharia de Porto Alegre; em 1898, foi fundada a Faculdade Livre de Medicina e Farmácia de Porto Alegre; em 1934, foi criada a Universidade de Porto Alegre (UPA) que agregou a Faculdade de Educação, Ciências e Letras, a Escola de Agronomia e Veterinária e o Instituto de Belas Artes; em 1947, na Constituição do Estado do RGS, a UPA foi regionalizada, com a incorporação das Faculdades de Direito e de Odontologia, da cidade de Pelotas, e a Faculdade de Farmácia, de Santa Maria, tendo seu nome alterado de UPA para URGS (Universidade do Rio Grande do Sul). No ano de 1950, a URGS foi transferida da esfera estadual para a esfera federal, com a Lei nº 1.254 de 04/12/ 1950 e, em 1970, com a implantação da reforma universitária, passou a se denominar UFRGS - Universidade Federal do Rio Grande do Sul (FRANCO; MORISINI, 2006).

Em um histórico da instituição, inserido no PDI 2016-2026, foi citado 1988, quando foi promulgada a Constituição Brasileira, um ano em que as universidades federais passaram por importantes mudanças internas. Um novo estatuto foi aprovado pela comunidade universitária em 1994, tendo o seguinte enunciado no Artigo 2º:

A UFRGS, como Universidade Pública, é expressão da sociedade democrática e pluricultural, inspirada nos ideais de liberdade, **de respeito pela diferença**, e de solidariedade, constituindo-se em instância necessária de consciência crítica, na qual a coletividade possa repensar suas formas de vida e suas organizações sociais, econômicas e políticas. (grifo nosso)

No PDI 2016-2026, a UFRGS assumiu como sua missão:

Desenvolver educação superior com excelência e compromisso social, formando indivíduos, gerando conhecimento filosófico, científico, artístico e tecnológico, capazes de promover transformações na sociedade.

Ao se percorrer o PDI 2016-2026, foi colocada a preocupação com a “cultura para a diversidade, cultura para a integração, inclusão social” (UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL, 2016a, p. 23) e, na página 40, no item de Objetivos de Impacto Social, no subitem De Inclusão, dois pontos abordaram o problema de pesquisa: 1. o ponto “4. Fortalecer as ações de acessibilidade, de inclusão social, pedagógica e laboral” e 2. o ponto “12. Aperfeiçoar a política de educação e compromisso social da Universidade através das atividades de extensão, incluindo a capacitação para o trabalho”, que podem ser diretrizes para a proposição de um espaço inclusivo na universidade mesmo que de maneira genérica.

4.2.1 ESTRUTURA ADMINISTRATIVA

A UFRGS é uma organização pública federal e está subdividida, em linhas gerais, pela Administração Central e pelas Unidades (Universitárias Acadêmicas e o Colégio de Aplicação). As Unidades Acadêmicas são formadas pelos Departamentos, pelos Conselhos (de Unidade, Extensão, Pesquisa, Ensino e Pós-Graduação) e por Órgãos Auxiliares.

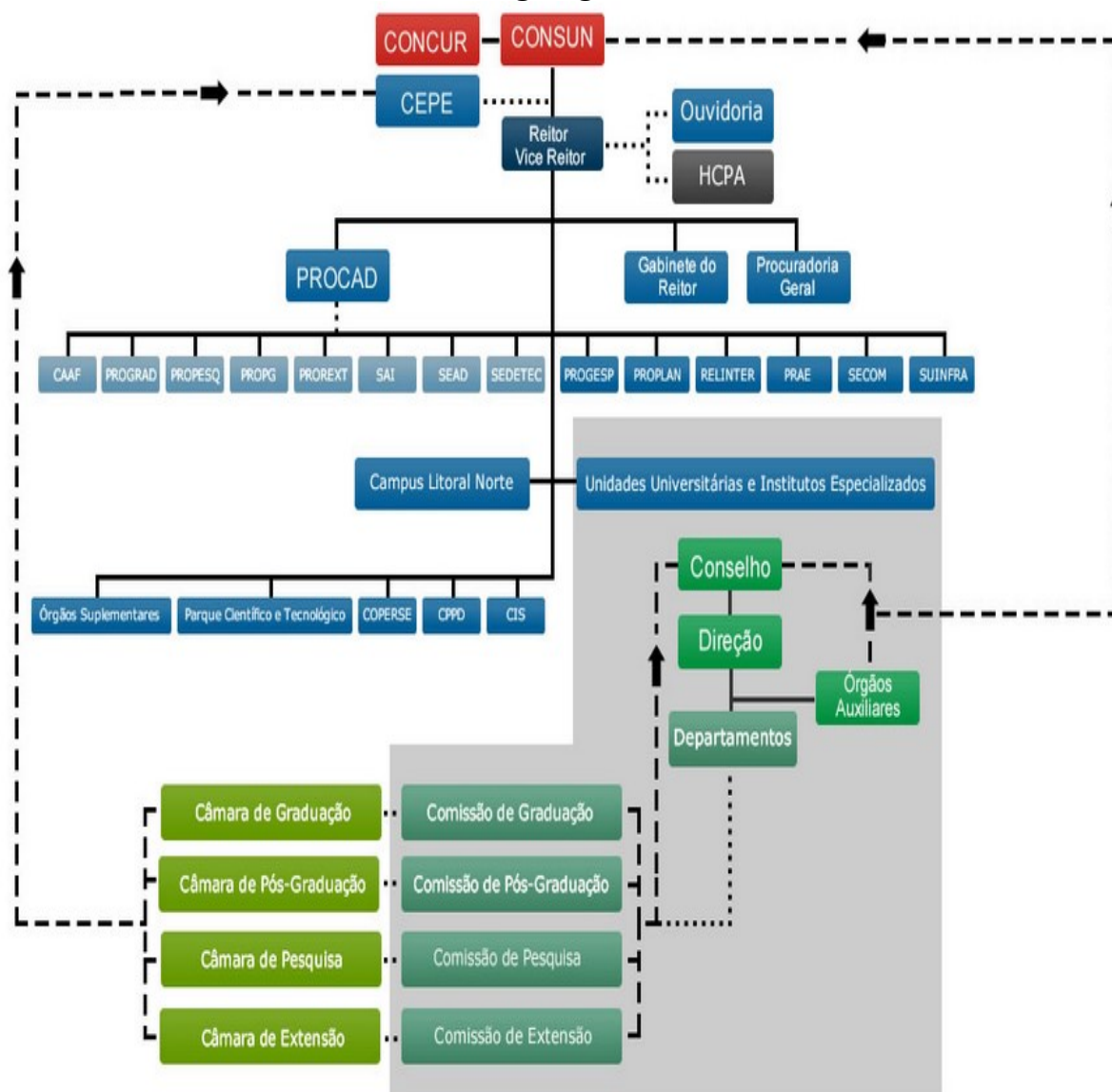
A Universidade é composta de seis campus - Centro, Vale, Saúde, Olímpico, Litoral e Unidades Isoladas - abrangendo uma área total de 22 km², distribuídas em várias regiões do Estado, como Porto Alegre, Tramandaí, Imbé e Eldorado do Sul. Sua estrutura organizativa é composta por unidades educacionais, unidades de ensino, órgãos auxiliares, órgãos suplementares e o Hospital Universitário Veterinário. Pode-se dividir a UFRGS, de uma maneira geral, em órgãos acadêmicos e órgãos administrativos. Essa divisão é percebida nas finalidades dos órgãos, mas as suas atividades não são tão categorizáveis assim. Os departamentos acadêmicos são um exemplo, onde estão lotados os servidores docentes, com a finalidade de propor e executar o currículo dos cursos, desenvolver pesquisa e extensão, mas que possuem um corpo administrativo que garante seu funcionamento.

A Universidade possui mais de 400 prédios, alguns com salas de aula, laboratórios, bibliotecas, outros para tratar da parte administrativa, residências, museus, auditórios, enfim, uma variedade de espaços que demonstra a gama de atividades desenvolvidas na instituição. Funciona 24 horas por dia, em espaços como o Centro de Processamento de Dados e o Hospital Veterinário. Mas a sua atividade finalística, o ensino, tem seu início às 7h30 da manhã em diversas unidades da UFRGS e desenvolve-se até às 22h30, garantindo o

funcionamento da estrutura administrativa e as bibliotecas vinculadas a esses espaços. Em termos laborais, possuía um corpo docente com cerca de 2.702 servidores do Magistério do Ensino Superior e 110 do Magistério do Ensino Básico em 2017; e um total de 2.655 servidores técnico-administrativos, distribuídos em 839 nos cargos de nível superior, 1.609 em cargos do nível intermediário e 207 em cargos do nível de apoio²⁹.

No Gráfico 6, foi apresentado o organograma da universidade³⁰.

Gráfico 6 - Organograma da UFRGS.



Fonte: Página institucional da UFRGS

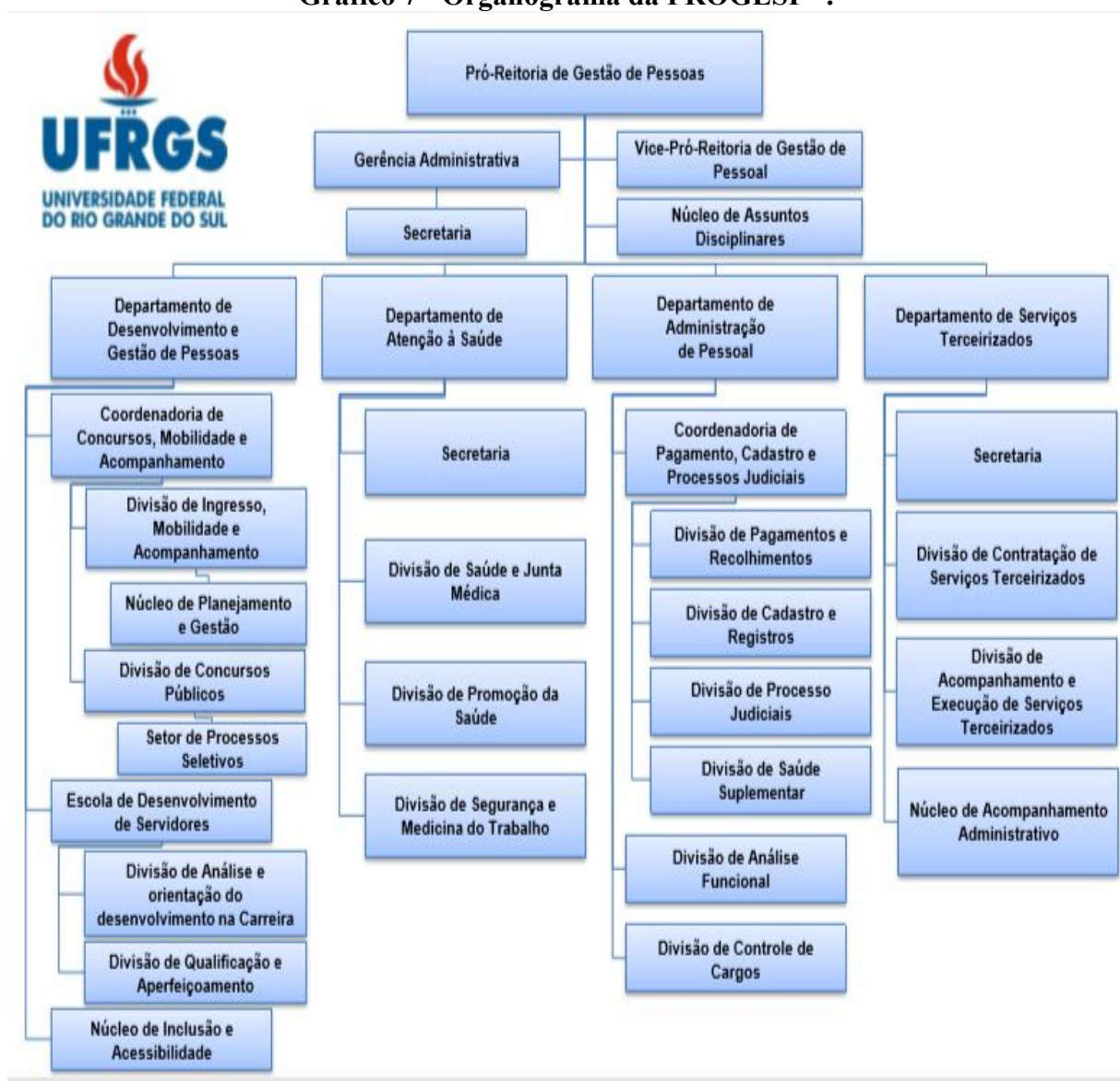
Para o assessoramento e a execução de políticas de recursos humanos, tratando de questões de acessibilidade, a Universidade conta com alguns setores que atuam na Pró-

²⁹ Disponível em https://www1.ufrgs.br/paineldedados/ufrgs_numeros.html. Acesso em 22 de janeiro de 2019.

³⁰ Disponível em <http://www.ufrgs.br/ufrgs/a-ufrgs/organograma>. Acesso em 16/03/2019.

Reitoria de Gestão de Pessoas (PROGESP), organismos instituídos por decretos federais e os departamentos acadêmicos.

Gráfico 7 - Organograma da PROGESP³¹.



Fonte: Página Institucional da PROGESP/UFRGS

A PROGESP é composta por quatro departamentos, e três deles atuam diretamente com as servidoras e os servidores com deficiência:

- o Departamento de Desenvolvimento e Gestão de Pessoas (DDGP) atua através da Coordenadoria de Concursos, Mobilidade e Acompanhamento (CCMA) - a Divisão de Ingresso, Mobilidade e Acompanhamento (DIMA) e a Divisão de Concursos Públicos (DCP); a Escola de Desenvolvimento de Servidores (EDUFRGS) e o Núcleo de Inclusão e Acessibilidade (INCLUIR);

³¹ Disponível em <https://www.ufrgs.br/progesp/wp-content/uploads/AProgesp/Organograma/Organograma-Progesp-atualizado-v.5.pdf>. Acesso em 22 de janeiro de 2019.

- b. o Departamento de Administração de Pessoal (DAP), através da Divisão de Controle de Cargos (DCC), participa mais diretamente, ao tratar dos processos de ingresso de servidores e de controle de cargos, empregos e funções;
- c. o Departamento de Atenção à Saúde (DAS), cuja função consiste em atender as demandas na área da saúde, subdivide-se em três divisões: a DSJM (Divisão de Saúde e Junta Médica), que atua como órgão pericial, a DPS (Divisão de Promoção da Saúde), que responde pela questão da promoção da saúde e a DSMT (Divisão de Segurança e Medicina do Trabalho), que executa as perícias técnicas, as inspeções médicas e questões vinculadas às condições ambientais de trabalho.

Além da PROGESP, a UFRGS ainda conta com a Equipe Multiprofissional de Acessibilidade (EMA), a Comissão Interna de Supervisão do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação da UFRGS (CIS), a Comissão Permanente de Pessoal Docente (CPPD) - os três tendo suas origens em decretos federais - e os departamentos acadêmicos, como organismos atuantes na política de recursos humanos e que se relacionam com a questão das servidoras e dos servidores com deficiência.

O órgão responsável pela execução da política de tecnologia de informação na Universidade é o Centro de Processamento de Dados (CPD). Entre suas atividades, estão: gerenciamento dos sistemas administrativos e acadêmicos; gerenciamento da base de dados institucional e da rede de dados; apoio à comunidade universitária na utilização das ferramentas tecnológicas disponíveis em seu catálogo de serviços; e manutenção das páginas institucionais sitiadas na web oriundas da administração superior da UFRGS.

Os espaços físicos da universidade contabilizam uma área construída de 400.000m², segundo dados de 2017, e são gerenciados pela Superintendência de Infraestrutura (SUINFRA), que tem, como finalidade, zelar pela infraestrutura da Universidade, construindo e conservando seu patrimônio.

4.3 CAMINHO PERCORRIDO PELAS SERVIDORAS E PELOS SERVIDORES COM DEFICIÊNCIA

Foi apresentado, neste item, o percurso por que passa a servidora e o servidor com deficiência em seu ingresso na UFRGS. Para os docentes, um item foi dedicado, à parte, devido às suas peculiaridades. O item 4.3.1 trouxe os procedimentos iniciais do concurso, sua realização e sua divulgação, em caráter informativo, pois o foco do estudo começou no ato de nomeação, que foi detalhado nos itens 4.3.2 e 4.3.3.

4.3.1 REALIZAÇÃO DO CONCURSO

O concurso público visa suprir vagas abertas por questões de exoneração, vacância, entre outros, e é coordenado pela Coordenadoria de Concursos, Mobilidade e Acompanhamento (CCMA), seguindo-se as orientações emanadas na Lei 6.944/2009, que dispõe sobre normas gerais relativas aos concursos públicos, e na Lei nº 11.091/2005, que estrutura o Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação (PCCTAE) e estabelece os requisitos de qualificação para ingresso nos respectivos cargos. Segue, ainda, o Decreto nº 3.298/1999, a Lei 12.990/2014, que reservou 20% das vagas oferecidos aos negros³² nos concursos públicos de organizações federais, e o Decreto 3.272/2010, que criou o quadro de referência dos servidores técnico-administrativos do MEC. A PROGESP está realizando, frequentemente, um concurso semestral, pois a Universidade tem essa autonomia se houver vagas, não necessitando de autorização federal.

Após a confecção do edital do concurso, este é publicado no Diário Oficial da União, registrado no sistema de Recursos Humanos da UFRGS e encaminhado à Fundação de Apoio da Universidade Federal do Rio Grande do Sul (FAURGS), para sua publicação, no seu sítio na internet e execução. O concurso docente é realizado pelos próprios departamentos para os quais se destinam as vagas, com acompanhamento da Divisão de Concurso Público (DCP), havendo envolvimento da FAURGS apenas para pagamento das taxas administrativas.

A FAURGS executa o concurso dos servidores técnico-administrativos desde a sua inscrição até o resultado final. Após, encaminha uma relação final com os candidatos e sua classificação para a CCMA que, baseando-se na Lei 6.944/2009, organiza três listas de classificados para divulgação: a Universal, a de APPs e a dos PCDs³³. A UFRGS, a partir de interpretação legal, tem feito o seguinte: o 1º e o 2º chamados são universais, o 3º é um APP, o 4º um universal, e o 5º é uma PCD. As vagas de PCDs e APPs serão unicamente dos PCDs e APPs classificados. Logo, se uma PCD nomeada não se apresentar ou não for homologada sua nomeação, a próxima classificada PCD será chamada. Esse critério também é utilizado para os concursos docentes. Tais listas são repassadas à Divisão de Controle de Cargos (DCC) para serem nomeadas conforme disponibilização das vagas.

³² O termo “negro” é o utilizado na referida lei. Para a universidade, as vagas serão nas cotas de APPs.

³³ O Decreto 9.508/2018, publicado em 24 de setembro de 2018, colocou, em seu Artigo 1º, § 1º, o mínimo de 5% de vagas para pessoas com deficiência no âmbito da administração pública federal direta e indireta. Após a lei, a UFRGS abriu editais para provimento de cargos docentes, seguindo os percentuais de 20% previstos na Lei 8.112/1990.

4.3.2 CAMINHO DA SERVIDORA E DO SERVIDOR TÉCNICO-ADMINISTRATIVO

Em reunião realizada no dia 15 de junho de 2018, foi elaborado um novo fluxo processual, a partir do ato de nomeação, com representantes de setores da PROGESP (DAS, DDGP, CCMA, DIMA, DCC, INCLUIR) e EMA. Esse fluxo aplica-se a ingressantes técnico-administrativos e foi explicitado abaixo. A necessidade de rever o fluxo de ingresso, segundo os técnicos da PROGESP, surgiu de dificuldades operacionais encontradas na recepção das servidoras e dos servidores ingressantes, em especial, das PCDs, quanto ao seu atendimento.

O novo fluxo foi operacionalizado na recepção de oito ingressantes por cotas a partir do mês de agosto do ano de 2018. Para efeito de verificação da efetividade das mudanças, foram entrevistados dois servidores ingressantes por esse fluxo, sendo motivo de análise comparativa, no Capítulo 5, com as dezoito entrevistas realizadas junto às servidoras e aos servidores com deficiência que trilharam o antigo caminho.

Uma inovação ocorrida a partir da implantação do novo fluxo foi a capacitação “Bem-Vindo à UFRGS”, em julho/2018, que teve o intuito de melhor acolher o servidor ingressante oriundo de concurso ou de mobilidade externa. Para subsidiar a capacitação, foi criada uma cartilha contendo informações institucionais úteis aos ingressantes, a qual foi entregue na entrevista de ingresso. Para os servidores com baixa visão, foi disponibilizada a Cartilha com fonte ampliada e, para os cegos, a cartilha em braile. Além da Cartilha, um vídeo de boas vindas do Reitor foi produzido, no qual há tradução para Libras (Língua Brasileira de Sinais). Também, atualmente, está sendo produzido um vídeo da Cartilha em Libras.

O novo fluxo administrativo (Anexo 1) envolve o processo de nomeação, posse, ingresso e chegada do servidor no local de exercício, quando iniciará o estágio probatório. Para mapeamento do fluxo, foram realizadas quatro reuniões de modelagem do processo e duas de homologação, gerenciadas pelo Escritório de Processos da UFRGS e envolvendo os gestores dos órgãos envolvidos, com duração aproximada de duas horas cada. Esses modelos encontram-se nos Apêndices 3 ao 6. O fluxo foi composto por cinco etapas, definidas assim:



Descrição: O candidato é chamado para NOMEAÇÃO, segue para POSSE, passando pelo INGRESSO, começando seu ESTÁGIO PROBATÓRIO e, após, o EFETIVO EXERCÍCIO.

O caminho inicia na **nomeação** (Apêndice 3), com a CCMA encaminhando a solicitação à Divisão de Controle de Cargos (DCC) para a publicação no DOU (Diário Oficial da União) e a Secretaria da PROGESP informando ao candidato. A DCC receberá o ingressante, informará sobre as documentações exigidas para a posse, analisará o diploma referente ao título, encaminhará o ingressante à Secretaria do Departamento de Atenção à Saúde (DAS), para agendamento de inspeção médica de ingresso e, caso o ingressante seja PCD, agendará a entrevista para o mesmo turno/dia com a EMA.

A Divisão de Segurança e Medicina do Trabalho (DSMT) fará a inspeção médica e, se constatada a deficiência, o ingressante fará a entrevista, junto à EMA, para avaliar/aferir a compatibilidade entre a deficiência constatada pelo médico perito e as atribuições do cargo e ser emitido o parecer nos termos do Art. 43, do Decreto 3.298/1999. Após a entrevista, a EMA encaminha o parecer para a DIMA para subsidiar a entrevista de ingresso. Em caso de inaptidão (não comprovação da deficiência), a Secretaria do DAS comunica à EMA e informa à DCC, enviando o laudo por e-mail. A DCC emitirá portaria, cancelando a nomeação e chamando o próximo candidato da lista.

Caso ocorra a homologação pela DSMT, será agendada a **posse**³⁴ (Apêndice 4) pela DCC. Nesse dia, após realizada a posse, a DIMA realizará a entrevista com o ingressante, iniciando a etapa de **ingresso** (Apêndice 5). Após a entrevista, a DIMA fará uma análise das vagas à disposição - considerando o quadro de vagas à disposição, a entrevista de ingresso e o Parecer da EMA - no sentido de buscar o melhor local para o ingressante com deficiência. Após essa análise, a DIMA encaminha a informação do local de exercício do servidor com deficiência para a EMA analisar as condições de acessibilidade e dar seu parecer. Caso o local for considerado adequado pela EMA, a DIMA contatará o servidor para que se apresente no local definido; caso contrário, a DIMA analisará outras possibilidades.

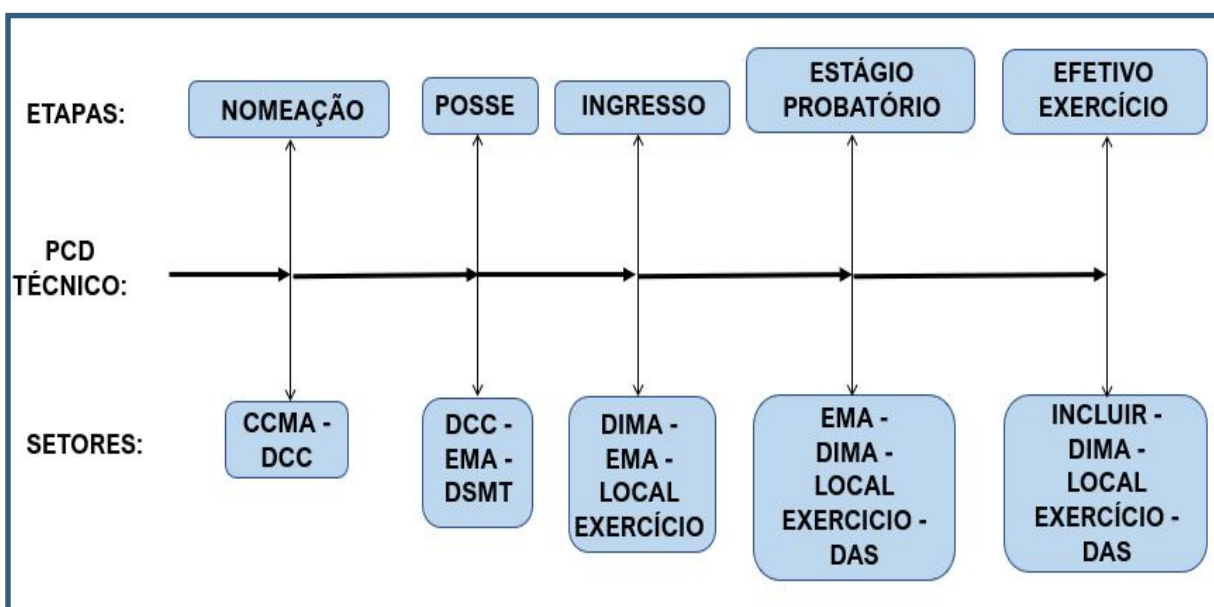
O servidor empossado deverá dirigir-se ao local de exercício, na data em que foi agendada pela DIMA, com a chefia do setor em que exercerá sua atividade. Nos três primeiros anos, conhecido como **estágio probatório** (Apêndice 6), a DIMA acompanhará o servidor, tendo a EMA essa atribuição legalmente também (Decreto 3.298/1999, Artigo 43,

³⁴ Posse é o ato que completa a investidura no cargo público. Fonte: <https://www.servidor.gov.br/gestao-de-pessoas/manual-de-procedimentos/manual-de-provimento/nomeacao-posse-e-exercicio-de-cargo-efetivo> Acesso em 16/12/2018.

§ 2º)³⁵. Após o estágio probatório, o servidor iniciará o **efetivo exercício** e compete, à DIMA, prosseguir esse acompanhamento e, ao INCLUIR, acompanhar as questões de acessibilidade.

O caminho do efetivo exercício não foi modelado, apesar de ser discutido, por duas razões: 1. o atendimento aos PCDs após o estágio probatório passa de uma competência da EMA para o INCLUIR; 2. os atendimentos referentes à remoção (DIMA) e saúde (DAS) continuam sendo atendidos pelos mesmos órgãos. As atribuições eram conhecidas, mas com muitas dúvidas operacionais, o que levou, na reunião de modelagem, a decisão de que esse modelo precisaria ser mais bem definido e que tal discussão poderia ser feita no momento em que fossem discutidos os modelos com sugestões de melhoria (o 'to be'). O Gráfico 8 apresentou o fluxo descrito anteriormente, com as etapas e os setores envolvidos.

Gráfico 8 - Caminho da servidora e do servidor técnico-administrativo.



Fonte: dados da pesquisa.

4.3.3 CAMINHO DA SERVIDORA E DO SERVIDOR DOCENTE

O concurso docente é realizado pelos departamentos acadêmicos para os quais se destinam as vagas, com acompanhamento da DCP, sem envolvimento da FAURGS. Para os docentes, após o processo de nomeação feito pela DCC, é feita a inspeção médica pela DSMT, o ato de posse pela DCC e o encaminhamento ao departamento para o qual prestou o

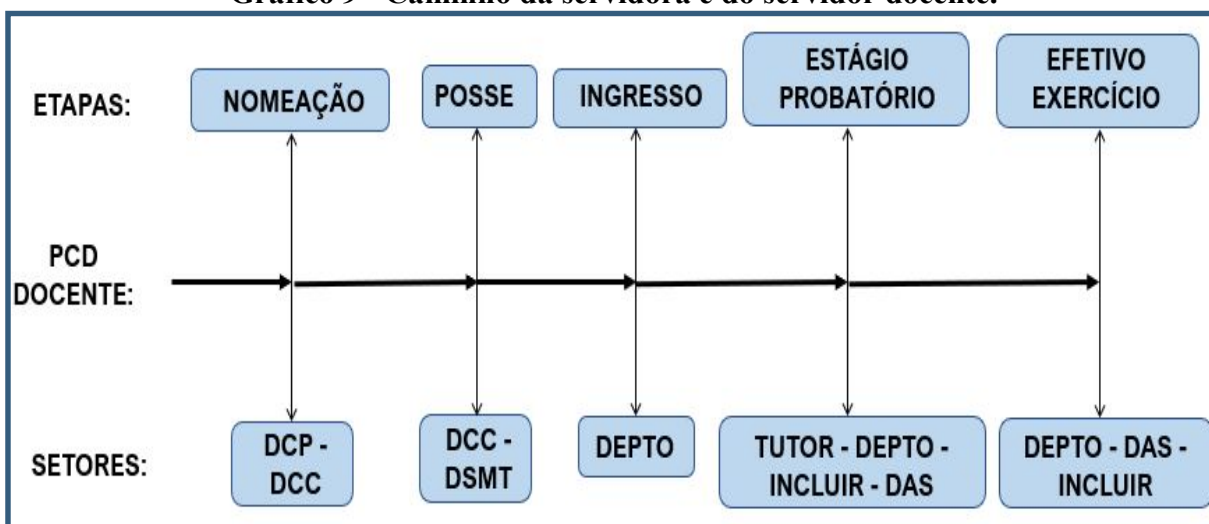
³⁵ Mais um item que o Decreto 9.508/2018, publicado em 24 de setembro de 2018, pode causar retrocesso. Nesse caso, de acompanhamento da EMA ao servidor com deficiência no estágio probatório, explicitamente citado no Decreto 3.298/1999, é omitido no Decreto 9.508/2018.

concurso, para início do exercício. A chefia do departamento, junto ao tutor³⁶, deverá acompanhar o servidor docente durante seu estágio probatório. A EMA não acompanha os servidores docentes, apesar da previsão no Decreto 3.298/1999.

Durante e após o estágio probatório, o servidor docente terá o acompanhamento do Departamento, poderá ter o suporte da DIMA e a assessoria do INCLUIR, caso necessite de algum apoio de ferramentas ou serviços de acessibilidade. Atualmente, devido à preponderância de docentes surdos, são frequentemente solicitados intérpretes de Libras ao INCLUIR para acompanhamento dos docentes em suas atividades acadêmicas.

O Gráfico 9 apresentou o fluxo descrito acima com as etapas e os setores envolvidos.

Gráfico 9 - Caminho da servidora e do servidor docente.



Fonte: dados da pesquisa.

4.4 LEVANTAMENTO DAS DEMANDAS DAS SERVIDORAS E DOS SERVIDORES COM DEFICIÊNCIA

O levantamento das demandas, a partir de entrevistas, em profundidade, realizadas com servidoras e servidores com deficiência, foi executado em paralelo ao mapeamento do caminho da servidora e do servidor. A Tabela 13 apresentou a frequência de citações nas entrevistas, por subsistemas. Conforme colocado no item 3.4.3, foram realizadas 18 entrevistas abertas com servidoras e servidores com deficiência. Tais entrevistas foram analisadas usando como modelo a Análise Macro Ergonômica do Trabalho, elencado itens de

³⁶ O tutor caracteriza-se pela designação de um docente do mesmo departamento, pela chefia do departamento, o qual acompanhará e assessorará todo o servidor docente, durante o seu estágio probatório. Tal figura está sendo, aos poucos, reconhecida por alguns departamentos, no sentido de auferir pontuação no plano de carreira.

demandas agrupados em quatro subsistemas: Acessibilidade, Ambiente Externo, Organização do Trabalho e Social (Quadro 1, item 3.5).

Tabela 13 - Frequência de citações nas entrevistas por subsistemas.

Subsistema	Entrevistas	Frequência de citações
Acessibilidade	18	147
Organização do Trabalho	18	128
Social	17	85
Ambiente Externo	12	18

Fonte: dados da pesquisa.

Os subsistemas Acessibilidade e Organização do Trabalho foram citados em todas as entrevistas. Na sequência, cada subsistema e seus itens de demandas foram analisados, começando o levantamento pelo de menor frequência de citações nas entrevistas. Portanto, foi iniciado pelo subsistema Ambiente Externo e finalizado com o subsistema Acessibilidade. Em cada subsistema, foi apresentado o relacionamento de cada item, com o tipo de deficiência, sendo destacada alguma especificidade apresentada quanto às outras três categorias mapeadas por entrevistado (gênero, local de trabalho e natureza do cargo).

4.4.1 SUBSISTEMA AMBIENTE EXTERNO

No Subsistema Ambiente Externo, foram identificados dois itens: empresas privadas e legislação, com a frequência de citações identificadas na Tabela 14.

Tabela 14 - Frequência de citações nas entrevistas no Ambiente Externo.

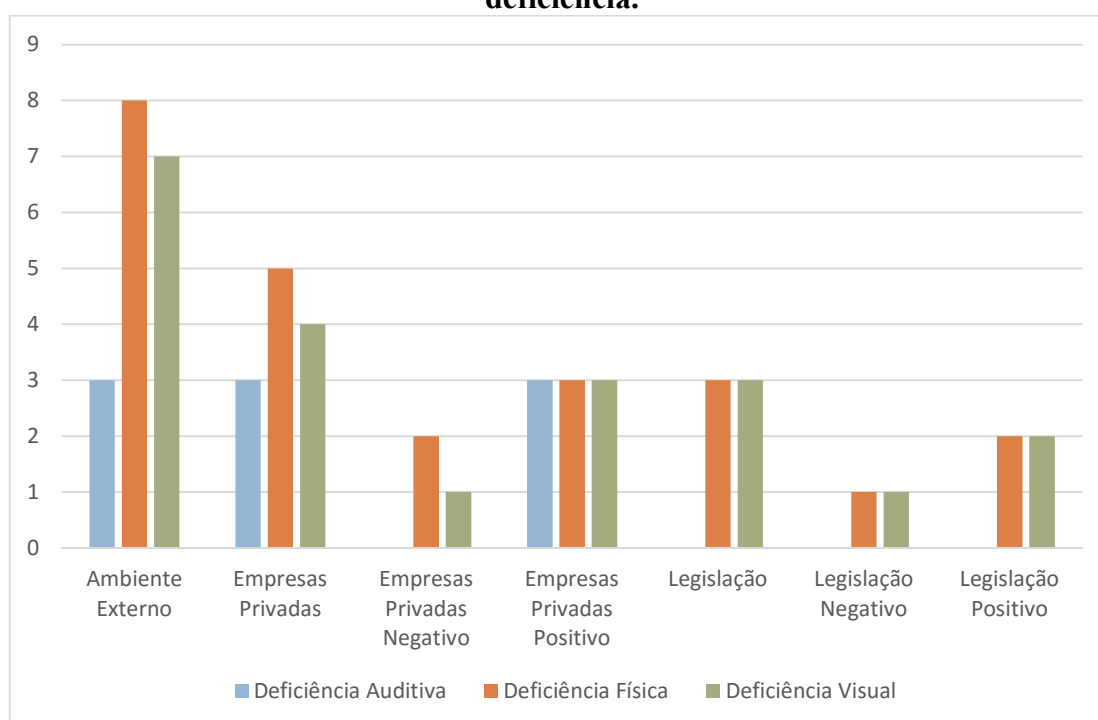
Item	Entrevistas	Frequência de citações
Ambiente Externo	12	18
Empresas Privadas	10	12
Empresas Privadas Positivo	8	9
Empresas Privadas Negativo	2	3
Legislação	6	6
Legislação Positivo	4	4
Legislação Negativo	2	2

Fonte: dados da pesquisa.

O item **Empresas Privadas** referiu-se à comparação que os entrevistados fizeram entre a universidade e às empresas privadas, enquanto espaço de trabalho. A maioria dos entrevistados teve experiência em empresas privadas e a comparação em relação ao tratamento, ambiente e oportunidades foi favorável à Universidade. Apenas dois entrevistados apontaram a empresa privada como ambiente mais adequado: um foi em relação ao apoio dado na empresa pela área de recursos humanos e o outro foi em relação aos recursos disponibilizados para ambientes acessíveis. Para oito entrevistados, a universidade foi um “sonho” realizado, uma “oportunidade” que se abriu, um espaço onde as pessoas são mais “receptivas”, conforme a fala: *“foi um momento que me libertou assim, e era um sonho meu passar em concurso público, foi uma realização muito grande, entrar pelas cotas”*.

No que se refere à **Legislação**, foram duas questões pontuadas: no seu aspecto positivo, os concursos que abriram vagas para as cotas e as leis de amparo aos deficientes, permitindo o ingresso dessas servidoras e desses servidores na universidade. Os pontos negativos foram em relação ao acesso de PCDs por concurso, apesar da lei já estar em vigor desde 1993 e a universidade só implementar em 2003, bem como a questão financeira que não permite que algumas ações sejam desenvolvidas na UFRGS. Esse entrave financeiro foi levantado com maior destaque, nos trâmites administrativos, no subsistema Organização do Trabalho.

Gráfico 10 - Frequência de citações no Subsistema Ambiente Externo por tipo de deficiência.



Fonte: dados da pesquisa.

Os itens com o tipo de deficiência foram relacionados no Gráfico 10, com duas observações: 1. o servidor com deficiência auditiva fez menos citações nesse subsistema comparado ao servidor com deficiência visual e deficiência física, especialmente, no que se refere à Legislação (não havendo menção a esse item); 2. apenas o cargo docente não fez nenhuma citação nesse subsistema.

4.4.2 SUBSISTEMA SOCIAL

No Subsistema Social, foram identificados três itens: Estigma, Relacionamento Social e Competência, com a frequência de citações identificadas na Tabela 15.

Tabela 15 - Frequência de citações nas entrevistas por Subsistema Social.

Itens	Entrevistas	Frequência de citações
Social	17	85
Estigma	13	39
Estigma Negativo	13	39
Relacionamento Social	12	30
Relacionamento Social Positivo	10	18
Relacionamento Social Negativo	6	12
Competência	11	16
Competência Positivo	7	10
Competência Negativo	6	6

Fonte: dados da pesquisa.

O **Estigma** foi, entre todos os itens levantados, o segundo com maior frequência de citações entre os entrevistados, ficando atrás apenas da Política de Recursos Humanos, no subsistema Organização do Trabalho. Foram 39 citações, em 13 entrevistas, o que mostra uma média de 3 citações, em cada entrevista em que surgiu o item. As questões levantadas foram:

- a. o “bullying” na escola, entre amigos e no ambiente laboral, muitas vezes, com boicotes e violências morais;
- b. o preconceito na seleção para o trabalho e nas relações de trabalho, negando o fato de a pessoa ter deficiência ou exagerando e tratando a pessoa como “coitadinha”;

- c. o fato de estar na cota de deficiente e sentir as pessoas cobrando por esse “privilégio”;
- d. as dúvidas quanto à sua competência, diante de sua capacidade de realizar tarefas do dia a dia, seja no trabalho, na escola, na família ou nos convívios sociais;
- e. o preconceito velado, calado, que vai criando um isolamento social;
- f. a necessidade de recursos e serviços de algumas pessoas com deficiência, que não são reconhecidos por falta de percepção das pessoas, o que leva, muitas vezes, a terem que buscar a solução sozinhas mesmo quando são questões coletivas;
- g. uma questão tratada em uma entrevista com pessoa com deficiência auditiva severa, oralizada, por sofrer preconceito por não conhecer Libras.

No item **Relacionamento Social**, foram colocadas as relações que a pessoa com deficiência tem na família, na escola, no trabalho, enfim, em suas relações sociais, e como a deficiência tornou-se um fator de intermediação nesta sua relação. Os pontos positivos, nas entrevistas, apareceram no sentido de aceitação da deficiência enquanto algo que deva ser vivenciada, assumida, superada e não escondida na relação social. O convívio com outros colegas com deficiência e com o pessoal de apoio técnico foram fatores citados que ajudam nessa aceitação. Foi colocado, como aspectos negativos, o fato de bloquearem/reprimirem suas solicitações muitas vezes, pois não querem ser rotulados de “coitadinhos” ou se “aproveitarem” de sua condição. Nesse sentido, muitos “benefícios” sociais, como prioridades nas filas, por exemplo, são utilizados com constrangimento, ou não são usufruídos, pois a deficiência não é visível ou “pensam” não ser tão necessário, assim, o “benefício” em questão. Uma das falas refletiu bem essas barreiras vivenciadas socialmente e a necessidade de superação:

A sociedade nos isola e a gente deixa isso acontecer. Eles deixam que isso aconteça. A pessoa se sente isolada? Sim, bastante isolada, porque a sociedade faz isso com a gente. Então, a sociedade impõe um isolamento, para a pessoa com deficiência, em vários campos da vida. A escola é um deles, o trabalho é um deles, a vida social é um deles.

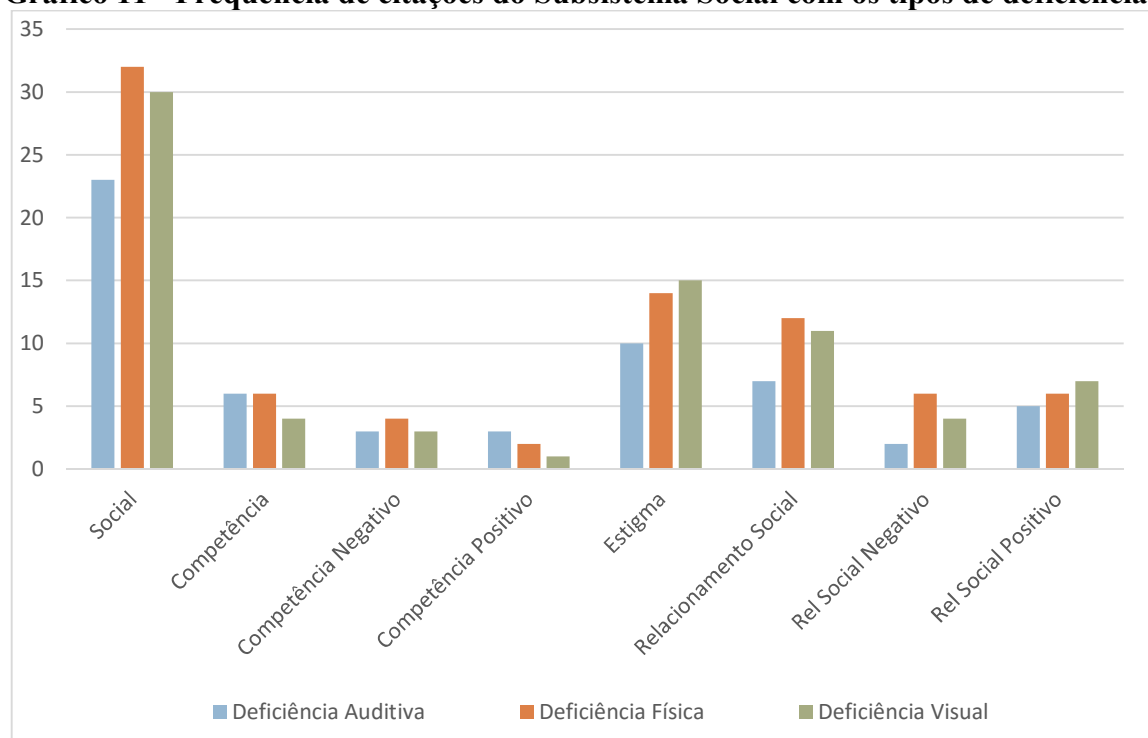
O último item tratado neste subsistema foi sobre **Competências**. Foram levantados alguns pontos, como a falta de diálogo entre a servidora e o servidor com deficiência e a área de recursos humanos desde o ingresso, mas, especialmente, no exercício de suas atividades, com a chefia, em que as tarefas atribuídas esbarravam em sua deficiência, dificultando a execução. Como exemplo, observou-se deficientes visuais expostos por muito tempo ao computador, deficientes auditivos em atividades que exigem participação em reuniões ou, então, em atividades em que não são exigidas as potencialidades por entender que, ao se tratar de uma pessoa com deficiência, não poderia desempenhar atividades mais complexas. Essas

atividades são, muitas vezes, atribuídas e não discutidas com a servidora e o servidor. Outra questão levantada foi sobre a avaliação funcional, que não leva em conta a percepção em relação às suas tarefas, em especial, no tocante às servidoras e aos servidores com deficiência. A capacidade da pessoa com deficiência em adaptar-se às diferentes situações foi registrada também, o que se caracteriza como uma cultura de sobrevivência, mas que essas adaptações precisam ser compatíveis com a situação física e ter apoio no local de trabalho. A fala abaixo refletiu a falta de percepção referente às capacidades das servidoras e dos servidores com deficiência:

[...] elas não dão o trabalho de acordo com a capacidade que a pessoa tem. Ou exigem demais, ou tratam como de menos, não tem a capacidade de medida. E aí condenam as vezes a pessoa a não passar no estágio probatório sem tentar todas as possibilidades.

Ao se relacionar os itens Estigma e Relacionamentos Sociais com os tipos de deficiências, no Gráfico 11, foi constatado que as servidoras e os servidores com deficiência auditiva citaram menos esses itens. Ao se relacionar as frequências de citações com o gênero masculino, não houve quase nenhum registro em termos de Relacionamento Social (três), sendo que dois foram positivos. Todos os registros de Relacionamentos Sociais negativos, na questão dos cargos, foram provenientes dos cargos administrativos, nenhum dos docentes e nem dos técnicos, cargos ocupados por servidores de nível de qualificação superior.

Gráfico 11 - Frequência de citações do Subsistema Social com os tipos de deficiências.



Fonte: dados da pesquisa.

4.4.3 SUBSISTEMA ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO

No Subsistema Organização do Trabalho, foram identificados cinco itens: Política de Recursos Humanos, Trâmites Administrativos, Política de Capacitação, Práticas Institucionais e Interação Acadêmica, com a frequência de citações identificadas na Tabela 16.

Tabela 16 - Referências nas entrevistas por Subsistema Organização do Trabalho.

Item	Entrevistas	Frequência de citações
Organização do Trabalho	18	128
Política de Recursos Humanos	16	49
Recursos Humanos Negativo	15	33
Recursos Humanos Positivo	11	16
Trâmites Administrativos	13	20
Trâmites Administrativos Negativo	13	18
Trâmites Administrativos Positivo	1	2
Política de Capacitação	13	15
Política de Capacitação Negativo	5	5
Política de Capacitação Positivo	8	10
Práticas Institucionais	13	28
Práticas Institucionais Negativo	7	8
Práticas Institucionais Positivo	12	20
Interação Acadêmica	8	16
Interação Acadêmica Negativo	7	13
Interação Acadêmica Positivo	2	3

Fonte: dados da pesquisa.

A **Política de Recursos Humanos** foi o item mais citado nas entrevistas, aparecendo em 16, das 18 entrevistas realizadas e em 49 citações. As questões levantadas foram:

- a. três questões marcaram positivamente a universidade: 1. o acolhimento nas entrevistas de ingresso e na chegada ao local de exercício; 2. a entrada na universidade ser a realização de um “sonho”, e 3. a avaliação positiva do ambiente de trabalho;
- b. apesar do bom acolhimento e ambiente de trabalho, apareceu, na maioria das entrevistas (quinze), a falta de acompanhamento por parte da área de recursos humanos. As servidoras e os servidores avaliaram esse fato como uma possível avaliação da instituição da não necessidade desse acompanhamento e se conformaram, apesar de ficarem ressentidas por esse abandono. Desconheciam a quem deveriam pedir ajuda, pois não sabiam identificar os órgãos de apoio e o que fazem. Houve um relato em que foi solicitado apoio psicológico envolvendo uma relação de trabalho com atendimento satisfatório, para o caso específico. Essa falta de acompanhamento ficou clara em uma das falas:

Então eu acredito que a UFRGS deveria ter um acompanhamento com essas pessoas visto que muitas vezes elas vem da sociedade onde sofriam preconceito ou discriminação por ter essa dificuldade então a UFRGS deveria ter uma equipe para auxiliar essas pessoas para melhor inserção nas atividades da universidade.

- c. as servidoras e os servidores com deficiência não foram ouvidos quanto à natureza das atividades que desempenhariam, nem no momento da posse e nem no seu efetivo desempenho. Não existiu um momento de avaliação com a chefia, e a avaliação de desempenho não possibilitou a análise de percepção e satisfação do trabalho;
- d. não houve uma preparação da chefia e da equipe que receberia as servidoras e os servidores com deficiência. A chefia foi informada que receberia o servidor e, ao aceitar, designou a atividade que executará. Caso ocorresse a troca de chefia, a área de recursos humanos não saberia, pois não tinha a identificação de quem eram os servidores com deficiência. Nas entrevistas, foram relatados casos de preconceitos envolvendo o servidor e a equipe, entre o servidor e a chefia e, até mesmo, de chefia não querer aceitar a pessoa com deficiência. Salientou-se que são positivos os relatos em que a chefia entendeu as barreiras e auxiliou a servidora e o servidor com deficiência em suas atividades;
- e. as questões envolvendo recursos humanos, principalmente a falta de pessoal de apoio psicológico e intérpretes de Libras, foram citadas. A não abertura de vagas para

intérpretes de Libras foi uma preocupação entre as servidoras e os servidores surdos que necessitavam desse apoio em suas atividades acadêmicas e administrativas;

- f. uma questão salientada pelas entrevistas e entrevistados e que permite uma melhor gestão de recursos humanos, foi o fato de a universidade disponibilizar vários espaços, com atividades diferenciadas e horários diferentes, permitindo uma melhor flexibilidade no que se refere ao remanejamento e à flexibilização de horários.

Relativo aos **Trâmites Administrativos**, foram duas grandes questões que preponderaram: a falta de entendimento dos processos administrativos e o travamento destes. Quanto à questão da falta de entendimento, as queixas foram do volume de informações que era necessário conhecer nas atividades diárias, como a solicitação de um serviço ou de um benefício, uma mudança de local de exercício ou, até mesmo, a realização de algum procedimento administrativo. Os trâmites são, muitas vezes, complexos e de desconhecimento dos envolvidos. Nesse sentido, foi relatado um caso de constrangimento na inspeção médica, pois os técnicos desconheciam o edital do concurso e estavam em dúvida da aprovação da pessoa com deficiência.

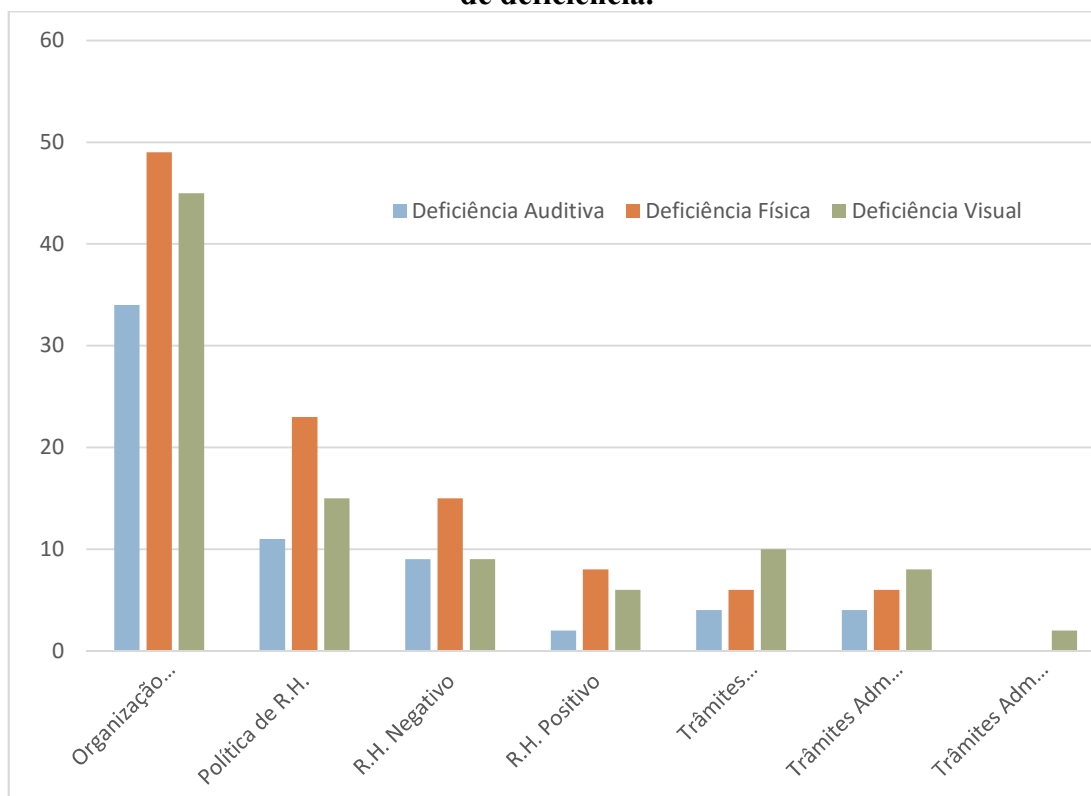
O travamento ou as barreiras enfrentadas nos processos ocorreram desde a demora ao efetuar compras de necessidade laboral - como uma lupa, um fone adaptável ou uma obra para que um banheiro se tornasse acessível - ou mesmo por questões pessoais, de falta de entendimento da importância desses processos. Tal travamento exigiu, muitas vezes, “pressões” para que pudessem seguir seu fluxo e, em algumas vezes, foi esquecido sem que as informações retornassem ao solicitante, o que levou a declarações nesse sentido: “*entender que não é um favor que eles fazem... Igualdade não é um favor, é igualdade de condição*”.

Um dos entrevistados sofreu uma série de contratemplos no seu local de trabalho, originada pela barreira física, e não conseguia dar conta das atividades designadas pela sua chefia. Esse seu sofrimento o levou a pedir uma remoção do seu local de serviço e, no momento da entrevista, ele aguardava resposta. Mas a sua colocação, frente ao que estava ocorrendo, refletiu bastante essa situação de abandono, mas, ao mesmo tempo, de esperança, nesse novo ambiente de trabalho: “*Porque eu trabalho na UFRGS. Porque aqui não vão deixar, ninguém vai me machucar mais do que a vida já fez.*”.

Como caracterizou-se cinco itens no subsistema Organização do Trabalho, foi subdividido, para ser melhor visualizado, o relacionamento dos itens com os tipos de deficiência. No Gráfico 12, foi apresentado o relacionamento com os dois itens comentados acima, a Política de Recursos Humanos e os Trâmites Administrativos. O que se observou é

que tanto no que se refere às políticas de recursos humanos quanto aos trâmites administrativos houve uma preponderância de registros por parte dos deficientes físicos e, no aspecto dos trâmites, os cargos administrativos foram destaques em sua citação.

Gráfico 12 - Frequência de citações Política de RH e Trâmites Administrativos por tipo de deficiência.



Fonte: dados da pesquisa.

O item **Política de Capacitação** foi, junto com o de Práticas Institucionais, o melhor avaliado positivamente dentre todos os itens levantados. O motivo principal dessa avaliação foi a parceria existente entre EDUFRGS e INCLUIR, possibilitando que fosse disponibilizado intérprete de Libras e braile ou, até mesmo, a locomoção, caso seja solicitado pelo servidor inscrito em determinado curso. Também, foi salientado o fato de que os cursos foram ofertados em diferentes espaços, propiciando mais opções. A oferta de curso de Libras também foi bem mencionada pelos entrevistados. Mesmo assim, ainda houve relatos de cursos com áudio sem legendas, falta de capacitações em EAD, o que facilitaria em termos de deslocamentos, e dificuldade quando um curso ou encontro é realizado no Campus do Vale, local considerado de pouca acessibilidade pelos entrevistados.

No item **Práticas Institucionais**, também preponderou positivamente a parceria existente entre EDUFRGS e INCLUIR. A presença do tutor, disponível para os docentes, foi avaliada positivamente como uma figura importante no sentido de orientação e apoio para

melhor desempenho das atividades. Foi destacado o fato da presença de intérpretes de Libras no ato de nomeação e posse, o que foi fundamental para o entendimento dos trâmites, assim como apareceu também o apoio, quando solicitado, de psicólogos para resolução de atritos no ambiente de trabalho e acompanhamentos de guias para eventos. Foi comentado, em uma entrevista, sobre a cartilha disponibilizada aos novos servidores, ingressos no segundo semestre de 2018, onde é apresentada a UFRGS, e que também foi feita em braile.

Outra questão levantada no item Práticas Institucionais foi sobre o projeto de mapeamento dos servidores com deficiência, projeto que já está em sua fase final após dois anos de confecção, mas que não foi colocado em execução, encontrando resistências institucionais. Além da resistência a alguns projetos considerados importantes, foi levantada a implantação do Ponto Eletrônico que, em sua implementação, não garantiu acessibilidade nem às pessoas com deficiência visual, nem às pessoas com deficiência física. Veio, novamente, como registro negativo, a falta de retorno das solicitações e sugestões encaminhadas pelos servidores com deficiência, como reformas, para garantir acessibilidade.

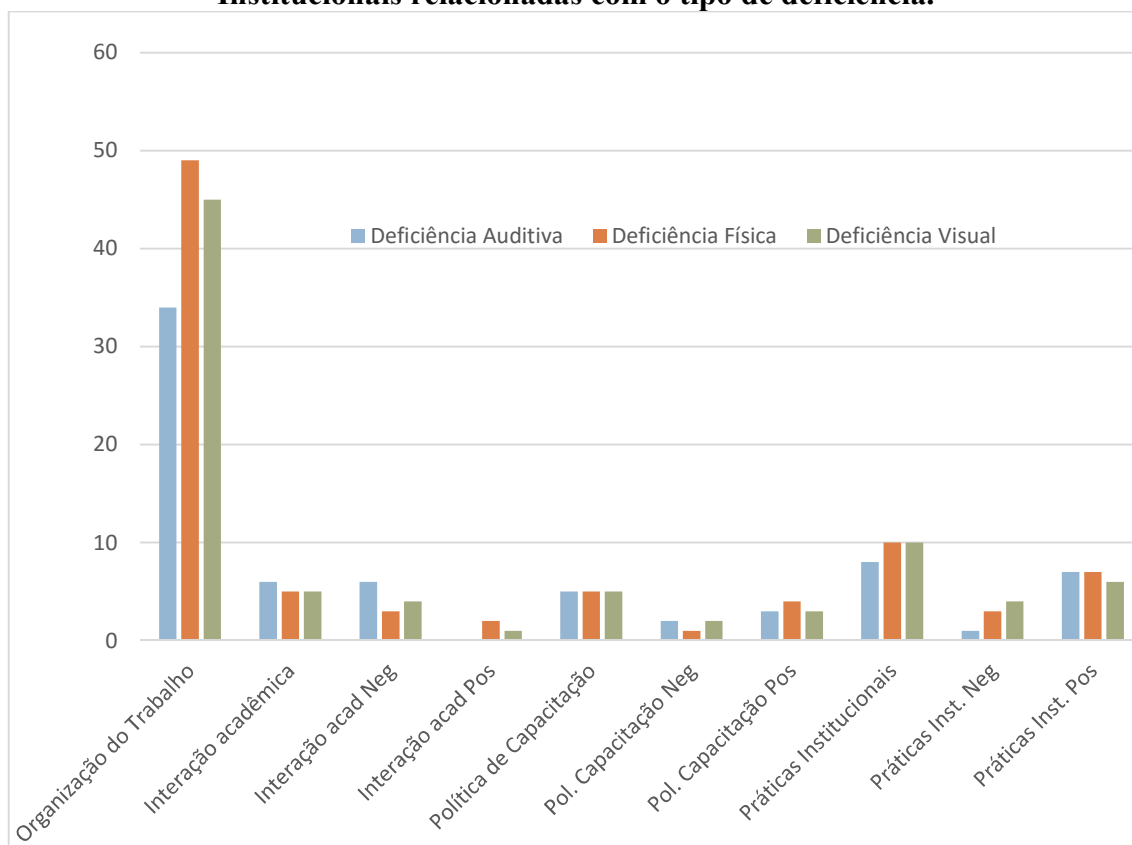
O último item no subsistema Organização do Trabalho referiu-se à **Interação Acadêmica**. Esse item teve, como fator preponderante, a relação em sala de aula vivenciada pelos entrevistados, seja em seus programas de qualificação, seja em experiências anteriores à sua entrada na universidade. A falta de intérpretes de Libras foi muito citada, pois tanto na parte dos docentes como na dos alunos, esse é um fator que prejudica e exclui a permanência em aula. Também, foi colocada a necessidade dos professores entenderem as questões pertinentes às deficiências e interagirem mais, revendo métodos, avaliações e atitudes perante os alunos com deficiência. Sobre esse ponto, apareceu uma fala muito significativa:

A universidade é pública, não precisa seguir calendário, mas sim aceitar e que a aula seja para todos, não pensar somente na maioria, como se os outros fossem importantes e eu não. Qual é a diferença? Também quero ter o direito a aprender, como os meus colegas. É preciso ter essa isonomia.

A recepção da UFRGS em eventos para o público externo foi citada como negativa devido à pouca acessibilidade física e comunicacional, mas a possibilidade de se conseguir verbas e fazer reformas para a comunidade externa com deficiência foi um fator positivo levantado, assim como a circulação dessas pessoas na universidade, criando um espaço de diversidade. Outra questão que merece ser citada foi a possibilidade levantada, em uma entrevista dos projetos de pesquisa e extensão, de se pensar na resolução de problemas internos. Os atendimentos psicológicos a grupos específicos foram citados como um desses exemplos.

Complementando-se o relacionamento com os tipos de deficiência dos entrevistados, o Gráfico 13 mostrou os três itens comentados acima, a Política de Capacitação, as Práticas Institucionais e a Interação Acadêmica.

Gráfico 13 - Frequência de Citações de Interação Acadêmica, Política de RH e Práticas Institucionais relacionadas com o tipo de deficiência.



Fonte: dados da pesquisa.

O que se constatou nesses três itens foi: 1. as frequências de citações semelhantes nos três tipos de deficiências; 2. a frequência de citações no item de Interação Acadêmica não foi muito significativa em nenhuma categoria, com exceção, do grupo que atuava nas atividades acadêmicas, onde há preponderância dos docentes; 3. a avaliação positiva dos cargos administrativos à política de capacitação da universidade.

4.4.4 SUBSISTEMA ACESSIBILIDADE

No Subsistema Acessibilidade, foram elencados sete itens: Acessibilidade Física, Acessibilidade Atitudinal, Núcleo INCLUIR, Participação de PCDs, Tecnologia Assistiva, Acessibilidade Comunicativa e Acessibilidade Digital, conforme Tabela 17.

Tabela 17 - Frequência de citações nas entrevistas por Subsistema Acessibilidade.

Item	Entrevistas	Frequência de citações
Acessibilidade	18	147
Acessibilidade Física	12	36
Acessibilidade Física Neg.	10	29
Acessibilidade Física Pos.	4	7
Acessibilidade Atitudinal	11	20
Acessibilidade Atitudinal Neg.	10	17
Acessibilidade Atitudinal Pos.	2	3
Núcleo INCLUIR	10	19
Núcleo INCLUIR Neg.	4	4
Núcleo INCLUIR Pos.	7	15
Participação de PCDs	8	18
Participação de PCDs Neg.	8	13
Participação de PCDs Pos.	3	5
Tecnologia Assistiva	7	20
Tecnologia Assistiva Neg.	4	6
Tecnologia Assistiva Pos.	5	14
Acessibilidade Comunicativa	7	19
Acessibilidade Comunic Neg.	5	13
Acessibilidade Comunic Pos.	4	6
Acessibilidade Digital	4	15
Acessibilidade Digital Neg.	4	11
Acessibilidade Digital Pos.	1	4

Fonte: dados da pesquisa.

A **Acessibilidade Física** foi o item mais citado dentro do Subsistema Acessibilidade. Vários problemas foram levantados, como a falta de banheiros adaptados, as escadas sem a faixa luminosa nos degraus, a existência de rampas, quando existiam, muito íngremes e pisos táteis, quando existiam, sem as marcações corretas. Também, foram citados problemas como: instalação de um banheiro adaptado, o único no Campus Olímpico, no segundo andar de um

prédio sem elevadores; pisos táteis colocados no Campus Centro que não permitiam uma localização correta por parte dos deficientes visuais; um auditório que foi reformado e não foi feito rampa, apenas degraus. O Campus do Vale foi muito citado por sua falta de acessibilidade: muitas escadas, rampas e degraus que se tornaram um risco para locomoção. Outro fato comentado pelos entrevistados foi o episódio, ocorrido recentemente, da impossibilidade de um cadeirante fazer a sua formatura no Salão de Atos da UFRGS por falta de acessibilidade. Foram citadas algumas melhorias pontuais na questão da acessibilidade física.

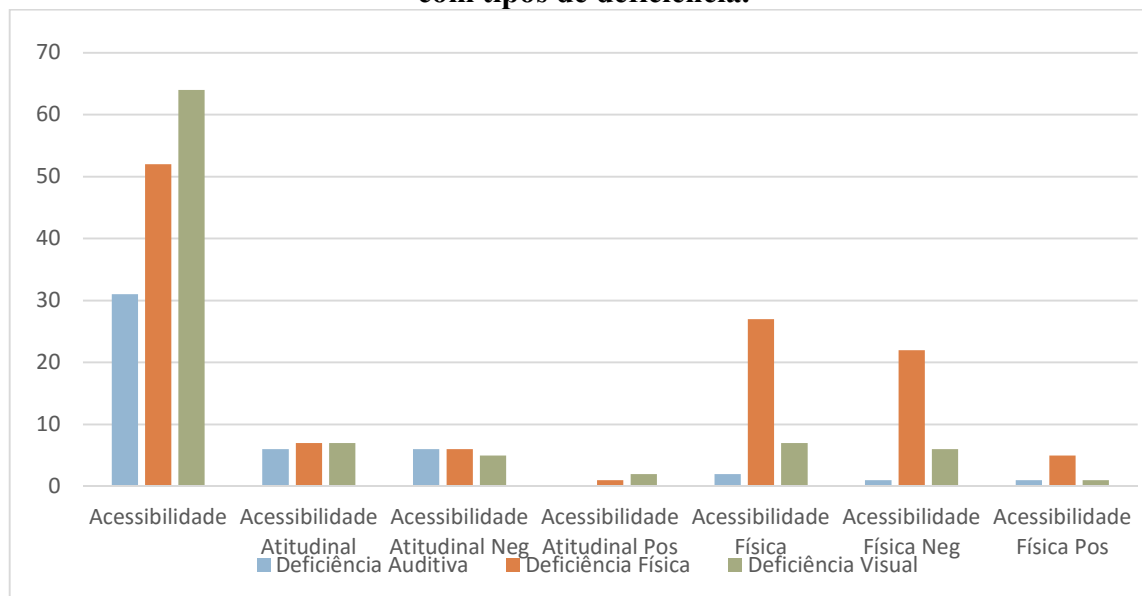
Na **Acessibilidade Atitudinal**, foram apontados dois problemas presentes em outros itens: 1. relativo ao ambiente em sala de aula, onde a preferência seria pelo cumprimento do calendário acadêmico, e 2. os métodos de ensino e atitudes não inclusivos, originando prejuízos pedagógicos. Outro problema levantado foi sobre a rotina de trabalho, que excluía a servidora e o servidor com deficiência, reservando-lhes apenas algumas tarefas, por não acreditarem na sua capacidade ou não conseguirem criar um processo participativo no trabalho. Como foi colocado por um servidor com deficiência auditiva, relativo aos relacionamentos diários, que era preciso *“ter coragem de se comunicar com surdos começando por gestos, escritas, qualquer coisa... não precisa gelar e fingir que não estamos aqui.”*.

Esses relatos repercutiram em um terceiro problema, muito levantado nas entrevistas, que foi o fato de não se conseguir colocar no lugar do outro, de não entender as suas demandas e necessidades, o que parecia ser complexo, confirmado em uma entrevista: *“Eu acho que isso é uma coisa muito particular, que só deficiente tem. Para uma pessoa saudável, deve ser muito difícil chegar nas necessidades daquele deficiente, porque tu não sabe, tu não tem essa experiência”*. Em outra entrevista, foi exposto o quão importante é a questão atitudinal:

A questão da atitude é o principal problema, porque se a questão da atitude for resolvida, as outras coisas vêm em seguida. Então, se as pessoas conseguirem entender as nossas demandas, a questão tecnológica vai ser entendida e a questão de infraestrutura vai ser entendida.

Foram sete itens levantados no subsistema Acessibilidade. Para uma melhor visualização do relacionamento dos itens com os tipos de deficiências, foram divididos em três blocos. No Gráfico 14, apresentou-se o relacionamento com os itens Acessibilidade Física e Acessibilidade Atitudinal. Verificou-se que a questão atitudinal tem repercussões nas três tipologias de deficiência, mas, ao se observar a relação com gênero, verificou-se uma forte repercussão no gênero feminino. No item acessibilidade física, houve uma predominância quase exclusiva entre os servidores com deficiência física.

Gráfico 14 - Frequência de citações de Acessibilidade Atitudinal e Física relacionadas com tipos de deficiência.



Fonte: dados da pesquisa.

O **Núcleo INCLUIR** foi avaliado positivamente. Essa avaliação positiva estava muito vinculada à sua efetividade em relação às solicitações demandadas: intérpretes de Libras, presença em reunião com chefias, aquisição de tecnologia assistiva (softwares, lupas, impressão braile), apoio nas capacitações, acompanhamento nas atividades (deficientes visuais) e auxílio na requisição de materiais acessíveis. A avaliação negativa surgiu em função dessa atuação ocorrer apenas sob demanda, que muitos desconheciam a sua existência ou, se conheciam, não sabiam que atendia também os servidores e não apenas os alunos.

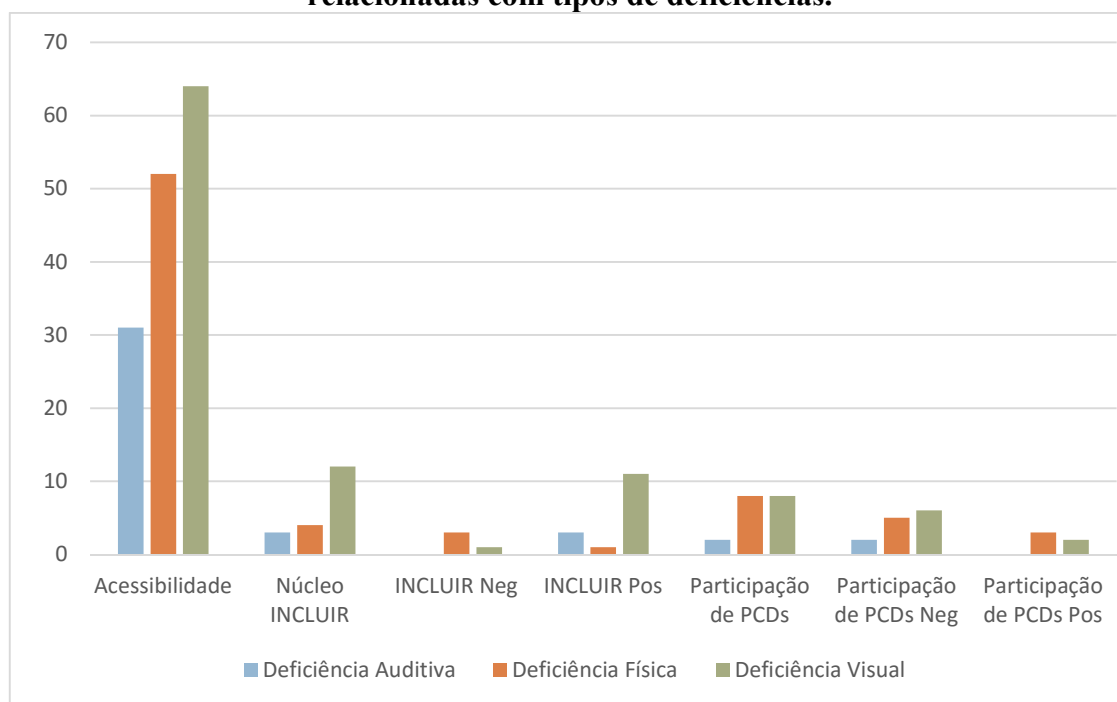
As questões colocadas no item **Participação de PCDs** referiram-se às exclusões, em termos decisórios, envolvendo servidoras e servidores com deficiência: a. não sendo consultado sobre a atividade que desempenhará; b. sem espaços para falar sobre a realização do trabalho; c. nas adaptações, nas reformas físicas ou em ferramentas de tecnologia da informação, não foram consultados, originando banheiros com adaptações internas, mas sem possibilidade de entrar uma cadeira de rodas, espaços públicos sem rampas e pisos táteis com marcações incorretas. Muitas vezes, as servidoras e os servidores com deficiência colocaram suas percepções, mas ou foram resolvidas através de relações pessoais ou, se via institucional, acabaram não se concretizando. Como foi colocado em uma entrevista,

[...]talvez pra mim o que eu percebo a respeito de por vezes, tu ser procurado, e de tu conversar com as pessoas. Mas, assim, é uma dificuldade de tu ser ouvido, digamos. Em nível de sugestões, enfim, que por vezes implica em conhecimento, por vezes implica na pessoa sair da zona de conforto, mesmo as pessoas que atuam nessa área[...]

A fala referia-se às adaptações em ferramentas de tecnologia de informação. Mas tais barreiras não são restritas a essa área, como foi visto nos problemas enfrentados também na execução de obras, em uma colocação feita nas entrevistas, “*nós podemos orientar se eles pedirem, se eles quiserem uma consultoria sobre como colocar um piso tátil decente na universidade, eu vou ficar feliz de ajudar, eu e provavelmente os meus colegas com deficiência visual*”.

No Gráfico 15, foi apresentado o relacionamento dos tipos de deficiências com os dois itens comentados acima, o Núcleo INCLUIR e a Participação de PCDs. O que ficou evidente foi que a avaliação positiva do Núcleo INCLUIR foi proveniente, muito fortemente, dos deficientes visuais. No item Participação dos PCDs, foram duas questões levantadas: a pouca frequência de citações por parte dos deficientes auditivos e a nenhuma citação no cargo dos docentes, lembrando que 50% dos entrevistados com deficiência auditiva eram docentes.

Gráfico 15 - Frequência de citações do item INCLUIR e Participação dos PCDs relacionadas com tipos de deficiências.



Fonte: dados da pesquisa.

No item **Tecnologia Assistiva**, foram levantados os recursos disponíveis às servidoras e aos servidores com deficiência para o desempenho de suas atividades. Houve relatos de compras de fones adaptáveis, adaptação de banheiros, aquisição de lupas e de softwares leitores de tela, mas todos ocorreram partir de demandas individuais, e não de uma política institucional. Foi também citado o fato de já ter sido disponível prova em braile no concurso público em 1993 e, atualmente, o serviço permanece, também com prova ampliada, desde que requisitado no ato de inscrição.

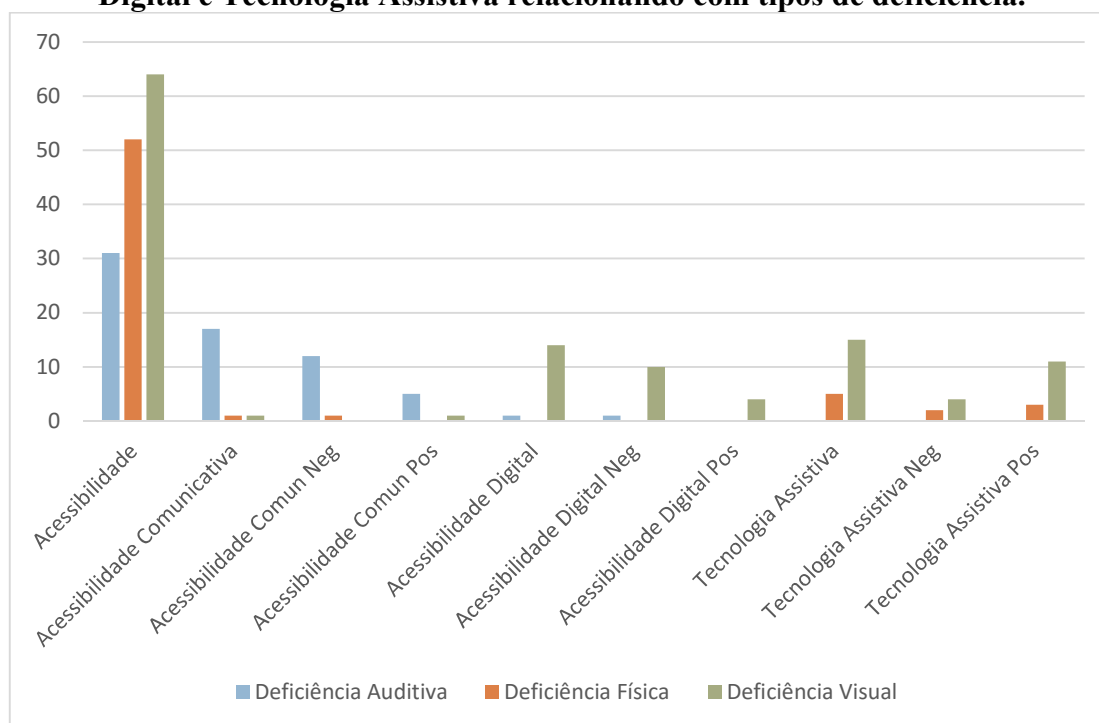
No item **Acessibilidade Comunicativa**, o que mais repercutiu nas entrevistas foi a falta de capacitação da UFRGS, no seu quadro administrativo, para atendimento às pessoas com deficiência auditiva. Na Faculdade de Educação, por exemplo, onde havia um grande número de docentes surdos, não havia servidores capacitados em atendê-los, necessitando sempre a presença de intérpretes de Libras, cujo quadro na universidade era bastante reduzido. Isso afetava não só o atendimento em sala de aula, mas em reuniões administrativas e em eventos. Foi também registrado que alguns serviços, como o agendamento odontológico, são feitos por telefone. Foi colocado que já estavam sendo feitos cursos de capacitação em Libras. Em duas entrevistas, ainda, foi citada a falta de identificação em braile nos espaços públicos. Outras questões pontuais surgiram, como a falta de recursos visuais pedagógicos e a discriminação pelo deficiente auditivo ‘oralizado’.

Finalmente, o item **Acessibilidade Digital**, que foi o menos mencionado dos itens levantados, apareceu com quatro entrevistados citando demandas em especial no que tange às navegações pelas páginas institucionais. Foram apontados problemas, especialmente na página principal da universidade, no www.ufrgs.br, como fazer zoom, a poluição visual da página, a falta de troca de tonalidades e a constante troca de notícias, o que dificultaria a leitura da tela. A página da PROGESP³⁷ também foi criticada pela poluição de notícias. Mas, no geral, em especial, nas aplicações desenvolvidas na web, como o Portal de Serviços, o Portal do Aluno e o SABI, foi possível uma razoável navegabilidade, usando os leitores de tela. Já nos sistemas desenvolvidos pela universidade que não eram executados em ambiente web, não foi possível a utilização por parte leitores, tornando-os não acessíveis. Também, foi explanado, em outra entrevista, o sonho de que os atendimentos na universidade pudessem ser feitos todos via internet, via ‘chats’, no lugar dos atendimentos telefônicos.

O Gráfico 16 apresentou o relacionamento dos tipos de deficiência dos entrevistados com os três últimos itens comentados anteriormente: a Tecnologia Assistiva, a Acessibilidade Comunicativa e a Acessibilidade Digital. A Acessibilidade Comunicativa apareceu como item quase que de preocupação exclusiva dos deficientes auditivos e, relativo ao gênero, foi observado uma preponderância do gênero feminino. Já a Acessibilidade Digital foi um tema que envolveu os deficientes visuais especificamente e, ao se observar os dados relacionados com o local de exercício, os que atuavam na Administração Central da Universidade. Também, os deficientes visuais foram os que mais demandaram tecnologias assistivas e, particularmente, em relação aos cargos, os que possuíam cargo técnico.

³⁷ Em 10/12/2018, a PROGESP colocou, no ar, sua nova página, com recursos de acessibilidade disponíveis.

Gráfico 16 - Frequência de citações de Acessibilidade Comunicativa, Acessibilidade Digital e Tecnologia Assistiva relacionando com tipos de deficiência.



Fonte: dados da pesquisa.

4.4.5 RELAÇÃO DAS DEFICIÊNCIAS COM OS SUBSISTEMAS

Para finalizar a descrição dos dados oriundos das entrevistas, foi realizado um cruzamento envolvendo os tipos de deficiências (auditiva, física e visual) com os subsistemas (Acessibilidade, Ambiente Externo, Organização do Trabalho e Social), permitindo uma visão geral envolvendo o relacionamento entre os dois tipos de classificações.

A frequência de citações por tipo de deficiência foi: 91 das servidoras e dos servidores com deficiência auditiva, 141 com deficiência física e 146 com deficiência visual. Ressalta-se que duas entrevistas com surdos foram feitas textualmente por problemas de agendas, o que pode ter originado um menor número de citações, visto que as entrevistas orais eram mais extensas. Em relação às priorizações relativas aos subsistemas, os três tipos de deficiência seguiram a mesma hierarquia: a Acessibilidade e a Organização do Trabalho foram preponderantes. O que diferenciou foi que a Organização do Trabalho teve um destaque um pouco maior (três referências a mais) na deficiência auditiva e a acessibilidade teve três referências a mais na deficiência física. Na deficiência visual, a Acessibilidade sobressaiu-se significativamente. Em seguida, nas três tipologias, veio o subsistema Social e, por último, o subsistema Ambiente Externo. A Tabela 18 apresentou essa frequência de citações relacionando tipos de deficiências e subsistemas.

Tabela 18 - Frequência de citações relacionando tipos de deficiências e subsistemas.

Itens	Deficiência Auditiva	Deficiência Física	Deficiência Visual
Acessibilidade	31	52	64
Acessibilidade Atitudinal	6	7	7
Acessibilidade Comunicativa	17	1	1
Acessibilidade Digital	1	0	14
Acessibilidade Física	2	27	7
Núcleo INCLUIR	3	4	12
Participação de PCDs	2	8	8
Tecnologia Assistiva	0	5	15
Ambiente Externo	3	8	7
Empresas Privadas	3	5	4
Legislação	0	3	3
Organização do Trabalho	34	49	45
Interação acadêmica	6	5	5
Política de Capacitação	5	5	5
Política de Recursos Humanos	11	23	15
Práticas Institucionais	8	10	10
Trâmites Administrativos	4	6	10
Social	23	32	30
Competência	6	6	4
Estigma	10	14	15
Relacionamento Social	7	12	11
Total	91	141	146

Fonte: dados da pesquisa.

Fazendo uma referência dos itens em relação aos tipos de deficiência, observou-se:

- a. a **Deficiência Auditiva** apresentou a Acessibilidade Comunicativa como o item mais citado, seguido da Política de Recursos Humanos e do Estigma. Não houve citações em referência à Tecnologia Assistiva e nem quanto à Legislação;
- b. na **Deficiência Física**, a questão de Acessibilidade Física apareceu muito fortemente, seguida da Política de Recursos Humanos e, mais atrás, o Estigma, o Relacionamento Social e as Práticas Institucionais. A Acessibilidade Comunicativa teve apenas uma citação e, a Acessibilidade Digital, nenhuma;
- c. na **Deficiência Visual**, não houve nenhum item preponderante, como ocorreu nas duas tipologias acima. As citações aconteceram equilibradamente, com uma incidência um pouco maior na Acessibilidade Digital, no Núcleo INCLUIR, na Tecnologia Assistiva, na Política de Recursos Humanos e Estigma, e um pouco mais abaixo no Relacionamento Social, nas Práticas Institucionais e nos Trâmites Administrativos. O item Acessibilidade Comunicativa foi o menos citado, com apenas uma referência.

Cruzando as tipologias, viu-se seis itens em que se sobressaiu uma tipologia:

- a. acessibilidade comunicativa – a deficiência auditiva;
- b. acessibilidade digital – a deficiência visual;
- c. acessibilidade física – a deficiência física;
- d. Núcleo INCLUIR – a deficiência visual;
- e. tecnologia assistiva – a deficiência visual;
- f. Política de Recursos Humanos – a deficiência física.

Quando relacionados às deficiências, quatro dos dezessete itens não apresentaram citação ou apenas uma citação:

- a. acessibilidade digital – a deficiência auditiva (0) e deficiência física (1);
- b. tecnologia assistiva – a deficiência auditiva (0);
- c. Legislação – a deficiência auditiva (0); e
- d. acessibilidade comunicativa – a deficiência física e a visual (1).

5 DISCUSSÕES E PROPOSIÇÕES

O processo de análise dos resultados e de proposições foi discutido na mesma sequência da apresentação dos resultados: 1. análise do processo da compilação de dados das servidoras e dos servidores com deficiência; 2. abordagem de algumas lacunas gerenciais explicitadas pelos órgãos, bem como problemas processuais no caminho da servidora e do servidor com deficiência, e 3. discussão das demandas extraídas nas entrevistas realizadas.

Na realização das entrevistas com as servidoras e os servidores com deficiência, as demandas mais citadas foram de natureza atitudinal, pelo reconhecimento de suas potencialidades e o respeito às suas diferenças. Nesse sentido, foi realizado um estudo, no referencial teórico, sobre o que caracterizava uma cultura organizacional inclusiva e, mais especificamente, em uma organização pública brasileira.

Essa abordagem teórica permitiu esboçar, com maior qualidade, as proposições que foram detalhadas em seguida. Para a qualificação e a validação das proposições, elas foram encaminhadas para especialistas na área para emitir um parecer da viabilidade e efetividade. Esses pareceres, junto com a proposição em sua integralidade, foram apresentados no Apêndice 8.

5.1 SOBRE O LEVANTAMENTO DAS INFORMAÇÕES DAS SERVIDORAS E DOS SERVIDORES COM DEFICIÊNCIA

Três questões foram analisadas neste item e originadas a partir da coleta de informações das servidoras e dos servidores com deficiência: 1. o não ingresso pelas cotas de PCDs por servidores docentes; 2. o não ingresso de servidores técnico-administrativos surdos e 3. as informações institucionais disponíveis referentes às servidoras e aos servidores com deficiência.

A UFRGS tem, em seu quadro de servidores docentes, onze surdos em exercício, principalmente, na Faculdade de Educação e no Instituto de Letras. Nenhum desses servidores docentes entrou pela cota dos PCDs. Suas entradas foram via concurso público em vagas de ampla concorrência, em áreas que propiciavam a relação de suas deficiências com a área de conhecimento³⁸. Houve, em 2018, uma transferência de um servidor docente proveniente de outra universidade federal. Outro fato envolvendo os servidores docentes é que não se

³⁸ Os professores surdos, em sua maioria, obtiveram aprovação em concurso para docência em Libras, em área de conhecimento do Departamento de Estudos Especializados, na Faculdade de Educação.

verificou ou, pelo menos, não houve registro, de outra deficiência que não seja a auditiva. O motivo dessa ausência pode ter relação com a forma como era executado o concurso na universidade, onde o cálculo da oferta de vagas foi por área, sendo uma ou duas no máximo, não possibilitando o ingresso nem de candidatos por cotas de APP e nem por cotas de PCD. O Ministério Público notificou a universidade no sentido de contabilização de vagas por concurso total, por se tratar de concurso para uma categoria.

Para o segundo semestre de 2018, foi revisto o modelo do edital, obedecendo-se as recomendações do Ministério Público, conforme já colocado no item 4.1. O edital passará a ser emitido com, no mínimo, cinco vagas, o que permitirá a previsão de vagas para as duas categorias de cotistas: APP e PCD. Elas ocorrerão pela mesma fórmula colocada no item 4.3.1, relativo ao concurso para servidores técnico-administrativos, onde o terceiro chamado será um APP e o quinto chamado será um PCD. O critério de classificação ocorrerá a partir das notas atribuídas na etapa de seleção do concurso³⁹.

Na segunda questão levantada, ingressaram na UFRGS, via cotas de PCDs, cinco técnicos administrativos com deficiência auditiva, sendo todos oralizados⁴⁰. Ou seja, não há registro de servidores técnico-administrativos surdos, usuários de LIBRAS – Língua Brasileira de Sinais, ingressos pelas cotas de PCDs. Apesar de não ser o foco do trabalho, essa informação levantou uma questão importante e apontou a necessidade de revisão no processo de ingresso na universidade no sentido de igualdade de acesso. A UFRGS não disponibilizou, até o momento, provas individualizadas traduzidas e interpretadas previamente em LIBRAS⁴¹, o que prejudica o aproveitamento dos candidatos surdos, considerando ser a língua portuguesa escrita sua segunda língua. Talvez, esse não seja o único motivo de não entrada de surdos via cotas, mas é, certamente, um fator de diferenciação em termos de igualdade no que se refere à vaga concorrida. Portanto, na proposição um, recomendou-se, para os candidatos surdos, que sejam **disponibilizadas provas traduzidas e interpretadas em Libras previamente gravadas para uso individualizado nos concursos públicos da UFRGS.**

³⁹ Conforme colocado anteriormente, a UFRGS publicou, em 14 de dezembro de 2018, quatro editais de concurso docente (o 25, 26, 27 e 28) e, posteriormente, mais dois editais (o 30 e 31) nesse modelo. Em janeiro de 2019, foram homologadas as inscrições dos concursos 25, 26 e 27, com 14 áreas do conhecimento. Foram 267 candidaturas homologadas, sendo 10 APPs e 5 PCDs. Os 5 PCDs concentraram-se em apenas uma área: Língua Brasileira de Sinais, Subárea: Estudos Surdos, Literatura Surda, Escrita de Sinais.

⁴⁰ O conceito de “oralizado” refere-se à pessoa com deficiência auditiva, não possuindo uma deficiência severa ou fazendo leituras labiais, utilizando a língua portuguesa falada e escrita como sua primeira língua.

⁴¹ A UFRGS disponibiliza (via a FAURGS), caso o candidato solicite, interprete de LIBRAS para acompanhar a prova. O que está sendo proposto são provas traduzidas e interpretadas em LIBRAS, individualizadas, padronizadas, gravadas previamente, em meio eletrônico, para que o candidato surdo possa autonomamente, no seu ritmo e tempo, realizar a prova, não dependendo da interpretação realizada ao vivo e sujeita às questões subjetivas no momento da tradução.

A terceira questão analisada neste item foi referente às informações institucionais disponíveis de servidores com deficiência. Essa falta de informação institucional requereu um esforço grande no sentido de compilar as informações relacionadas à população de servidoras e servidores com deficiência (item 3.4.1). Isso tem prejudicado as ações institucionais em atividades importantes. Como exemplo, pode mencionar-se a implantação do ponto eletrônico, em que a falta do mapeamento ocasionou problemas de operacionalização que poderiam ser mais bem equacionadas caso houvesse esse repositório de informações. O problema ocorreu em sua origem, onde não houve o registro do tipo de deficiência, passando pelos processos de ingresso e posse e repercutindo no exercício, sem que a informação fosse registrada digitalmente. O novo fluxo, analisado no item 4.3.2, tentou minimizar esse problema, mas os novos procedimentos não previram um registro digital, e sim, a troca de informações via e-mail, tabelas ou documentos em papéis.

É neste sentido que, a partir do modelo homologado do caminho das servidoras e dos servidores com deficiência, no item 4.3, a ação discutida junto aos dirigentes dos setores envolvidos no processo foi analisar o caminho da informação, detectando os pontos de encontro entre a servidora e o servidor com deficiência e o serviço institucional e especificando-se a informação que poderá ser disponibilizada para a geração desse banco de dados sobre as pessoas com deficiência. Esse plano foi mais bem detalhado no item 5.3, quando foram analisados os processos gerenciais.

5.2 ANALISANDO AS ATRIBUIÇÕES SETORIAIS

Neste item, o foco centrou-se nas estruturas gerenciais que dificultam as ações institucionais ou que apresentam algumas lacunas, sejam elas do ponto de vista legal, sejam do ponto de vista operacional. Assim, serão analisados dois organismos estratégicos no caminho da servidora e do servidor com deficiência: o INCLUIR e a Equipe Multiprofissional de Acessibilidade (EMA).

Começou-se pelo INCLUIR, que tem, sob sua responsabilidade, a articulação das ações de acessibilidade na UFRGS, envolvendo toda a comunidade universitária. É uma tarefa bastante ambiciosa do ponto de vista institucional e organizacional. No levantamento da infraestrutura à disposição do INCLUIR, foram apresentadas carências em termos de espaço físico, com ambientes separados ou “emprestados”, em que existia a necessidade de realizar o acompanhamento das pessoas atendidas ou de algum recurso, como gravação de áudio; e uma equipe técnica insuficiente, principalmente, pessoal técnico especializado, como pedagogos,

intérpretes de Libras, entre outros. Outra limitação colocada foi a funcional, com o INCLUIR sendo vinculado organicamente à PROGESP, mas que, no entendimento do Núcleo, o seu vínculo deveria ser com o Gabinete do Reitor, por se tratar de um núcleo que atua em uma política institucional que abrange toda a comunidade.

Ao discutir a atuação do INCLUIR na construção dos modelos apresentados no item 4.3 do caminho percorrido pelas servidoras e servidores com deficiência e as demandas levantadas no item 4.4, são percebidas algumas lacunas institucionais que deveriam ser supridas pela gestão, mas que não são contempladas atualmente. O INCLUIR assessora as ações de acessibilidade, atendendo a comunidade universitária “caso seja solicitado” e propõe caminhos. São citados vários exemplos, como a necessidade de alguma adaptação física, indicando a SUINFRA, alguma adaptação digital, indicando o CPD, ou alguma necessidade de tecnologia assistiva, podendo o próprio INCLUIR disponibilizar ou, se não possuir, a própria chefia pode indicar o que deve ser adquirido. Feita a assessoria, a partir deste momento, a responsabilidade fica por conta da chefia, não havendo uma fiscalização posterior quanto à efetividade das soluções apresentadas, a não ser que seja novamente acionado.

Nos levantamentos setoriais, o constatado foi que as questões que envolvem acessibilidade física direcionadas a SUINFRA eram atendidas por um setor específico que tratava das demandas de acessibilidade, mas que foi extinto em 2017. Atualmente, essas demandas vão para o Departamento de Planejamento da SUINFRA, onde são analisadas junto com as demais da instituição. Quanto às adaptações digitais, quem deve atender é o CPD. No entanto, atualmente, o CPD não dispõe de alguém especializado que possa analisar a demanda, com dificuldades na implementação de alguma melhoria que implique em alteração nos sistemas disponibilizados e gerenciados pelo Centro.

A forma encontrada pelo INCLUIR para atendimento das necessidades de acessibilidade na universidade, optando por atender as demandas solicitadas, ou seja, que chegam até o Núcleo, está relacionada ao colocado acima, da falta de pessoal que poderia propiciar uma atuação mais ativa, inclusive no sentido de fiscalização das normas e leis de acessibilidade. Também, o INCLUIR não dispõe de informações relativas ao contingente de pessoas com deficiência na universidade, uma lacuna que foi levantada em várias partes deste trabalho e que foi motivo de discussão no item 5.3. Para suprir a falta de informações, o Núcleo desenvolveu, junto ao CPD, um sistema de cadastro, por adesão, das pessoas com deficiência na comunidade universitária, mas ainda aguarda a aprovação final da administração superior da Universidade para que seja colocado à disposição pública.

Pela literatura apresentada no que diz respeito à implementação de uma cultura organizacional inclusiva, em especial, com Cox e Blakes (1991) e Pereira (2016), é estratégica a criação de uma estrutura que possa gerenciar as ações de acessibilidade dentro da organização e, em especial, quando essa cultura ainda não está consolidada. A reivindicação do INCLUIR, em estar vinculado diretamente ao Gabinete do Reitor para que possa ter mais autonomia e suas ações serem ampliadas, poderá não só ter maior efetividade, bem como poderá apresentar mais solidez institucional. Entretanto, como colocado no final do item 2.3.2, essa alteração organizacional deverá vir em conjunto a uma reorganização do Núcleo no sentido de reforço em sua infraestrutura, permitindo que o organismo possa cumprir com sua função de articuladora das ações de acessibilidade na universidade, sob pena de se tornar um mero formalismo burocrático.

Portanto, no sentido de propor uma discussão sobre uma reestruturação administrativa e entendendo o INCLUIR como um espaço de assessoria à comunidade universitária e de articulação entre os diferentes organismos institucionais, a proposição dois recomendou **uma análise da vinculação funcional do INCLUIR**.

Em relação à EMA, a discussão foi relativa ao seu escopo de atuação e acompanhamento junto às servidoras e aos servidores com deficiência. A EMA teve sua criação amparada no artigo 43, do Decreto nº 3.298/1999, com a finalidade, entre outras, de acompanhar o servidor ingressante por reserva de vagas durante o estágio probatório. Atualmente, a EMA só acompanha os servidores técnico-administrativos; os servidores docentes com deficiência, em sua totalidade, surdos, são atendidos no departamento em que prestaram o concurso, que indica um tutor para tal. Existem duas questões que se apresentam nessa falta de atendimento, por parte da EMA, aos servidores docentes com deficiência: a primeira é que o Decreto especifica atendimentos aos servidores⁴², não fazendo a distinção de categoria, mas os servidores docentes com deficiência não ingressaram por cotas, e sim, via acesso universal. As alegações de não atendimento por parte da EMA têm sua origem muito mais no que tange à falta de recursos humanos do que ao legalismo levantado acima. De qualquer forma, há uma distinção: o servidor técnico-administrativo é acompanhado, em seu estágio probatório, pela EMA, e o servidor docente pelo tutor, designado pelo Departamento.

O acompanhamento prestado pela EMA aos servidores técnico-administrativos foi bastante discutido nas entrevistas e a avaliação não foi positiva pelas servidoras e pelos

⁴² Reforçando o colocado anteriormente, foi publicado um novo decreto, o Decreto nº 9.508/2018, em que omite a obrigatoriedade de acompanhamento em Estágio Probatório por parte da EMA. A Universidade, no momento, posiciona-se em prosseguir com o acompanhamento realizado pela EMA (em 22/03/2019).

servidores com deficiência. Conforme foi colocado no item 4.4.3, as servidoras e os servidores com deficiência ressentiram-se desse acompanhamento, assim como desconheciam a quem deveriam recorrer caso tivessem alguma demanda a fazer. Segundo informações feitas pela equipe da EMA, um contato era realizado, muitas vezes, por telefone, antes da primeira avaliação do estágio probatório, para ver se existia alguma necessidade. Caso não houvesse a necessidade de intervenção, a EMA colocava-se à disposição do servidor caso necessitasse e não realizava um novo contato. Atualmente, a EMA não possui informações do andamento das avaliações realizadas pelo servidor durante o período de estágio probatório, se houve troca de chefia ou, até mesmo, se o servidor foi removido, a não ser que o próprio servidor informe. Em contraponto ao discutido, os docentes entrevistados mostraram-se satisfeitos com a possibilidade de contar com um tutor para acompanhá-los e apoiá-los nas questões funcionais. Nesse sentido, foi que a proposição três sugeriu a **criação da tutoria para servidores técnico-administrativos com deficiência em estágio probatório e o pleno atendimento da EMA, sendo ele servidor técnico-administrativo ou servidor docente**. Objetivando essa proposição, um projeto foi encaminhado à EDUFRGS para o estabelecimento da tutoria para servidores técnico-administrativos dentro do plano de capacitação, na linha de Aprendizagem em Serviço (Apêndice 5). Ressaltou-se que essa tutoria não supriria o importante papel de acompanhamento da EMA.

Outra questão foi sobre o papel crucial da EMA no momento da definição do local de trabalho, necessitando-se de um olhar atento às condições ambientais, espaciais e tecnológicas. Essa avaliação, atualmente, fica por conta da análise individual do membro da EMA que realiza o procedimento e contará muito com sua experiência e sua percepção. A EMA é uma equipe multiprofissional composta por membros de diferentes setores, com atividades diferenciadas e cujo exercício diário não está relacionado, necessariamente, com as competências exigidas para atuação na EMA. Para tornar essa análise mais padronizada, a proposição quatro sugeriu a confecção de um **formulário de averiguação das condições de trabalho**, que poderá utilizar, como modelo, o Index de Inclusão Organizacional proposto por Pereira (2016), que se colocou no Anexo 2.

5.3 DISCUTINDO OS PROCESSOS GERENCIAIS

Foram discutidas, neste item, as questões levantadas durante o processo de modelagem do caminho percorrido pela servidora e pelo servidor com deficiência, detalhado no item 4.3.2. O processo de modelagem foi executado e homologado em seis reuniões, participando

desses momentos todos os responsáveis pelos setores envolvidos nesse caminho (DCC, DCP, DIMA, INCLUIR, DAS e EMA), contando-se com a coordenação do Escritório de Processos da UFRGS.

O modelo homologado baseou-se no novo fluxo construído em junho de 2018 e que já foi mencionado no item 4.3.2. Logo, algumas questões referentes às atribuições setoriais já tinham sido definidas, apesar de alguns pontos ainda estarem sendo reforçados devido à sua implementação recente. Foram empossados oito servidores com deficiência, sendo cinco com deficiência visual e três com deficiência física, entre agosto e novembro, seguindo o novo fluxo. Nenhum deles precisou de algum suporte ou apoio especial na hora da nomeação, da posse e do exercício, não permitindo uma análise quanto aos procedimentos que previam esse atendimento. Para efeito de estudo comparativo, foram realizadas entrevistas com dois desses servidores, um com deficiência visual e outro com deficiência física, no sentido de checar seus resultados em relação ao fluxo anterior ao qual dezoito entrevistadas e entrevistados foram expostos. Esse comparativo foi feito no item 5.4, no levantamento das demandas.

Um dos pontos discutidos no processo de modelagem foi a falta de informações registradas digitalmente, sendo uma lacuna sentida, há muito tempo, pelos organismos institucionais da universidade que atuam com as servidoras e os servidores com deficiência. Isso levou, inclusive, a um dos órgãos, o INCLUIR, propor um cadastro, conforme foi colocado anteriormente. São várias informações repassadas manualmente ou em cadastros isolados, em planilhas eletrônicas, e que envolvem vários momentos do processo.

Ao iniciar o trabalho, teve-se que fazer uma compilação de diversas fontes de dados, pois não há um repositório único de informações relativo às pessoas com deficiência. Ao se discutir o modelo do caminho da servidora e do servidor com deficiência com os dirigentes dos setores envolvidos nesse processo, novamente, essa lacuna foi registrada. Nessas discussões, foi esboçado um plano de ação, que originou a proposição cinco - **criação de um repositório de informações para PCDs** - a partir dos pontos de encontro entre o servidor com deficiência e o serviço institucional. Essa informação poderá ser disponibilizada para a construção de um repositório de conhecimento relativo às servidoras e aos servidores com deficiência. O modelo poderá ser uma referência para o registro dos alunos com deficiência após for consolidado com os servidores com deficiência.

Outra ação prevista neste fluxo e que precisaria dispor de informações institucionais mais específicas é a definição do local de trabalho do ingressante com deficiência por parte da DIMA. Como foi colocado no item 4.3.2, a DIMA, a partir das vagas à disposição, definirá

um local e indicará à EMA para sua avaliação. A possibilidade de um mapa contendo informações sobre os locais de trabalho e se são acessíveis agilizaria o processo de escolha, evitando visitas da EMA e pareceres contrários, caso o local não seja adequado. Além desse serviço de informações, outro serviço que pode ser potencializado para uso de soluções acessíveis é o disponibilizado pelo Sistema de Serviços de Infraestrutura, onde é possível solicitar serviços nos espaços físicos. Para tanto, sugeriu-se que seja disponibilizado como proposição seis: **Solicitações de Serviços e Informações referentes à acessibilidade física nos Sistemas de Espaço Físico e de Serviços de Infraestrutura da Universidade.**

Ao finalizar o item relativo aos processos gerenciais e dar continuidade ao trabalho iniciado em 2018, a proposição sete sugeriu que seja realizada a **Modelagem do caminho do servidor na Universidade com sugestões de melhoria**, com algumas das sugestões que foram apontadas neste estudo e outras que se apresentarem interessantes durante a nova modelagem dos processos.

5.4 DO LEVANTAMENTO E AVALIAÇÃO DAS DEMANDAS

Neste item, foi analisado o levantamento das demandas provenientes das entrevistas realizadas com as servidoras e os servidores com deficiência. A análise das entrevistas levou em conta as citações e avaliou, a partir dos depoimentos feitos, quais as ações institucionais tinham apresentado sucesso e onde seria necessária uma melhoria nos procedimentos.

Iniciando a análise pelo **subsistema Ambiente Externo**, a comparação do ambiente da UFRGS, com o ambiente vivenciado pelas entrevistadas e pelos entrevistados nas empresas privadas ou no mercado de trabalho, foi altamente positiva à Universidade. A previsão de cotas para pessoas com deficiência no serviço público gerou um espaço importante que tem sido ocupado por esse contingente de pessoas que viam bloqueadas ou dificultadas suas experiências laborais. Somou-se, a isso, a recepção realizada pela equipe de recursos humanos na universidade e o ambiente receptivo no local de exercício do ingressante, foi possível o encaminhamento de discussões e participações mais efetivas desse grupo no sentido de construção de um espaço mais inclusivo. Cabe destacar que os entraves financeiros sofridos na compra de equipamentos de apoio, como lupas, acessórios para adaptação de banheiros, entre outros, foram pouco citados nas entrevistas e, quando citados, foram sempre colocados na certeza de que seriam resolvidos, mesmo que tais equipamentos fossem necessários para a melhor execução de suas atividades. Guimarães (2004), analisando os fatores humanos relacionados ao ambiente físico, mencionou estudos anteriores em que

constatava que os fatores sociais afetavam mais a motivação no trabalho que os efeitos físicos. Citou, ainda, a Teoria da Adaptação, apresentada por Sundstrom, em 1986, como uma possível explicação a esse fato, devido a um processo de adaptação do trabalhador visto a sua baixa intervenção nos itens físicos a serem modificados. Carvalho-Freitas et al. (2011) constatou, em entrevistas realizadas com PCDs, em seu primeiro ano de trabalho, o processo vivenciado pelo servidor, colocando que “as PcDs continuam buscando uma adaptação ativa à realidade, explicitando suas dificuldades, embora tenham uma tendência a negar suas necessidades quando identificam morosidade no processo.” (CARVALHO-FREITAS, 2011, P.314).

Essa ambientação no trabalho teve sua relação com falas feitas nas entrevistas e identificadas no **subsistema Social**. A aceitação da deficiência de algumas servidoras e servidores propiciaram esse melhor convívio laboral. Em contrapartida, apareceu o preconceito no ambiente de trabalho, na negação de participação em decisões que lhe afetavam, na relação pessoal ao tratar a pessoa como “coitadinha” ou ao se cobrar o fato de ser cotista e ser “privilegiada”, entre algumas situações colocadas. No contexto, elas apareceram como uma contradição percebida na avaliação anterior, de ambiente saudável, e foram questões também apontadas por Carvalho-Freitas et al. (2011), em seus encontros com as PCDs. Coelho (2014), ao entrevistar trinta pessoas com deficiência que exerciam atividades remuneradas e residentes na região metropolitana de Belo Horizonte, percebeu essa reação diante de situações desfavoráveis e que “tornaram-se resilientes frente às exigências do mundo do trabalho, no desejo de superação e à restrição de oportunidades.” (COELHO, 2014, p.221).

Portanto, essas duas avaliações – de ambiente saudável e de preconceito no trabalho – são parte de um mesmo cenário que necessitam de um questionamento mais profundo da instituição, que permitiria identificar barreiras para a inclusão. Conforme abordado no referencial teórico, Goffmann (1988) e Vigotsky (1983) colocaram que as barreiras que se impõem para as pessoas com deficiências estão relacionadas diretamente às barreiras sociais presentes. Ainda, o mecanismo de sobrevivência social levou, em muitos casos, a aceitar a condição imposta, pois as possibilidades de alterações não são percebidas ou não são conhecidas, conforme constatação feita por Guimarães (2004) e Coelho (2014).

As informações funcionais referentes a esse contingente de servidores são fundamentais, reforçando a necessidade de um cadastro qualificado, para que sejam implementadas ações institucionais que os apoiem no seu fazer laboral, levando em conta

duas diferentes falas que perpassaram algumas entrevistas: 1. o fato de muitas demandas ou solicitações serem ocultadas, pois as servidoras e os servidores com deficiência não queriam ser rotuladas de “coitadinhas” ou por entender que queriam aproveitar-se da sua deficiência; e 2. o fato da falta de percepção das barreiras passadas pelo servidor com deficiência. Essa falta de percepção estaria muito vinculada ao que Diniz et al. argumentaram de que “diferentemente das pessoas não deficientes, os impedimentos se constituem em estilos de vida para quem os experimentam” (DINIZ et al., 2009, p.69), transformando a deficiência em uma experiência cultural.

Logo, ao serem propostas ações institucionais, a necessidade de construção com as pessoas com deficiência é fundamental, colocando-se no lugar do outro. Para Davidson e Ferdman (2002) e Pereira (2016), a empatia seria um elemento chave no processo inclusivo. Aliadas a isso, as ações precisariam ser pró-ativas, resgatando sensações e vivências, fundamentadas no lema “Nada sobre Nós sem Nós”, expressão difundida internacionalmente e diretriz às políticas institucionais inclusivas.

Essas questões, referentes às ações institucionais, foram levantadas no **subsistema Organização do Trabalho**. Foram citadas algumas questões positivas levantadas nas entrevistas, como o bom acolhimento e o ambiente de trabalho saudável. Um terceiro item avaliado positivamente foi a parceria firmada entre a EDUFRGS e o INCLUIR, que providenciavam, caso solicitados, recursos acessíveis, como intérpretes de LIBRAS, material em braile ou acompanhamento, para os momentos de capacitação. O “senão”, nessa questão, foi que o recurso tem que ser solicitado, mesmo que a pessoa tenha a deficiência, o que poderia ser equacionado caso houvesse uma base de dados que detectasse essa necessidade de apoio.

Uma das demandas mais frequentes levantada nas entrevistas foi relativa ao acompanhamento às servidoras e aos servidores com deficiência. A falta desse acompanhamento, previsto legalmente, realizado pela EMA no estágio probatório, foi motivo de diversas avaliações, algumas no sentido de abandono, outras entendendo como resultado de sua adaptação institucional e outras desconhecendo as questões legais envolvendo o apoio, ao menos, durante o estágio probatório, conforme falas mencionadas anteriormente. Também foram levantadas as dificuldades encontradas por algumas atividades que lhes eram solicitadas e que encontravam barreiras, como o acompanhamento de reuniões por parte dos servidores com deficiência auditiva, a falta de espaços de diálogos para serem colocadas essas

dificuldades e as trocas de chefias envolvendo as servidoras e os servidores com deficiência e que não estavam capacitadas para atuarem em uma visão laboral mais inclusiva.

Todas essas demandas acima envolviam questões atitudinais que precisariam ser discutidas na organização. Carvalho-Freitas et al. (2011) salientaram, na conclusão do seu estudo, a necessidade sistemática de acompanhamento e escuta das PCDs, de forma que “a busca de soluções sejam construídas com elas e não para elas.” (CARVALHO-FREITAS et al., 2011, p.316). São questões de natureza complexa, mas que podem ser minimizadas com uma atuação mais efetiva da EMA, no estágio probatório, e pelo INCLUIR, após esse período. Novamente, a falta de informações sobre a situação funcional dos servidores com deficiência e as suas necessidades foram fatores que dificultavam a atuação tanto da EMA como do INCLUIR e que necessitariam ser equacionados. Mas, paralelamente a isso, algumas outras ações precisariam ser pensadas para que se tenham maiores possibilidades de inclusão no ambiente de trabalho.

Uma das ações seria o processo de avaliação, que precisa ser permanente e com momentos em que chefia e servidor possam discutir, juntamente, o que é possível e o que não é, estimulando-se as competências das servidoras e dos servidores com deficiência. A falta de informações relativas às necessidades de recursos humanos e as competências na universidade, por unidade, fez com que as vagas disponíveis fossem definidas a partir de uma resolução administrativa, criando dificuldades para a implementação de uma política de recursos humanos mais qualificada. No caso das servidoras e dos servidores com deficiência, essa questão ganhou maior destaque porque existe a necessidade de conciliação de que seu espaço laboral não seja uma barreira para seu tipo de deficiência. Atualmente, essa análise está focada, principalmente, no espaço físico e nos recursos tecnológicos. Como as atividades a serem executadas no dia a dia são de responsabilidade das chefias, tais questões ficam sujeitas à relação que vai ser construída no transcorrer do exercício do servidor, que terá a chefia como um fator importante nesse processo de inclusão laboral.

Segundo o depoimento dos técnicos da DIMA, faltavam parâmetros para avaliação do desempenho no acompanhamento do Estágio Probatório, no caso da servidora e do servidor com deficiência que não conseguia executar plenamente as atividades, gerando dificuldades para orientação dos gestores sobre o que poderia ser esperado e exigido (quantidade e tempo de execução das atividades, entre outras). Coelho refletiu sobre a dificuldade de percepção da capacidade laboral provocando “um direcionamento para a realização de tarefas simples, repetitivas, como se esta fosse a única alternativa para a inclusão.” (COELHO, 2014, p.221).

Essa dificuldade de parâmetros de avaliação viria aliada ao que Offe (2009) discutiu quanto à natureza diferenciada do trabalho em serviços, comparativamente, ao trabalho que geraria produtos, no que diz respeito ao que for considerado eficiência. O autor afirmou que “no que diz respeito à racionalidade técnica do trabalho em serviços, sua não-padronização deve ser aceita e substituída por qualidades como competência interativa, consciência da responsabilidade, empatia e experiência prática adquirida.” (CLAUS OFFE, 2009, p.11).

Para tal, seria necessário repensar os instrumentos de avaliação e propor momentos de capacitação envolvendo as chefias desses servidores, pois essas percepções requerem conhecimentos sobre a deficiência e suas barreiras, bem como se constroem ambientes mais inclusivos. Vigotsky (1983), ao tratar sobre a deficiência e seu processo compensatório, enfatizou como tais questões serão mediadas pelas relações sociais. O organismo criaria mecanismos de compensação superando algumas fragilidades ou deficiências orgânicas. Mas essas compensações deveriam ser estimuladas para que se efetivassem, sendo o contexto social fundamental nesse processo, pois “qualquer política de inclusão de pessoas com deficiência tem que levar em conta que é na sociedade que se encontra a incapacidade maior de lidar com as diferenças corporais, de habilidades e de classes.” (VASCONCELOS, 2010, p.50).

Portanto, repensando a avaliação e a construção de instrumentos mais adequados à percepção e à satisfação do servidor em seu ambiente de trabalho, um processo de avaliação diferenciado às servidoras e aos servidores com deficiência teria os seguintes pressupostos: 1. avaliar o seu grau de satisfação quanto ao seu espaço laboral, 2. envolver a chefia no processo de acolhimento e integração laboral e 3. aproximar a EMA do ambiente laboral da servidora e do servidor com deficiência. Assim, como proposição oito, sugeriu-se a confecção e a aplicação de um **Formulário de Avaliação no Estágio Probatório específico para servidores com deficiência**.

Para Pless e Maak (2004), para o desenvolvimento de uma cultura organizacional inclusiva, seria necessário o envolvimento de todos, mas os autores destacaram a participação fundamental dos gestores e dos líderes da organização, questão também presente em Cox e Blakes (1991). Shabbar (2017), relatando a sua experiência no Serviço Público de Ontário, no Canadá, reconheceu a importância da participação da chefia, facilitando ou dificultando o processo, com o ambiente inclusivo sendo conservado e estimulado através de mecanismos de reforços, treinamentos e gratificações. Essas reflexões demonstraram a importância do

envolvimento das lideranças no processo inclusivo e embasaram a proposição nove, tratando do **apoio às chefias dos servidores com deficiência**.

Uma das falas, refletindo uma sensação presente em outras entrevistas, foi que *“durante o estágio probatório tive muitas dificuldades de entender os trâmites, os funcionamentos, as questões burocráticas por causa do excesso de informações e algumas vezes divergentes”*, explicitando que a complexidade do trâmite administrativo da universidade apresentou-se como um entrave para a execução de atividades no dia a dia. Com referência às questões pertinentes a área de recursos humanos, o desconhecimento de cada organismo e suas responsabilidades foi muito evidente.

A recepção no fluxo antigo não conseguiu gerar esse conhecimento. A verificação a ser feita, no novo fluxo, será avaliar qual a percepção dos servidores ingressantes sobre quais são os caminhos que devem percorrer dentro da instituição para o melhor desempenho. As duas ações executadas no novo fluxo de trabalho a partir do ingresso do servidor, explicitadas no item 4.3.3, que foram a Cartilha entregue ao servidor e a capacitação de Boas Vindas, foram positivas na visão dos dois servidores ingressantes entrevistados. Em ambas as entrevistas realizadas, foi relatado que as etapas que antecederam ao exercício (nomeação, ingresso e posse) foram momentos de muita tensão, em especial, na inspeção médica, e que as informações não foram bem assimiladas devido a essa dispersão, em função do foco ainda estar muito direcionado à aceitação de sua condição de PCD.

A Cartilha era entregue na entrevista após a posse e era comentada com o servidor ingressante. Depois da posse, os servidores eram convidados a participar da capacitação de Boas Vindas. Um dos entrevistados não foi à capacitação por ter outro compromisso profissional no dia, enquanto que o outro entrevistado esteve presente. Ao serem questionados sobre os trâmites institucionais e os setores envolvidos, percebeu-se que a capacitação foi de grande ajuda ao entrevistado que esteve presente nela, permitindo o uso mais eficaz da cartilha. O comentário foi de que a capacitação permitiu vislumbrar, de uma forma mais objetiva, o que estava sendo descrito na cartilha, o que havia sido comentado nas entrevistas e o que tinha sido vivenciado naqueles primeiros dias de trabalho. Já para o entrevistado que não esteve presente na capacitação, a distinção entre os setores e suas atribuições ainda não estavam bem claras, demonstrando nele o desconhecimento percebido nos entrevistados que trilharam o fluxo anterior. Essa constatação, mesmo que extraída a partir de duas entrevistas, mostrou que a cartilha teve sua eficácia potencializada com a capacitação de Boas Vindas.

Outra questão percebida nas entrevistas foi o pouco envolvimento dos servidores com deficiência nas soluções executadas, mesmo envolvendo obras e adaptações dos espaços físicos em que eram os protagonistas. Chitra e Chandra (2017) colocaram que reuniões, seguido de moral e participação, são três fatores que causariam impacto na diversidade e inclusão. Ou seja, o fato de trazer, para a discussão, o ponto de vista das pessoas com deficiência evitaria contratempos oriundos da falta de percepção de suas demandas, bem como contribuiria para uma maior inserção desses servidores nos processos decisórios.

Esses encontros poderiam servir como canais de participação e trocas, indo de encontro ao que Davidson e Ferdman (2002) defenderam no sentido de criação de um ambiente organizacional onde as pessoas sintam-se respeitadas e valorizadas, com o organismo, como um todo, sendo um espaço de compartilhamento de experiências e propiciador para que os diferentes pontos de vistas e necessidades sejam expostos. Soma-se, a isso, o fato de que as possibilidades de soluções inovadoras seriam mais propícias de surgir em um ambiente com olhares tão diversificados, que já colocavam Cox e Blakes (1991), ao apresentarem as contribuições positivas de uma cultura inclusiva. Nesse sentido, seria salutar a criação de fóruns permanentes onde servidores com deficiência possam trazer suas visões e suas demandas.

Portanto, a partir das análises acima, sugeriu-se a realização de fóruns, encontros e capacitações - envolvendo profissionais que prestam os serviços, chefias e servidores com deficiência - para uma maior inserção na universidade, assim como para o reconhecimento de que o processo inclusivo não seja algo que dependa apenas de vontade individual, mas de uma construção coletiva. Nesse sentido, a proposição dez recomendou **encontros periódicos com os servidores com deficiência**.

Finalmente, nas demandas levantadas e que foram relacionadas ao subsistema Organização do Trabalho, foi comentado sobre as possibilidades de ajustes no sentido de local de trabalho e horário, dada a diversidade da universidade, com sua atuação em diversas áreas de conhecimento, em horários diferenciados e em espaços diversos. Na apresentação do caminho percorrido pelo servidor, o que se percebeu foi um trabalho complexo da DIMA no sentido de contemplar o servidor com deficiência em um espaço acessível e que dispusesse de vaga aberta, ao se analisar local de trabalho para onde seria encaminhado o servidor.

As vagas pertenceriam aos locais em que houve vacância no período de ingresso do servidor. Dessa forma, o quadro de vagas disponível para encaminhamento do servidor ingressante não era tão flexível, sendo necessária uma análise minuciosa das vagas existentes

para realizar o melhor encaminhamento da servidora ou do servidor com deficiência. No caso de as possibilidades de locais não serem compatíveis com as condições de acessibilidade necessárias, a DIMA, em conjunto à CCMA, analisava outras possibilidades, considerando as necessidades de pessoal registradas na PROGESP. Esses foram casos excepcionais e que poderiam gerar uma "dívida" de vaga para o órgão de origem da vacância. Um estudo sobre dimensionamento de pessoal contribuiria para uma maior flexibilidade do quadro de vagas.

Ao fechar o capítulo, optou-se por uma reflexão feita em uma das entrevistas:

[...] as pessoas acreditam que acessibilidade, por exemplo, é colocar uma rampa, é colocar um piso tátil, elas não entendem que acessibilidade é tudo que envolve uma pessoa com deficiência, desde um aluno que precisa uma prova ampliada, e o professor diz que não tem como fazer uma prova diferente para ele, um tipo de avaliação diferente. Desde um colega servidor, como é o meu caso, que não tinha como fazer o serviço de ponto eletrônico, e ficou sem fazer o registro de ponto eletrônico por meses porque não tinha um ponto eletrônico acessível, precisou de uma autorização especial do próprio computador.

Foram essas reflexões que se colocaram para a instituição e que requereriam todo um ordenamento administrativo, envolvendo recursos humanos, competências e acessibilidade, além de elencar, por exemplo, o que seria prioritário atender, o que poderia, em certas ocasiões, pressupor decisões em que se quebrariam uma cultura burocrática e hierarquizada, segundo análise de Souza Pires e Macêdo (2006). Os autores escreveram sobre os modelos organizacionais públicos brasileiros, e que seriam espelhados no caso das vagas caracterizadas como posses de cada unidade, dificultando rearranjos e reorganizações institucionais.

As questões analisadas e as proposições formuladas neste estudo debateram o que Carvalho-Freitas et al. (2011) colocou como desafio: o rompimento com a lógica legalista e assistencialista, de contratação das pessoas com deficiência, desqualificando-as no trabalho. A abordagem foi realizada na direção do que Shabbar (2017) vislumbrou em seu estudo, que seria a possibilidade das organizações públicas, nesse mundo em rápida transformação, pensarem em soluções inovadoras e diversificadas, transformando-se em um lugar de aprendizado, com práticas culturais inclusivas em seu interior, oferecendo serviços de qualidade à população.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O estudo centrou sua análise nas ações implementadas pela UFRGS, nos diferentes níveis de gestão administrativa, para identificar como essas medidas poderiam ser aperfeiçoadas, contribuindo ao bom desempenho de suas servidoras e seus servidores com deficiência, a partir do ingresso até seu efetivo exercício. Para o desenvolvimento da pesquisa, foram definidos, como sujeito, as servidoras e os servidores com deficiência que ingressaram a partir do estabelecimento das cotas definidas pela Lei 8.112, de 11 de dezembro de 1990. Após terem sido definidos o problema e o sujeito da pesquisa, o objetivo foi elaborar planos de ações e recomendações com vistas à melhoria das condições de acessibilidade laboral na UFRGS, sendo estabelecidos objetivos específicos para a consolidação do estudo, que foram: a. compilação dos dados relativos aos sujeitos da pesquisa (tipo de deficiência, local de trabalho e atividades desenvolvidas) e integração em uma base única; b. identificação dos processos gerenciais desenvolvidos pelos organismos institucionais administrativos que tratavam das atividades de acolhimento e condições de trabalho das servidoras e dos servidores com deficiência; c. avaliação do grau de satisfação das servidoras e dos servidores com deficiência relativo às condições de trabalho disponibilizadas pela Universidade.

Para atingir os objetivos propostos, foram analisadas fontes de dados dispersas na Universidade das servidoras e dos servidores com deficiência, reunindo-as em uma base de dados única, que originou uma base de informações relativas aos servidores com deficiência mais completa que a disponível institucionalmente. Após, foram contatados os setores responsáveis pelas ações institucionais que atuavam na prestação de serviços às servidoras e aos servidores com deficiência, analisando-se seus processos e suas atividades e modelando os processos de nomeação, posse, ingresso e exercício dessa população de servidores. Isso contou com a participação e a homologação desses setores, sendo esses modelos incorporados à base de conhecimento institucional. Ainda, foram feitas vinte entrevistas com os sujeitos da pesquisa no sentido de avaliar o seu grau de satisfação com os serviços disponibilizados pela Universidade para sua atuação laboral.

Foram observados inúmeros fatos que necessitariam de atenção para garantir que a UFRGS seja plenamente acessível. Essa foi a constatação extraída dos levantamentos nos setores e nas entrevistas realizadas. Problemas físicos, especialmente no Campus do Vale; problemas comunicacionais, principalmente pela falta de intérpretes que possam acompanhar os surdos em suas atividades laborais; problemas digitais, com uma cultura técnica que não está capacitada à confecção de ferramentas de tecnologia de informação acessíveis; problemas

atitudinais, com desconhecimento das necessidades das pessoas com deficiência, metodologias de ensino inadequadas e sistema de avaliação funcional que não dá conta das diferenças, foram algumas das questões levantadas.

Os trâmites administrativos são muito complexos, foi a avaliação de alguns entrevistados e, muitas vezes, não são bem definidas as atribuições e responsabilidades, conforme verificado com os setores, na identificação dos processos e das atividades gerenciais desempenhadas pelos organismos administrativos. As questões que envolvem acessibilidade física devem ser direcionadas à SUINFRA e, no caso das adaptações digitais, quem deve atender é o CPD. A SUINFRA chegou a implementar um setor que atenderia especificamente as demandas de acessibilidade, mas foi desativado. O CPD ainda não dispõe de um suporte especializado na área. Isso gera um descompasso grande entre a solicitação e o atendimento de uma demanda que, em muitos casos, é fundamental para o desempenho laboral.

Como descrito anteriormente, não existe um repositório centralizado sobre as informações das servidoras e dos servidores com deficiência. Foram feitas consultas em várias fontes de dados para que pudesse ser consolidada uma base única de informações, sendo conhecida a população alvo deste estudo, seu tipo de deficiência, sua atividade laboral e as atividades desenvolvidas, não sendo possível, ainda, ter a visão global dos recursos assistivos necessários, salvo para aqueles que foram entrevistados. Essa falta de informação trazida pelos setores de recursos humanos gerou uma das proposições elencadas (proposição cinco).

Entretanto, mesmo com toda essa carência de acessibilidade constatada, alguns avanços já foram detectados, em especial, quando oriundos do INCLUIR. A parceria com a EDUFRGS apresenta caminhos possíveis de resolução. Foi indagado, em uma entrevista, se a instituição não conseguiria aproveitar algumas áreas de pesquisa ou extensão que pudessem auxiliar os órgãos gestores. Foi citado, como exemplo, o Instituto de Psicologia, com o trabalho da Clínica de Psicologia. No levantamento realizado, ao buscar identificar os processos gerenciais desenvolvidos pelos organismos institucionais, constatou-se ações e serviços disponibilizados, mas que ainda precisam articular-se para uma melhor resolutividade. É necessário integrar todos esses organismos, sejam eles institucionais, sejam acadêmicos, envolvendo-os em uma rede articulada com a disposição de responder aos desafios que se impõem de transformar a instituição em uma organização inclusiva.

Com um caminho já trilhado, o INCLUIR, atualmente, poderia constituir-se nesse espaço de articulação, desde que reforçado em termos de estrutura e organicamente, essa foi outra das proposições presentes no trabalho. A constituição desse espaço originaria a

instalação de um organismo gerenciador do conhecimento na área de acessibilidade, articulando essa rede de organismos institucionais, acadêmicos e administrativos e fomentando projetos, sejam eles por parcerias internas, por organismos de fomento ou por parcerias privadas, buscando-se soluções inovadoras na área. A criação de uma estrutura desse porte poderia ser motivo de futuros estudos, e sua implementação qualificaria a universidade na área.

A conclusão, a partir do quadro teórico e do estado em que se encontra a Universidade em termos de demandas e de capacidades, foi que a opção por uma organização com uma visão inclusiva (é colocado uma visão por se entender que o patamar nesse assunto ainda está distante de uma concepção mais endógena) será impulsionada a partir da entrada mais numerosa dos alunos e do mapeamento dos servidores com deficiência. Ou seja, será necessário conhecer a realidade e conhecer as demandas, como as apresentadas a partir da avaliação do grau de satisfação das servidoras e dos servidores com deficiência, para que se possam gerar respostas às situações apresentadas.

As estratégias que serão criadas e as respostas que serão formuladas dependerão muito da capacidade dos organismos que têm, em sua competência, a responsabilidade de responder às demandas desse contingente de pessoas com deficiência da comunidade universitária. Nesse caso, a referência é ao INCLUIR – Núcleo de Inclusão e Acessibilidade da UFRGS, que se encontra vinculado à PROGESP – Pró-Reitoria de Recursos Humanos atualmente, e aos demais organismos da PROGESP, que devem ter, como meta, a capacitação dos servidores (docentes e técnicos) para que possam compartilhar uma nova postura inclusiva. No entanto, não pode ser deixado de citar as Unidades Acadêmicas, que receberão, em seus cursos, esse contingente de alunos e que abrigam servidoras e servidores com deficiência em diferentes atividades laborais atualmente, sejam estas administrativas, sejam acadêmicas.

O trabalho abordou o tema de maneira propositiva. As lacunas institucionais verificadas e as demandas levantadas permitiram pensar em planos de ações e sugestões que possam avançar na discussão. Foram dez proposições formuladas e encaminhadas para pareceristas para uma avaliação quanto à sua relevância e viabilidade técnica e que comporão uma cartilha como produto deste estudo. Foram elas:

1. **Provas traduzidas e interpretadas em Libras previamente gravadas para disponibilização individual nos concursos públicos da UFRGS;**
2. **Análise da vinculação funcional do Núcleo INCLUIR;**

3. **Criação da tutoria para servidoras e servidores técnico-administrativos com deficiência em estágio probatório e o pleno atendimento da EMA;**
4. **Formulário de Averiguação das condições de trabalho;**
5. **Criação de um repositório de informações para PCDs;**
6. **Solicitações de Serviços e Informações referentes a acessibilidade física nos Sistemas de Espaço Físico e de Serviços de Infraestrutura da Universidade;**
7. **Modelagem do caminho da servidora e do servidor na Universidade com as sugestões de melhoria;**
8. **Formulário de Avaliação específico no Estágio Probatório para servidoras e servidores com deficiência;**
9. **Apoio às chefias das servidoras e dos servidores com deficiência; e**
10. **Encontros periódicos com as servidoras e os servidores com deficiência.**

Para uma abordagem mais qualitativa, foram feitas algumas delimitações no trabalho. Nesse sentido, não foram analisados os percursos e as barreiras por que passam os alunos com deficiência. Foram também desafios atitudinais, espaciais e tecnológicos, agregando a essa discussão toda uma visão pedagógica que precisaria ser repensada. Essa é uma análise interessante a ser pensada e que é indicada para estudos futuros.

Outra análise que não foi contemplada foi o processo de seleção realizado pela universidade. São várias ações que envolvem esse momento, como: a. informações disponibilizadas nos sítios institucionais; b. o processo de inscrição de forma digital; c. os espaços e as provas disponibilizadas de maneira acessível e d. as informações sobre resultados, prazos e demais questões referentes ao processo. A proposição um, de provas traduzidas e interpretadas previamente para Libras, para disponibilização aos candidatos surdos, veio de encontro a essa necessidade de se repensar, de maneira inclusiva e igualitária, os concursos sob responsabilidade da Universidade. Analisar esse processo e de que forma a universidade vem executando-o para torná-lo o mais igualitário possível é outra sugestão para estudos futuros.

O levantamento realizado através de entrevistas com as servidoras e os servidores com deficiência utilizou, como referência, a Análise Macro Ergonômica do Trabalho (AMT). Entrevistou-se 30% da população total e analisou-se as entrevistas, fazendo uma aproximação com as estratificações propostas, quais sejam os quatro subsistemas utilizados no levantamento de dados. O próximo passo previsto pela AMT seria a confecção de um questionário, organizado a partir dos itens levantados, para ser aplicado em toda a população

levantada e, a partir daí, uma hierarquização das demandas seria realizada. A construção desse questionário, junto com a análise do Index de Inclusão Organizacional (Anexo 2), sugerido por Pereira (2016), poderia constituir um estudo interessante no sentido de criar um instrumento robusto de análise das condições de acessibilidade na Universidade, gerando instrumentos de avaliação laborais para um espaço laboral inclusivo. É outra sugestão que é vislumbrada para estudos futuros.

Outra sugestão para estudos futuros e que foi apresentada na proposição dois, foi a consolidação de um organismo que possa ser o articulador na Universidade, agregando ensino, pesquisa e extensão, bem como propor, orientar e fiscalizar as ações inclusivas, buscando parcerias para qualificar as atividades e os espaços na UFRGS. Seria um gerente de conhecimentos na área de acessibilidade na Universidade.

A pretensão foi a de construir coletivamente – com instituição, servidoras e servidores com deficiência e autor desta pesquisa – soluções para que a Universidade possa trilhar a construção de uma organização com cultura inclusiva em seu interior. O desafio, para 2019, foi lançado. Espera-se que a Universidade possa ser um órgão propositivo de soluções, antecipando-se às notificações de órgãos fiscalizadores.

REFERÊNCIAS

- BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Câmara dos Deputados, [1988]. Disponível em: https://www2.camara.leg.br/atividade-legislativa/legislacao/Constituicoes_Brasileiras/constituicao1988.html/arquivos/Constituiode1988.pdf. Acesso em 14 dez. 2017.
- BRASIL. **Decreto nº 3.298 de 20 de dezembro de 1999**. Regulamenta a Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989, dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção, e dá outras providências. Brasília, DF, [1999]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/D3298.htm. Acesso em 14 dez. 2017.
- BRASIL. **Decreto Nº 3.956, de 8 de Outubro de 2001**. Promulga a Convenção Interamericana para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Pessoas Portadoras de Deficiência. Brasília, DF, [2001]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2001/D3956.htm. Acesso em: 31 maio 2018.
- BRASIL. **Decreto 5.296 de 02 de dezembro de 2004**. Regulamenta as Leis nºs 10.048, de 8 de novembro de 2000, que dá prioridade de atendimento às pessoas que especifica, e 10.098, de 19 de dezembro de 2000, que estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida, e dá outras providências. Brasília, DF, [2004]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2004-2006/2004/Decreto/D5296.htm. Acesso em 14 dez. 2017.
- BRASIL. **Decreto Nº 6.949, de 25 de agosto de 2009**. Promulga a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, assinados em Nova York, em 30 de março de 2007. Brasília, DF, [2009]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2009/Decreto/D6949.htm. Acesso em 14 dez. 2017.
- BRASIL. **Decreto Nº 7.612, de 17 de novembro de 2011**. Institui o Plano Nacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência - Plano Viver sem Limite. Brasília, DF, [2011]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/CCIVIL_03/_Ato2011-2014/2011/Decreto/D7612.htm. Acesso em: 31 maio 2018.
- BRASIL. **Decreto Nº 9.508, de 24 de setembro de 2018**. Reserva às pessoas com deficiência percentual de cargos e de empregos públicos ofertados em concursos públicos e em processos seletivos no âmbito da administração pública federal direta e indireta. Brasília, DF, [2018]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2018/Decreto/D9508.htm. Acesso em: 11 dez. 2018.
- BRASIL. **Estatuto da Pessoa com Deficiência: LEI nº 13.146 de 6 de julho de 2015**. Organizado por Senador Paulo Paim. Brasília: Senado Federal, DF, 2016, 101p

BRASIL. **Lei nº 7.853 de 24 de outubro de 1989.** Dispõe sobre o apoio às pessoas portadoras de deficiência, sua integração social, sobre a Coordenadoria Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência (CORDE), institui a tutela jurisdicional de interesses coletivos ou difusos dessas pessoas, disciplina a atuação do Ministério Público, define crimes e dá outras providências. Brasília, DF, [1989]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L7853.htm. Acesso em 14 dez. 2017.

BRASIL. **Lei nº 8.112 de 11 de dezembro de 1990.** Dispõem sobre o Regime Jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. Brasília, DF, [1990]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L8112compilado.htm. Acesso em 14 dez. 2017.

BRASIL. **Lei nº 8.213 de 24 de julho de 1991.** Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Brasília, DF, [1991]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L8213compilado.htm. Acesso em: 31 maio 2018.

BRASIL. **LEI Nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996.** Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. Brasília, DF, [1996]. Disponível em: <http://sislex.previdencia.gov.br/paginas/42/1996/9394.htm>. Acesso em: 11 dez. 2018.

BRASIL. **Lei Nº 10.098, de 19 de Dezembro de 2000.** Estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida, e dá outras providências. Brasília, DF, [2000]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L10098.htm. Acesso em: 31 maio 2018.

BRASIL. **Lei nº 10.436 de 24 de abril de 2002.** Dispõe sobre a Língua Brasileira de Sinais - Libras e dá outras providências. Brasília, DF, [2002]. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/2002/lei-10436-24-abril-2002-405330-publicacaooriginal-1-pl.html>. Acesso em: 11 dez. 2018.

BRASIL. Ministério da Educação. **Documento orientador Programa Incluir - acessibilidade na educação superior.** Brasília, DF: Ministério da Educação, 2013, 21p. Disponível em: http://portal.mec.gov.br/index.php?option=com_docman&view=download&alias=12737-documento-orientador-programa-incluir-pdf&category_slug=marco-2013-pdf&Itemid=30192 Acesso em: 11 dez. 2018.

CAIADO, Kátia Regina Moreno. Convenção Internacional sobre os direitos das pessoas com deficiências: destaques para o debate sobre a educação. **Revista Educação Especial**, Santa Maria, v. 22, n. 35, p. 329-338, set./dez. 2009.

CAMBIAGHI, Silvana Serafini. Da Acessibilidade: capítulo 10. In SETUBAL, Joyce Marquezini; FAYAN, Regiane Alves Costa (orgs.). **Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência – Comentada.** Campinas: Fundação FEAC, 2016, p.163 a 185.

CARTA para o Terceiro Milênio. Assembléia Governativa da REHABILITATION INTERNATIONAL. Londres, 1999. Disponível em: http://portal.mec.gov.br/seesp/arquivos/pdf/carta_milenio.pdf. Acesso em: 31 maio 2018

CARVALHO-FREITAS, M. N.; COELHO SUZANO, J.C.; NEPOMUCENO, M.F. Acompanhamento do Primeiro Ano de Trabalho de Pessoas com Deficiência em uma Instituição Pública. **Revista Interinstitucional de Psicologia**, Belo Horizonte, v. 4, n. 2, p.310-317, jul./dez. 2011.

CARVALHO-FREITAS, Maria Nivalda de; MARQUES, Antônio Luiz. A diversidade através da história: a inserção no trabalho de pessoas com deficiência. **Organizações & Sociedade**, Salvador, v.14, n.41, p. 59-78, abr./jun. 2007.

CHITRA K.N.; CHANDRA Mohan A. Organizational Culture And Its Influence On Workplace Diversity And Inclusion. **International Journal of Civil Engineering and Technology (IJCIET)**, v. 8, n. 8, p. 1032–1038, ago. 2017. Disponível em: http://www.iaeme.com/MasterAdmin/UploadFolder/IJCIET_08_08_109-2/IJCIET_08_08_109-2.pdf. Acesso em: 31 maio 2018.

COELHO, C. M.; SAMPAIO, R.F.; MANCINI, M.C. Trabalhadores com Deficiência: vivências de prazer e sofrimento. **Psicologia & Sociedade**, Belo Horizonte, v. 26, n.1, p.214-223, 2014.

COELHO, Renata. Do Direito ao Trabalho: capítulo 6. *In* SETUBAL, Joyce Marquezin; FAYAN, Regiane Alves Costa (orgs.). **Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência – Comentada**. Campinas: Fundação FEAC, 2016, p. 89 a 134.

COX, Taylor, H. & BLAKE, Stacy. Managing Cultural Diversity: Implications for Organizational Competitiveness. **The Executive**, v. 5, n. 3, pp. 45-56, ago 1991. Disponível em: <http://www.jstor.org/stable/4165021>. Acesso em: 31 maio 2018.

CRUZ, DMC; RODRIGUES, DS; MATSUSHIMA, AM; SANTOS, P; FIGUEIREDO, MO. O trabalho e a tecnologia assistiva na perspectiva de pessoas. **Revista de Terapia Ocupacional**, São Paulo, v.26, n.3, p.382-389, set./dez. 2015.

DAVIDSON, Martin N.; FERDMAN, Bernardo M. Inclusion: What Can I and My Organization Do About It? **The Industrial-Organizational Psychologist**, Ohio, EUA, v.39, n.4, p.80-85, abr. 2002.

DINIZ, D.; BARBOSA, L.; SANTOS, W.R. Deficiência, Direitos Humanos e Justiça. **Sur - Revista Internacional De Direitos Humanos**, São Paulo, v. 6, n. 11, p. 65-77, dez. 2009.

FRANCO, Maria Estela Dal Pai; MOROSINI, Marília Costa. Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS): da universidade técnica à universidade inovadora. *In* MOROSINI, Marília (org.). **A Universidade no Brasil: concepções e modelos**. Brasília: Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira, 2006, p. 81-96.

GIANNOTTI, José Arthur. **Trabalho e Reflexão**: ensaios para uma dialética da sociabilidade. 2 ed. São Paulo: Editora Brasiliense, 1984.

GOFFMANN, Erving Goffman. **Estigma**: notas sobre a manipulação da identidade deteriorada. 4 ed. Rio de Janeiro: Zahar Editores, 1989.

GUIMARÃES, Lia Buarque de Macedo(org.). **Macroergonomia: colocando conceitos em prática**. Porto Alegre: FEEng/UFRGS, 2010.

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**, Brasília, v.35, n.3, p.768-780, jul./set. 2015.

HOFSTEDE, Geert. Culture and Organizations. **International Studies of Management & Organization**, v. 10, n.4, p. 15-41, 1981. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1080/00208825.1980.11656300>. Acesso em 14 dez. 2017.

HOFSTEDE, G.; GARIBALDI DE HILAL, A. V.; MALVEZZI, S.; TANURE, B.; VINKEN, H. Comparing Regional Cultures Within a Country: Lessons From Brazil. **Journal of Cross-Cultural Psychology**, Carolina do Norte, EUA, v. 41, n. 3, p. 336-352, 2010.

IBGE. **Censo Demográfico 2010: Características Gerais da População, Religião e Pessoas com Deficiência**. Rio de Janeiro, Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, 2012.

LANNA JÚNIOR, Mário Cléber Martins (Comp.). **História do Movimento Político das Pessoas com Deficiência no Brasil**. Brasília: Secretaria de Direitos Humanos. Secretaria Nacional de Promoção dos Direitos da Pessoa com Deficiência, 2010.

MARX, Karl. Manuscritos Econômicos e Filosóficos in FROMM, Erich. **Conceito Marxista do Homem**. 6 ed. Rio de Janeiro, Zahar Editores, 1975, p.83-170.

MUSSE, J. I.; ARAUJO NETO, A.C.; AHLERT, H.; REY, L.F.; IGNÁCIO, M.C.; MOTTA, T.S. Impactos estruturais da implantação da Governança de TI em uma Universidade Pública. *In: CONFERENCIA DE DIRECTORES DE TECNOLOGÍA DE INFORMACIÓN, 5.*, 2015: Viña del Mar. Actas, Viña del Mar: Red Clara, 2015 p. 219-226.

OFFE, Claus. Trabalho: a categoria-chave da sociologia. **Revista Brasileira de Ciências Sociais**, São Paulo, n. 10, v. 4, p. 5-20, jun. 1989.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência**. Organização das Nações Unidas, ONU, 2006. Disponível em: <http://www.bengalalegal.com/convencao>. Acesso em: 31 maio 2018.

Pacto Global da Organização das Nações Unidas (ONU); Organização Internacional do Trabalho(OIT). **Guia para empresas sobre os direitos das pessoas com deficiência**. Organização das Nações Unidas, ONU, 2018. Disponível em: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_610270.pdf. Acesso em: 11 dez. 2018.

PASSERINO, Liliana; ROSELLÓ, Teresa Coma; BALDASSARRI, Sandra. Interacción tangible para la Compensación Social de procesos mediados en niños con diversidad funcional. **Educação**, Porto Alegre, n. 3, v. 41, p. 362-373, set.-dez. 2018. Disponível em <http://dx.doi.org/10.15448/1981-2582.2018.3.31732>. Acesso em 10 abr. 2019.

PEREIRA, Ana Cristina Cypriano Pereira. **Inclusão de pessoas com deficiência no trabalho e o movimento da cultura organizacional**: análise multifacetada de uma organização. Orientador: Liliana Maria Passerino. 2011. Dissertação (Mestrado em Educação) - Universidade Federal do Rio Grande do Sul.

PEREIRA, Ana Cristina Cypriano **Processos de Inclusão de Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho**: A apropriação da Solução Assistiva no Contexto das Organizações Brasil-Espanha. Orientador: Liliana Maria Passerino. 2016. Tese (Doutorado em Educação) - Universidade Federal do Rio Grande do Sul.

PINTO, Álvaro Vieira. **O Conceito de Tecnologia**: volume I. Rio de Janeiro: Contraponto, 2005.

PLESS, Nicola M.; MAAK, Thomas. Building an Inclusive Diversity Culture: Principles, Processes and Practice. **Journal of Business Ethics**, Suíça, n. 54, p. 129–147, 2004.

Relação Anual das Informações Sociais (RAIS). **Relação Anual das Informações Sociais: Dados Nacionais de 2017**. Ministério do Trabalho, 2017. Disponível em: <http://pdet.mte.gov.br/index.php/rais>. Acesso em: 16 jan. 2019.

REICHER, Stella Camlot. Do Reconhecimento da Igualdade Perante a Lei, da Tutela, Curatela e da Tomada de Decisão Apoiada: capítulo 16. *In* SETUBAL, Joyce Marquês; FAYAN, Regiane Alves Costa (orgs.). **Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência – Comentada**. Campinas: Fundação FEAC, 2016, p. 241 a 258.

REIS NETO, Mário de Castro & ARAÚJO MATOS, Tauller Augusto de. Direito à inclusão social – Uma análise técnico-jurídica acerca do Decreto nº 5.296 de 2/12/2004, que estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida. **Revista Interdisciplinar de Direito**, Valença-RJ, v. 8, n. 1, 2011: v.08 n. 1, p. 245-254, 2011. Disponível em: http://faa.edu.br/revistas/docs/RID/2011/RID_2011_17.pdf. Acesso em: 11 nov. 2017

ROBBINS, Stephen P. & JUDGE, Timothy A. **Comportamento Organizacional**. 13 ed. México: Pearson Educación, 2009.

ROTHENBURG, Walter Claudius. Igualdade material e discriminação positiva: o princípio da isonomia. **Novos Estudos Jurídicos**, Itajaí, SC, v. 13, n. 2, p. 77-92. jul./dez. 2008.

SHABBAR, Ather. **Promoting Inclusion through Organizational Culture Change**. 2017. Dissertação (Mestrado em Design Inclusivo). OCAD University, Toronto, Canada.

SOUZA PIRES, José Calixto & MACÊDO, Kátia Barbosa. Cultura organizacional em organizações públicas no Brasil. **Revista de Administração Pública (RAP)**, Rio de Janeiro, v. 40, n. 1, p.81-105, jan./fev. 2006.

TOMASELLO, Michael. **Origens Culturais da Aquisição do Conhecimento Humano**. São Paulo: Martins Fontes, 2003.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL. **Plano de Desenvolvimento Institucional PDI 2016-2026: Construa o futuro da UFRGS**. [Porto Alegre: UFRGS],

2016a. Disponível em: http://www.ufrgs.br/pdi/PDI_2016a2026_UFRGS.pdf. Acesso em 06 nov. 2018.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL. **Plano Diretor de Tecnologia de Informação PDTI 2016-2021**. [Porto Alegre: UFRGS], 2016b. Disponível em: <http://www.ufrgs.br/ufrgs/a-ufrgs/pdti/pdti-2016-2021>. Acesso em: 06 nov. 2018.

VASCONCELOS, Fernando Donato. O trabalhador com deficiência e as práticas de inclusão no mercado de trabalho de Salvador, Bahia. **Revista Brasileira Saúde Ocupacional**, São Paulo, v. 35, n. 121, p. 41-52, jan./jun. 2010.

VIGOTSKI, L.S. **Obras Escogidas III Capítulo 7: A pré-história do desenvolvimento da linguagem escrita**. 1931, 29p. Disponível em: <http://geplei.sites.ufms.br/files/2017/03/A-pre-historia-da-linguagem-escrita-Vigotski-traducao.pdf> _ Acesso em: 13 ago. 2018.

VIGOTSKI, L.S. **Obras Escogidas V: Fundamentos de Defectologia**. Moscou: Editorial Pedagógica, 1983.

YIN, Roberto K. **Estudo de Caso: planejamento e métodos**. 5 ed. Porto Alegre: Bookman, 2015.

APÊNDICE 1 – INSTRUMENTOS LEGAIS REFERENTES À QUESTÃO LABORAL

Quadro 2 - Dispositivos Legais e suas principais contribuições jurídicas.

Dispositivos Legais	Destaque Jurídico
Constituição Federal de 88	“proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência” (artigo 7º, inciso XXXI); “a lei reservará percentual dos cargos e empregos públicos para as pessoas portadoras de deficiência e definirá os critérios de sua admissão” (artigo 37, inciso VIII).
Lei nº 7.853/1989	Propõe a reserva de vagas na Administração Pública e no setor privado e define a inclusão, a partir do censo de 1990, com questões relativas à problemática da pessoa com deficiência.
Lei 8.112, de 11 de dezembro de 1990	Estabelecimento de cotas (20%) para pessoas com deficiência no Serviço Público.
Decreto nº 3.298 de 20 de dezembro de 1999	Detalhamento da proteção aos trabalhadores, em especial, aos servidores públicos, no trabalho. Criação da Equipe Multiprofissional de Acessibilidade (EMA).
Decreto Nº 3.956, de 8 de outubro de 2001	O Brasil passa a ser signatário da Convenção Interamericana para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Pessoas Portadoras de Deficiência.
Decreto Nº 5.296, de 2 de dezembro de 2004	Primeiro guia legal com as especificações gerais de proteção e apoio às pessoas com deficiência.
Decreto Nº 6.949, de 25 de agosto de 2009	Ratifica a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência.
Decreto Nº 7.612, de 17 de novembro de 2011	Institui o Plano Nacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência - Plano Viver sem Limite.
LEI nº 13.146, de 6 de julho de 2015	Lei Brasileira de Inclusão - principal instrumento legal em vigência relativo à defesa dos direitos das pessoas com deficiência.
Decreto nº 9.508/2018 ⁴³	Revisão do Decreto nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999.

Fonte: pesquisa bibliográfica do presente estudo.

⁴³ Em 24 de setembro de 2018, foi publicado o Decreto nº 9.508/2018 (BRASIL, 2018), trazendo pontos importantes como: 1. a reserva de vagas, definindo um percentual mínimo de 5%; 2. uma maior especificidade quanto à acessibilidade no que se refere aos concursos públicos e 3. uma revisão nos artigos 37 a 43 do Decreto nº 3.298/1999, em que aborda a atuação da EMA.

APÊNDICE 2 - TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

DISSERTAÇÃO: Gestão Inclusiva: Propostas Para A Inclusão Laboral em uma IFES

ORIENTAÇÃO: Tarcísio Abreu Saurin e Liliana Maria Passerino

1. NATUREZA DO TRABALHO: Este trabalho tem como problema de pesquisa de que forma a universidade têm implementado ações, nos diferentes níveis de gestão, para garantir o ingresso, a permanência e a qualificação laboral dos servidores e servidoras com deficiência. Este trabalho é um projeto de dissertação que faz parte do Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção – Mestrado Acadêmico na área de Gestão de Operações em Universidades Públicas Federais.

2. PARTICIPANTES DA PESQUISA: servidores com deficiência que ingressaram através das cotas definidas pela Lei 8112, de 11 de dezembro de 1990 e os setores que estão envolvidos - seja legalmente, seja administrativamente - nos percursos institucionais destes servidores.

3. ENVOLVIMENTO NA PESQUISA: Ao participar deste estudo você participará de uma entrevista, com previsão de uma hora. Você tem a liberdade de se recusar a participar e tem a liberdade de desistir de participar em qualquer momento que decida sem qualquer prejuízo. No entanto, solicitamos sua colaboração para que possamos obter melhores resultados da pesquisa. Sempre que você queira mais informações sobre este estudo podem entrar em contato com o mestrando José Luis Machado, fone: 99974.3974.

4. SOBRE A ENTREVISTA: A entrevista terá como foco a relação com seu trabalho, o ambiente, o dia-a-dia e as suas relações, tendo como interesse saber se a universidade tem lhe propiciado o ambiente propício para que possa desenvolver adequadamente as suas tarefas.

5. RISCOS E DESCONFORTO: a participação nesta pesquisa não traz complicações legais de nenhuma ordem e os procedimentos utilizados obedecem aos critérios da ética na Pesquisa com Seres Humanos conforme a Resolução nº 196/96, ítem III, do Conselho Nacional de Saúde. Nenhum dos procedimentos utilizados oferece riscos à sua dignidade.

6. CONFIDENCIALIDADE: Todas as informações coletadas nesta investigação são estritamente confidenciais. Acima de tudo interessam os dados coletivos e não aspectos particulares de cada entrevistado.

7. BENEFÍCIOS: Ao participar desta pesquisa, você não terá nenhum benefício direto. Entretanto, esperamos que futuramente os resultados deste estudo sejam usados em benefício dos servidores com deficiência que ingressarem na universidade pois nosso interesse é, a partir destes dados, propor melhoramentos nas ações institucionais a eles dirigidas.

8. PAGAMENTO: Você não terá nenhum tipo de despesa por participar deste estudo, bem como não receberá nenhum tipo de pagamento por sua participação. Após estes esclarecimentos, solicitamos o seu consentimento de forma livre para que participe desta pesquisa. Para tanto, preencha os itens que se seguem:

CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO Tendo em vista os itens acima apresentados, eu, de forma livre e esclarecida, aceito participar desta pesquisa.

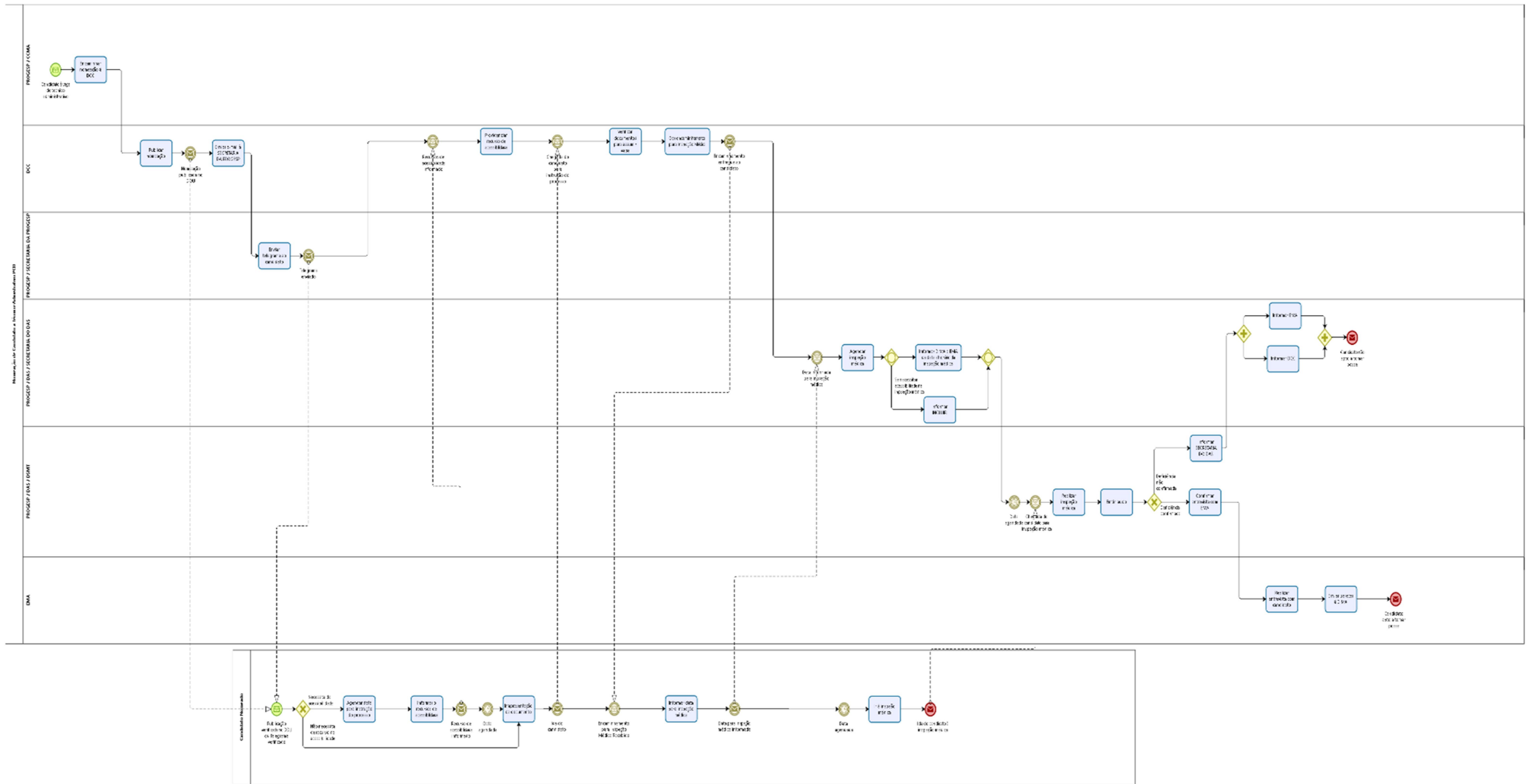
Nome:

José Luis Machado – mestrando

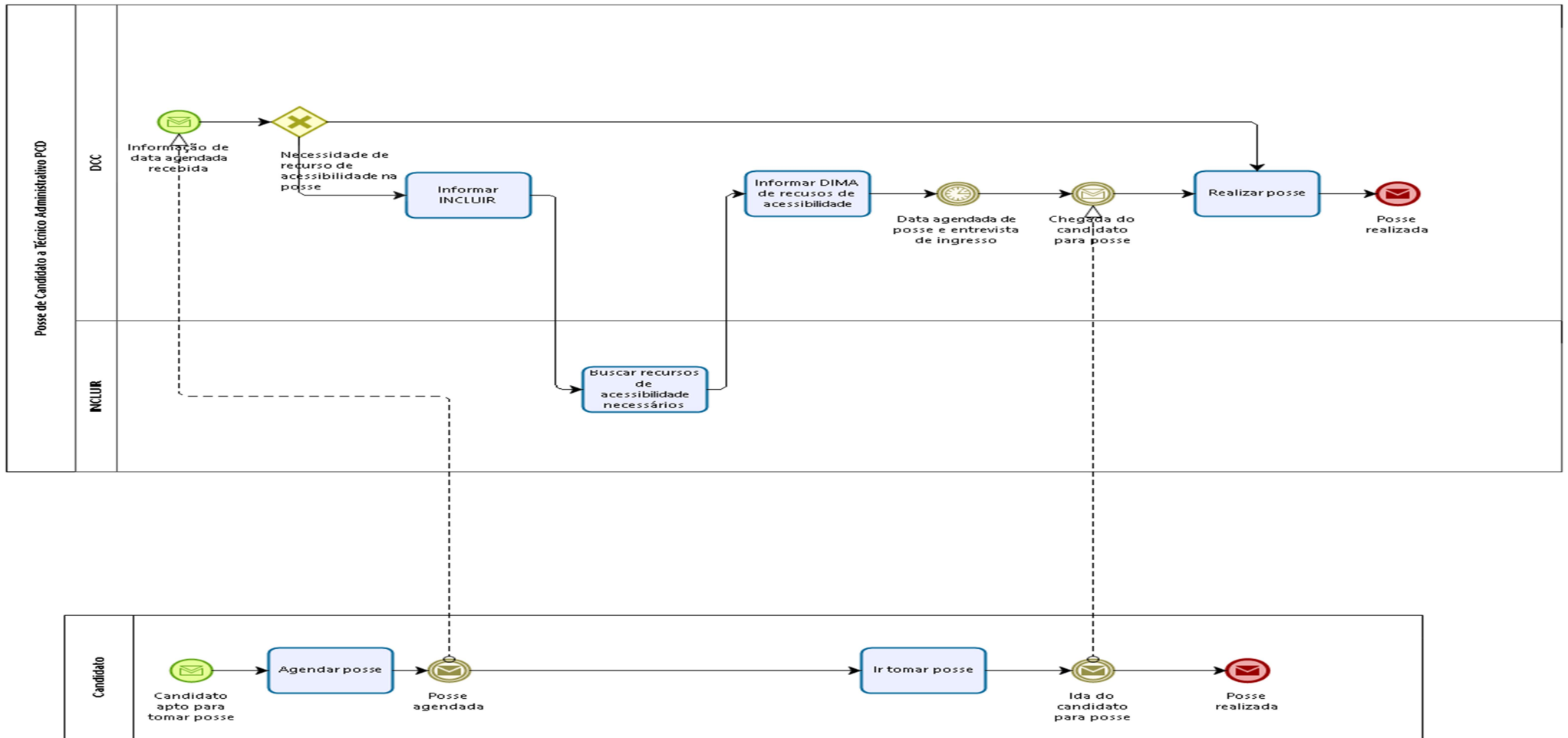
Porto Alegre, de de 2018

Agradecemos a sua autorização e colocamo-nos à disposição para esclarecimentos adicionais. O pesquisador/aluno responsável por esta pesquisa é o mestrando José Luis Machado do Pós-Graduação de Engenharia da Produção da UFRGS. Caso queiram contata-lo, isto pode ser feito pelo telefone 99974.3974.

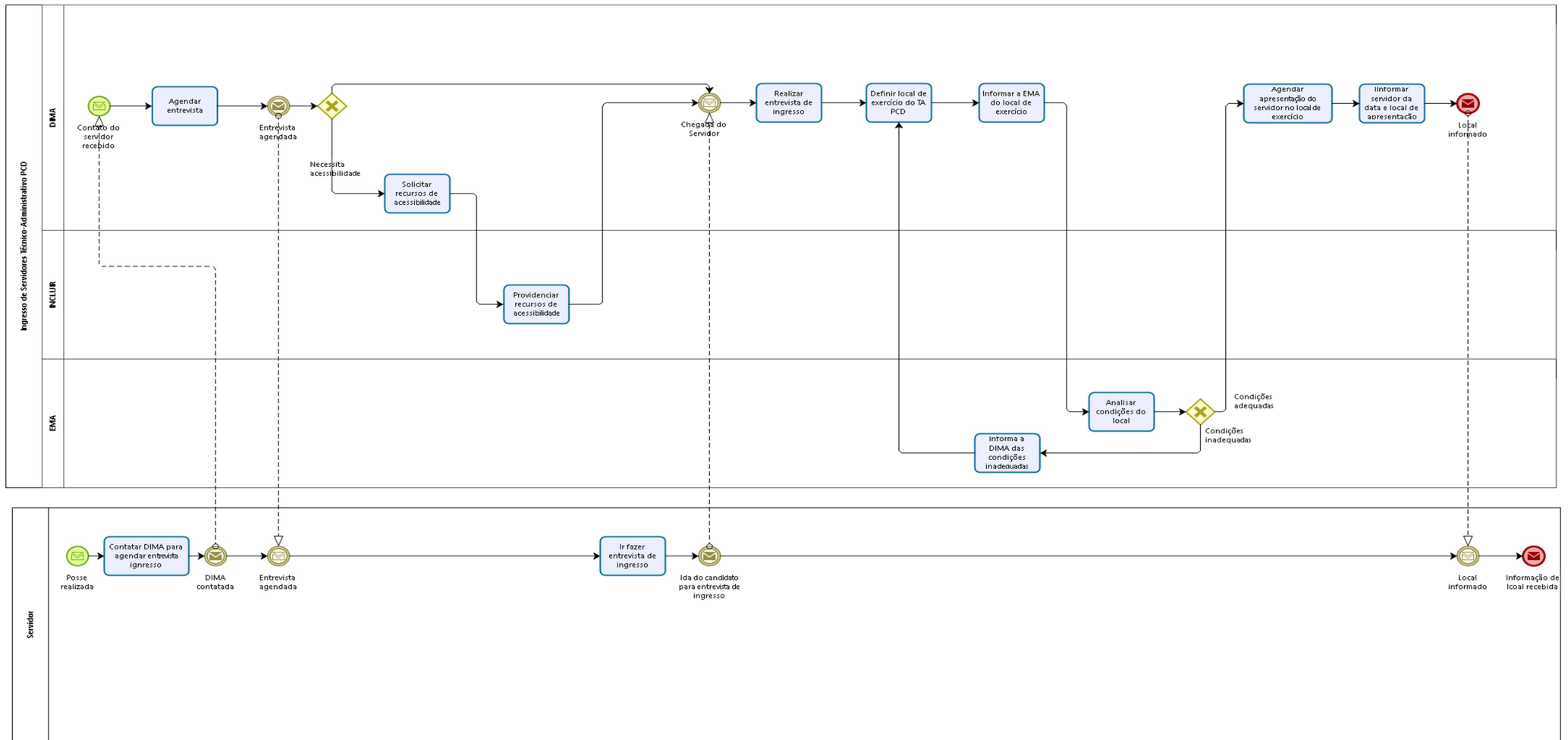
APÊNDICE 3 – CAMINHO DA SERVIDORA E DO SERVIDOR: NOMEAÇÃO



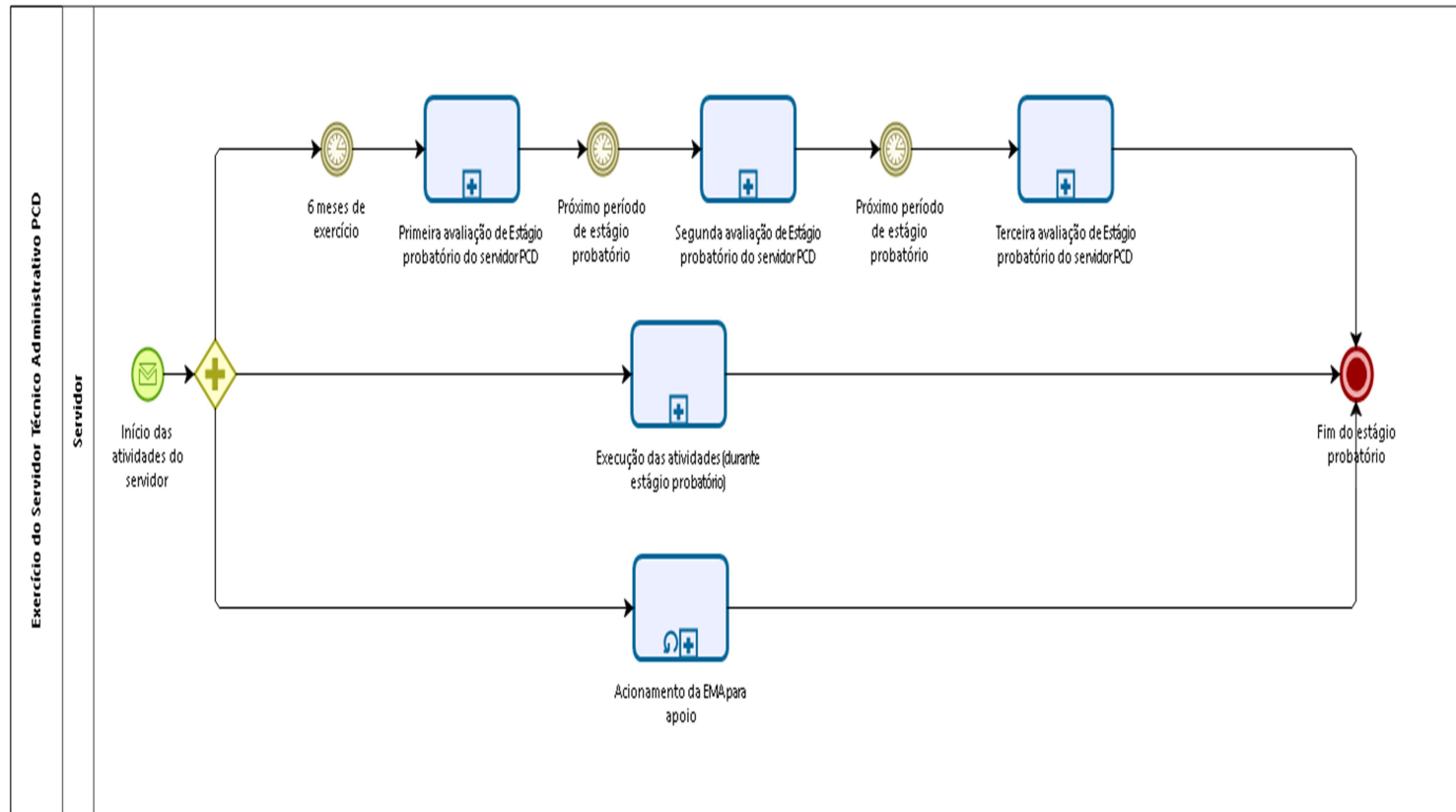
APÊNDICE 4 – CAMINHO DA SERVIDORA E DO SERVIDOR: POSSE



APÊNDICE 5 – CAMINHO DA SERVIDORA E DO SERVIDOR: INGRESSO



APÊNDICE 6 – CAMINHO DA SERVIDORA E DO SERVIDOR: ESTÁGIO PROBATÓRIO



APÊNDICE 7 – PROJETO DE TUTORIA PARA SERVIDORAS E SERVIDORES COM DEFICIÊNCIA

NOME DA AÇÃO DE CAPACITAÇÃO – PROGRAMA DE TUTORIA AOS SERVIDORES COM DEFICIÊNCIA EM ESTÁGIO PROBATÓRIO

- 1. JUSTIFICATIVA** – O período de estágio probatório é de desafio, ao ingressante, por se tratar de um período de experimentações e reconhecimento do novo ambiente laboral. No caso de pessoas com deficiência, esse desafio torna-se maior devido a toda uma carga cultural que permeia essa condição, podendo criar barreiras físicas e atitudinais que podem ser bastante prejudiciais para suas possibilidades de contribuição institucional. Para tentar minimizar esse processo, os servidores docentes instituíram a figura da tutoria, que acompanha os docentes em seu estágio probatório, dando-lhes apoio técnico, psicológico e administrativo, e tem sido bastante importante nessa fase de estágio probatório. No caso da tutoria para os servidores técnico-administrativos e docentes com deficiência, o fato de disseminar a cultura inclusiva é um ponto positivo também. Nesse sentido, de apoio e disseminação de uma cultura inclusiva na universidade, é que este projeto está fundamentado.

- 2. OBJETIVOS GERAIS E ESPECÍFICOS** – O objetivo geral é institucionalizar a figura da tutoria para servidores com deficiência em estágio probatório, tendo como objetivos específicos:
 - apoiar os servidores com deficiência em estágio probatório;
 - fortalecer o ambiente inclusivo da universidade;
 - disseminar a cultura inclusiva, envolvendo mais pessoas na discussão da temática e nas práticas de inclusão; e
 - reduzir barreiras atitudinais no ambiente de trabalho.

- 4. DESENVOLVIMENTO** – O tutor terá como atribuições:
 - acolher, orientar e acompanhar o servidor durante o seu estágio probatório;
 - auxiliar na integração do servidor em seu local de trabalho;
 - apoiar o servidor na interlocução junto às questões institucionais.

- 5. CLASSIFICAÇÃO DO PROJETO CONFORME:**
 - 5.1 ÁREA TEMÁTICA**

Gestão e Governança

5.2 MODALIDADE

Presencial

5.3 NÍVEL DE ABRANGÊNCIA DA AÇÃO

Informação

5.4 TIPO DE EVENTO

Visita Técnica

5.5 METODOLOGIA

a. COMPETÊNCIA(S) COM A(S) QUAL(IS) A AÇÃO DE APERFEIÇOAMENTO PRETENDE CONTRIBUIR PARA O DESENVOLVIMENTO:

Competência de Ensino: Respeito à diversidade

Competência Institucional: Inclusão

Competência de Ensino: Recursos assistivos

b. RESULTADOS ESPERADOS COM A AÇÃO DE APERFEIÇOAMENTO: Integração e desenvolvimento do servidor PCD na Universidade; diminuição das barreiras atitudinais, construindo uma cultura organizacional inclusiva.

c. CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO: Percepções e envolvimento do servidor com deficiência em relação ao seu ambiente laboral e avaliações satisfatórias no estágio probatório.

d. CARGA-HORÁRIA TOTAL (ATIVIDADES PRESENCIAIS + A DISTÂNCIA, SE HOVER): Serão previstos cinco horas semanais para o tutor fazer o acompanhamento e prestar o apoio necessário ao servidor com deficiência.

e. ENCONTRO(S): Durante o estágio probatório do servidor com deficiência.

f. HORÁRIO(S) E LOCAIS DO(S) ENCONTRO(S): Diariamente, no local de trabalho.

g. PÚBLICO-ALVO: Servidores técnico-administrativos e docentes com deficiência em estágio probatório.

h. PROPONENTE(S): DIMA, EMA e INCLUIR

APÊNDICE 8 – PARECERES DAS PROPOSIÇÕES

Quadro 3 - Síntese das Proposições.

PROPOSIÇÃO 01	Provas traduzidas e interpretadas em Libras, previamente gravadas, para disponibilização individual nos concursos públicos da UFRGS. Parecerista: <i>Tiago Coimbra Nogueira</i>
PROPOSIÇÃO 02	Análise da vinculação funcional do INCLUIR. Parecerista: <i>Mauro Roberto de Oliveira Tolotti</i>
PROPOSIÇÃO 03	Criação da tutoria para servidoras e servidores técnico-administrativos com deficiência em estágio probatório e o pleno atendimento da EMA. Parecerista: <i>Eduardo Cardoso</i>
PROPOSIÇÃO 04	Formulário de Averiguação das condições de trabalho. Parecerista: <i>Ana Cristina Cypriano Pereira</i>
PROPOSIÇÃO 05	Criação de um repositório de informações para PCDs. Parecerista: <i>Hubert Ahlert</i>
PROPOSIÇÃO 06	Solicitações de Serviços e Informações referentes à acessibilidade física nos Sistemas de Espaço Físico e de Serviços de Infraestrutura da Universidade. Pareceristas: <i>Ricardo Vieira e Heinrich Hasenack</i>
PROPOSIÇÃO 07	Modelagem do caminho da servidora e do servidor na Universidade com as sugestões de melhoria. Parecerista: <i>Joao Francisco da Fontoura Vieira</i>
PROPOSIÇÃO 08	Formulário de Avaliação específico no Estágio Probatório para servidoras e servidores com deficiência. Parecerista: <i>Tônia Duarte</i>
PROPOSIÇÃO 09	Apoio às chefias das servidoras e dos servidores com deficiência. Parecerista: <i>Jacqueline Aguiar</i>
PROPOSIÇÃO 10	Encontros periódicos com as servidoras e os servidores com deficiência. Parecerista: <i>Mariana Baierle</i>

Fonte: dados do autor.

APÊNDICE 8 – PROPOSIÇÃO 01

A não disponibilização de provas traduzidas e interpretadas previamente para LIBRAS fere o princípio legal, visto anteriormente, no item 2.1, da Legislação, no Decreto nº 3.298/1999, artigo 41. Isso é reforçado no Decreto nº 9.508, de 24 de setembro de 2018, no artigo 3, que trata da “igualdade de condições com os demais candidatos”, colocado no item I, referente “ao conteúdo das provas”, e que tem assegurado no Anexo, Artigo 1º, item II, ao candidato com deficiência auditiva, “a) **prova gravada em vídeo** por fiscal intérprete da Língua Brasileira de Sinais – Libras” (grifo nosso). Com a Lei nº 10.436, de 24 de abril de 2002, é reconhecido o uso de LIBRAS como forma de comunicação e expressão e garantido o seu uso, através do artigo 2º,

Deve ser garantido, por parte do poder público em geral e empresas concessionárias de serviços públicos, formas institucionalizadas de apoiar o uso e difusão da Língua Brasileira de Sinais - Libras como meio de comunicação objetiva e de utilização corrente das comunidades surdas do Brasil. (BRASIL, 2002)

Logo, amparado pelo Decreto nº 9.508 / 2018, que prevê igualdade de condições de acesso e reforçado o fato de que LIBRAS tornou-se uma forma de comunicação na atualidade, não só socialmente, mas institucionalmente estabelecida, Lei nº 10.436 / 2002, para uma parcela da população que se candidata às vagas de PCDs no concurso público, que são os surdos, recomenda-se:

PROPOSIÇÃO UM: Provas traduzidas e interpretadas em Libras, previamente gravadas, para disponibilização individual nos concursos públicos da UFRGS.

Recomenda-se que a Universidade disponibilize aos candidatos, quando solicitadas, provas traduzidas e interpretadas em LIBRAS, previamente gravadas para disponibilização individual em seus concursos públicos, sejam para ingresso no serviço público sejam para ingresso na graduação, via vestibular.

A proposição apresentada por José Luis Machado está de acordo com a legislação vigente, e se coaduna com o Art. 30 e 38 da Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015. Além disso, vai ao encontro aos direitos de igualdade de oportunidades e a intensão de democratizar a possibilidade de acesso ao serviço público. A premissa principal é a compreensão de que a Libras é a primeira língua dos surdos brasileiros, nesse sentido, se a pessoa surda recebe e produz conhecimentos através de uma língua de sinais, é preciso que usem dessa forma para que possam comprovar suas habilidades e competências. Existe um ponto importante que reforça a necessidade da ampla e completa tradução prévia da prova e seus procedimentos

(editais, informes e outras publicações relacionadas ao processo de seleção) a ser esclarecido. A inclusão de apenas um intérprete de Libras-Português durante a aplicação da prova não soluciona as questões de acessibilidade. Normalmente esse serviço possibilita o candidato surdo solicitar a interpretação parcial ou integral, uma ou mais vezes das questões que compõem a prova. Porém, essa atividade fica limitada a aplicação da prova. Além disso, a interpretação se caracteriza pela 'transmissão imediata' do discurso, a tomada de decisão é instantânea e o tempo um complicador, limitado a duração da prova e a necessidade de responder todas as questões. Na tradução a tomada de decisão pode ser submetida à reflexão, pesquisa, revisão e correção em um tempo determinado pelo tradutor. Essas diferenças de processos corroboram para a compreensão e autonomia do candidato. Videoprovas, possibilitam que um texto, traduzido e revisado possa ser visto e respondido no tempo do candidato, conforme sua escolha e organização, respeitando sua língua e a produção de seu conhecimento.

Tiago Coimbra Nogueira⁴⁴

⁴⁴ Professor e Intérprete de Libras-Português; Bacharel em Letras Libras pela Universidade Federal de Santa Catarina-UFSC; Mestre em Estudos da Tradução pelo Programa de Estudos da Tradução da UFSC- PGET, Professor Assistente do Departamento de Línguas Modernas do Instituto de Letras da Universidade Federal do Rio Grande do Sul; Colaborador do Grupo de Pesquisa COM Acesso- Comunicação Acessível. Atual Diretor de articulação política da FEBRAPILS-Federação Brasileira das Associações de Tradutores e Intérpretes e Guias- intérpretes de Línguas de Sinais).

APÊNDICE 8 – PROPOSIÇÃO 02

Para subsidiar a discussão acerca da vinculação funcional do INCLUIR, foram analisadas oito universidades federais a partir de seus sítios institucionais⁴⁵: Universidade Federal de Alagoas (UFAL)⁴⁶, Universidade Federal de Pelotas (UFPEL)⁴⁷, Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC)⁴⁸, Universidade Federal de Santa Maria (UFSM)⁴⁹, Universidade Federal de São Carlos (UFSCar)⁵⁰, Universidade Federal do Oeste do Paraná (UFOPA)⁵¹, Universidade Federal do Paraná (UFPR)⁵² e Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ)⁵³. Considerando o seu escopo de atuação (alunos e/ou servidores), sua tipologia administrativa (Núcleo, Coordenadoria, Diretoria ou Secretaria) e sua vinculação administrativa, apresenta-se a composição apresentada no Quadro 4.

Quadro 4 - Organismos de Acessibilidade das Universidades Federais.

Universidade	Escopo	Tipologia Administrativa	Vinculação Administrativa
UFSCar	Servidores e Alunos	Núcleo	Pró Reitoria de Extensão
UFPEL	Servidores e Alunos	Coordenadoria	Gabinete do Reitor
UFAL	Alunos	Núcleo	Assistência Estudantil
UFOPA	Alunos	Núcleo	Pró Reitoria de Graduação
UFSM	Servidores e Alunos	Núcleo e Comissão	Coordenadoria de Ações Educacionais
UFPR	Servidores e Alunos	Superintendência de Inclusão, Políticas Afirmativas e Diversidade	Gabinete do Reitor
UFRJ	Servidores e Alunos	Diretoria	Gabinete do Reitor
UFSC	Servidores e Alunos	Secretaria	Gabinete do Reitor

Fonte: acesso aos sítios institucionais de cada universidade.

⁴⁵ Foi realizada uma pesquisa nos sítios institucionais, em 29 de dezembro de 2018, e foram selecionadas oito universidades federais, onde foi possível extrair o maior número de informações.

⁴⁶ <https://ufal.br/estudante/assistencia-estudantil/nucleo-de-acessibilidade>

⁴⁷ <https://wp.ufpel.edu.br/nai/sobre/>

⁴⁸ <http://saad.ufsc.br/>

⁴⁹ <https://www.ufsm.br/orgaos-executivos/caed/nucleo-de-acessibilidade/>

⁵⁰ <http://www.incluir.ufscar.br/>

⁵¹ <http://www.ufopa.edu.br/proen/diretoria-de-ensino/nucleo-de-acessibilidade-2/>

⁵² <http://www.ufpr.br/portalfpr/noticias/nucleo-de-acessibilidade-busca-inclusao-com-qualidade/>

⁵³ <https://ufrj.br/dirac>

Apenas duas universidades atendem somente aos alunos (UFAL e UFOPA). O Núcleo de Acessibilidade da UFSCar, mesmo envolvendo servidores, possui um trabalho mais direcionado ao ensino, estando vinculado à Pró Reitoria de Extensão. Na Universidade Federal de Santa Maria, o Núcleo de Acessibilidade, mesmo estando vinculado à Coordenadoria de Ações Educacionais, atende a alunos e servidores, segundo informações repassadas por e-mail pela coordenação do núcleo.

As outras quatro universidades possuem um trabalho voltado aos servidores em suas atividades laborais – UFPEL, UFPR, UFRJ e UFSC – e estão com vinculação administrativa direta ao Gabinete do Reitor. O que as diferencia é a tipologia do órgão – Coordenadoria, Superintendência, Diretoria e Secretaria – respectivamente. Um ponto interessante é que apenas a UFRJ, com a Diretoria de Acessibilidade, é que possui uma estrutura exclusiva para a questão da acessibilidade. As outras três universidades criaram uma estrutura em que aglutinaram Inclusão e Diversidade, tratando, portanto, de políticas afirmativas, questões de gênero, entre outras. A UFRGS possui a Coordenadoria de Acompanhamento do Programa de Ações Afirmativas (CAAF), mas esta não responde pela temática da deficiência.

Apesar de ser uma pesquisa exploratória, algumas pistas são possíveis de serem apontadas:

- a. a vinculação entendida como a melhor solução pelas universidades que possuem atendimentos aos servidores com deficiência foi o vínculo ao Gabinete do Reitor, com exceção apenas da UFSM;
- b. houve a opção de uma tipologia administrativa mais robusta que um Núcleo para abrigar as ações de acessibilidade;
- c. houve uma agregação com as demais questões que tratam da diversidade (gênero, raça, entre outras), com exceção da UFRJ que optou por uma estrutura específica.

Nesse sentido, recomenda-se:

PROPOSIÇÃO DOIS: Análise da vinculação funcional do INCLUIR.

O vínculo ao Gabinete do Reitor e uma tipologia administrativa robusta deveriam ser considerados, reforçando a estrutura operacional já existente. A definição de uma estrutura específica ou aglutinada com outras temáticas relacionadas com a diversidade pode ser um debate interessante, desde que temas tão importantes na universidade sejam trabalhados qualificadamente, enriquecendo o seu enfoque. Também, considere-se a necessidade de um maior conhecimento de experiências de outras universidades, conforme foi esboçado anteriormente, para que possa ser tomada uma melhor decisão.

Pela minha experiência e vivência de quase trinta anos nos órgãos que tratam de pessoas (Coordenador de RH, por cerca de 13 anos) e Gerente de Divisão de Planejamento e Organização (últimos 16 anos) em uma empresa pública com ramificações em todo o Território Nacional, considero a temática de reestruturação organizacional uma das mais desafiadoras para a gestão nos seus níveis tático, operacional e estratégico.

Mudanças, mesmo as que trazem benefícios significativos para a grande maioria dos envolvidos, são no mínimo desconfortáveis para as pessoas, podendo chegar a situações organizacionais traumáticas. Neste sentido, qualquer intervenção estrutural em uma empresa ou entidade pública, mesmo uma simples alteração nas atribuições de órgãos ou cargos deve ser bem planejada e embasada e, ainda, muito bem comunicada para todos direta ou indiretamente envolvidos na inovação.

Fortalecer um órgão com novas atribuições e desafios ou criar uma nova unidade no topo da hierarquia (na Reitoria) é uma iniciativa que repercute em toda a instituição. E na maioria das vezes, a mudança é percebida de forma negativa, trazendo apenas mais patrimonialismo, mais favorecimentos, mais desperdícios e aumento de custos e poucas melhorias institucionais.

Adotar um modelo de gestão inclusiva em uma instituição do porte de uma grande universidade pública, que tem como finalidade precípua gerar conhecimento, por meio de ensino e pesquisa, não pode significar simplesmente o cumprimento de um dever legal, seria uma grande perda de oportunidade de inovação e que poderia ser vista como mais uma ação entre amigos. Este é um momento propício para ruptura com o antigo padrão burocrático-legalista. É quando Universidade pode tornar-se paradigma para as demais instituições públicas e privadas do País na criação e implementação de um modelo de gestão de pessoas realmente inclusiva, onde pessoas com necessidades especiais tenham um espaço genuíno para exercerem suas atividades profissionais e sejam integralmente inseridas e aceitas no ambiente organizacional.

Esse grande desafio para a administração exige planejamento e estudos qualificados, uma dissertação como essa do Sr. José Machado, sem dúvida é um poderoso aliado na preparação das bases para a adoção da gestão inclusiva na Universidade.

A proposta de fortalecer a estrutura organizacional existente, vinculada ao Reitor, com pessoal qualificado e dedicado ao planejamento, organização e controle desse processo de mudança, pode ser considerada uma iniciativa oportuna, eficiente e eficaz para superar as exigências legais e propiciar condições para a internalização da gestão inclusiva na UFRGS.

Mauro Roberto de Oliveira Tolotti⁵⁴

⁵⁴ Bacharel em Administração – UFRGS; MBA – Gestão Estratégica da Informação – FGV; Mestre em Engenharia da Produção – COPPEAD/UFRJ; Coordenador de RH (14 anos) e Gerente de Planejamento e Organização (16 anos) da DATAPREV – Empresa de Tecnologia e Informação de Previdência Social.

APÊNDICE 8 – PROPOSIÇÃO 03

A tutoria foi avaliada positivamente pelos docentes surdos que foram entrevistados. A chefia do Departamento de Estudos Especializados da Faculdade de Educação, departamento que agrega a maioria dos docentes surdos, também posicionou-se favoravelmente a esta medida como forma de disseminação da cultura inclusiva, compartilhando desafios e barreiras, mas ressaltou que, ainda, é uma prática muito pessoal, necessitando de uma normatização interna no sentido de maior comprometimento institucional com a atividade.

Para um maior aproveitamento e para saber como institucionalizá-la, foi contatada a Escola de Desenvolvimento de Servidores (EDUFRGS) para estudar as possíveis opções processuais. O caminho proposto para a tutoria, a ser realizada por um servidor técnico-administrativo, foi a de criar um projeto de capacitação, na linha de Aprendizagem em Serviço, que preveja horas de dedicação para a tutoria. Foi elaborado um projeto (Apêndice 6) e que foi encaminhado à Pró Reitoria de Gestão de Pessoas (PROGESP) para sua aprovação.

Para a tutoria realizada por um servidor docente, nas reuniões de modelagem, foi discutido e sugerido que esta atividade pudesse ser considerada como horas de gestão e permitisse contemplar pontos para efeito de progressão, sugestão que foi encaminhada à Comissão Permanente de Pessoal Docente (CPPD) para estudo e possível implementação.

É importante colocar que a tutoria não substituiria o importante papel da Equipe Multidisciplinar de Acessibilidade (EMA) como apoio ao servidor com deficiência no período de estágio probatório.

Logo, existem duas questões que deverão ser tratadas no sentido de prever um tratamento igualitário entre os servidores docentes e os servidores técnico-administrativos com deficiência: 1. o atendimento aos docentes por parte da EMA e 2. a possibilidade de tutoria para as servidoras e os servidores técnico-administrativos.

Portanto, recomenda-se:

PROPOSIÇÃO TRÊS: Criação da tutoria para as servidoras e os servidores técnico-administrativos com deficiência em estágio probatório e o pleno atendimento da EMA. Para institucionalizar a atividade de tutoria para as servidoras e os servidores técnico-administrativos com deficiência em estágio probatório apresenta-se um projeto de capacitação, no Apêndice 7, dentro da linha de Aprendizagem em Serviço, para a EDUFRGS, bem como é recomendável o atendimento as servidoras e aos servidores docentes com deficiência por parte da EMA, conforme previsto no Decreto nº 3.298 / 1999.

A proposição 3: tutoria para técnicos administrativos com deficiência em estágio probatório apresenta-se como uma boa prática para inclusão na Universidade, promovendo o acolhimento, a troca e, principalmente, uma cultura mais inclusiva. Temos a experiência de ótimas trocas e avanços em encontros sobre a temática na universidade e temos que manter essa agenda cada vez mais em pauta, até que não seja mais necessária. Ainda, na forma como é proposto, engaja diferentes setores da universidade e valoriza o trabalho do tutor. Ainda, é importante construir as relações propostas entre a EMA, CPPD e EDUFRGS com vistas a potencializar a proposição. Todavia, como o próprio título da proposição já traz, focaria apenas no acompanhamento aos servidores técnico-administrativos, pois no fim tenta uma junção com o atendimento de docentes pela EMA e talvez essa situação faça parte de proposição.

Eduardo Cardoso⁵⁵

⁵⁵ Graduado em Arquitetura e Urbanismo, Especialista em Tecnologia Computacional Aplicada ao Projeto, Mestre e Doutor em Design. Pesquisa na área de Acessibilidade na Comunicação nos contextos de: educação inclusiva; mediação cultural acessível; e divulgação institucional acessível. É Professor Colaborador do Programa de Pós-Graduação em Design - PgDesign e Professor Adjunto do Departamento de Design e Expressão Gráfica nos Cursos de Graduação em Design Visual e Design de Produto da Universidade Federal do Rio Grande do Sul - UFRGS. Coordena o Grupo de Pesquisa COM Acesso - Comunicação Acessível e o Núcleo Interdisciplinar Pró-Cultural Acessível da Pró-Reitoria de Extensão da UFRGS.

APÊNDICE 8 – PROPOSIÇÃO 04

Para a padronização da análise da Equipe Multidisciplinar de Acessibilidade (EMA) referente ao local de exercício designado pela Divisão de Ingresso, Mobilidade e Acompanhamento (DIMA), sugere-se a elaboração de um formulário com itens necessários para auditoria do local averiguado, propiciando uma avaliação mais unificada entre a equipe.

Pereira (2016) propôs, na página 152 de sua tese de doutorado, um Index de Inclusão Organizacional⁵⁶, que pode ser usado como modelo na confecção do formulário de inspeção. Esse formulário, após preenchido no local de averiguação, poderia ser registrado digitalmente, resultando em informações institucionais úteis. O Index de Inclusão Organizacional é apresentado no Anexo 2.

Nesse sentido, recomenda-se:

PROPOSIÇÃO QUATRO: Formulário de Averiguação das condições de trabalho. Confecção de um formulário de averiguação das condições de trabalho a ser preenchido pela EMA, usando-se como modelo o Index de Inclusão Organizacional, na inspeção do local de trabalho a ser designado para o ingressante com deficiência.

A criação de um formulário de averiguação das condições de trabalho parece ser uma medida essencial à padronização de procedimentos.

Cabe destacar, no entanto, que o Index de Inclusão Organizacional prevê questões primárias em uma Organização, como os itens previstos na Dimensão Política. Considerando uma Universidade como a UFRGS, tais procedimentos precisariam estar dentro de uma política de inclusão gestada no topo do poder decisório, sem a qual a aplicação de um formulário seria um trabalho quase inócuo.

Ademais, as questões contempladas na dimensão atitudinal ou arquitetônicas, por exemplo, não podem ficar adstritas ao local de averiguação, sob pena de não aplicarmos uma inclusão efetiva, na qual o trabalhador pode circular em todos os espaços da Universidade. Neste sentido, considerando que um trabalhador participa de reuniões ou transita por outros setores, um formulário de inspeção deve fazer parte de uma política que atinja todos os espaços da organização, considerando os diversos aspectos que precisam ser analisados.

⁵⁶ O Index é um questionário que mapeia a dimensão atitudinal, política, espacial, comunicacional, de formação e capacitação e de prática do trabalho, constituindo-se em uma ferramenta para diagnóstico da realidade, para planejamento de mudanças e como formação dos sujeitos da organização (PEREIRA, 2016).

Por óbvio, a aplicação deste formulário é uma medida inicial, importante para a mudança de comportamento organizacional, mas deve estar acompanhada de um plano amplo de ação com metas de ampliação para todos os espaços da Universidade.

Ana Cristina Cypriano Pereira⁵⁷

⁵⁷ Professora da Faculdade de Biblioteconomia e Comunicação da Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Doutora em Educação pelo Programa de Pós Graduação da Faculdade de Educação da UFRGS. Doutorado Sanduíche na Universidade de Córdoba - Espanha através do Programa de Doutorado Sanduíche - CAPES; Mestre em Educação pelo Programa de Pós Graduação da Faculdade de Educação da UFRGS (2011). Especialista em Educação Tecnológica Inclusiva pelo CEFET - MT (2009). Possui graduação em Comunicação Social - Habilitação em Relações Públicas pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul (2001). Pesquisadora na área de Inclusão de Pessoas com Deficiência no Trabalho.

APÊNDICE 8 – PROPOSIÇÃO 05

Os pontos de encontro das servidoras e dos servidores com deficiência com os serviços prestados pelos órgãos administrativos institucionais e que geram informações são:

- a. na inscrição, o candidato apresenta o atestado médico à Fundação de Apoio à Universidade Federal do Rio Grande do Sul (FAURGS) com a tipologia de sua deficiência e a Classificação Internacional de Doenças (CID). Esse atestado é repassado à Coordenadoria de Coordenadoria de Concursos, Mobilidade e Acompanhamento (CCMA);
- b. a nomeação é o primeiro contato pessoal do candidato com a universidade. Ao ser nomeado pela Divisão de Controle de Cargos (DCC), poderá solicitar algum recurso especial, devendo ser atendido ou pela DCC ou INCLUIR. Esse recurso deverá ser informado à Divisão de Ingresso, Mobilidade e Acompanhamento (DIMA) e à Equipe Multidisciplinar de Acessibilidade (EMA) para também disponibilizá-lo em suas entrevistas. Essa informação é feita via e-mail;
- c. após a nomeação, o candidato é encaminhado para inspeção na Divisão de Segurança e Medicina do Trabalho (DSMT). Apesar de haver o Sistema de Recursos Humanos⁵⁸ para registro, este não é realizado. O laudo emitido para a DCC também não é registrado⁵⁹. As informações referentes a essa inspeção são importantes para a conversa do candidato nomeado junto à EMA;
- d. a EMA realiza uma entrevista com o candidato nomeado e emite um Parecer. Este contém informações importantes para subsidiar a DIMA em sua definição do local de trabalho em que será alocado o futuro servidor. O parecer é fornecido pela EMA para a DIMA, por e-mail. Contudo, não há um sistema que prevê a inclusão desse parecer, ficando arquivado internamente na DIMA;
- e. a DIMA realiza uma entrevista com o candidato, agora já empossado. Essa entrevista, contendo expectativas e percepções da pessoa com deficiência, é registrada pela DIMA, manualmente, em formulário interno arquivado no próprio setor;
- f. a EMA faz uma vistoria no local de trabalho definido pela DIMA. Nessa vistoria, faz uma avaliação geral do espaço, analisando a sua acessibilidade espacial e tecnológica. Também, realiza uma conversa com a chefia para discutir, com esta, a chegada da servidora ou do servidor com deficiência. Tal avaliação não é registrada;
- g. a EMA e o INCLUIR fazem atendimentos desses servidores, bem como o Departamento de Atenção à Saúde (DAS), no caso de questões envolvendo saúde, ou a DIMA, em caso de remoção, caso seja necessário. Essas ações não são registradas ou não são disponibilizadas aos setores envolvidos no atendimento.

⁵⁸ O Sistema de Recursos Humanos é um sistema que foi concebido e é mantido pelo CPD/UFRGS, executa os serviços da área de recursos humanos, desde o cadastro do servidor até sua movimentação institucional.

⁵⁹ Nesta proposição, o sentido usado para ser registrado ou não é o fato de ter um registro digital. Todos os documentos têm registro para efeito de informações necessárias no processo de posse do servidor, mas são registros em documentos manuais, planilhas eletrônicas ou outro meio que não o digital, não consolidando um repositório de conhecimento que possa ser disponibilizado eletronicamente.

Com o registro digital dos pontos de encontro acima, é possível, junto com os registros já realizados atualmente, conhecer e apoiar as servidoras e os servidores com deficiência e suas chefias, assim como detectar alguma alteração de chefia, fazendo o suporte necessário. Essas informações deverão ser disponibilizadas aos órgãos que atuam com tal população, relacionando as suas atribuições e a necessidade de informações. Ao mesmo tempo, é preciso considerar a preocupação emanada no artigo 92, da Lei Brasileira de Inclusão, quanto à garantia de confidencialidade, privacidade e liberdades fundamentais da pessoa (BRASIL, 2015). Nesse sentido, recomenda-se:

PROPOSIÇÃO CINCO: Criação de um repositório de informações para PCDs.

Criação de um repositório de informação para pessoas com deficiência, iniciando com as servidoras e os servidores com deficiência, alimentado a partir de serviços institucionais, disponibilizando-se as informações aos principais órgãos que atuam com as servidoras e os servidores com deficiência, em consonância à preocupação emanada no artigo 92, da Lei Brasileira de Inclusão, quanto à garantia de confidencialidade, privacidade e liberdades fundamentais da pessoa (BRASIL, 2015).

Para atender necessidades e expectativas de pessoas com deficiência, é fundamental a construção de um modelo de dados e, na sequência, a implementação de um repositório que permita unificar e consolidar o registro das pessoas com alguma deficiência, qual a tipologia de deficiência que se enquadram e quais recursos devem estar a sua disposição para facilitar sua convivência na comunidade. Com esses registros os atuais e futuros sistemas de informações da UFRGS podem reconhecer as pessoas com alguma necessidade especial e indicar quais recursos e serviços especializados devem ser disponibilizados. Em capacitações de servidores ou disciplinas acadêmicas, o instrutor ou docente poderá, por exemplo, se preparar para receber um servidor ou aluno com perfil especial, antes mesmo do seu primeiro contato presencial. O CPD-UFRGS, em parceria com outros órgãos da UFRGS, está projetando esse modelo e repositório de dados para dar suporte e melhor qualificar os sistemas de informações que poderão, com isto, oferecer serviços especiais para as pessoas com deficiência. Um cadastramento dessas pessoas será necessário para alimentar o repositório. Todas as Pró-reitorias e Secretarias da UFRGS devem se envolver com esse processo.

Hubert Ahlert⁶⁰

⁶⁰ Professor titular do Magistério do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico; Doutor em Ciência da Computação; Área de conhecimento: Ciência da computação: sistemas de informação, modelagem de dados e banco de dados; Diretor do CPD-UFRGS.

APÊNDICE 8 – PROPOSIÇÃO 06

A Universidade possui um Sistema de Espaço Físico onde estão mapeados todos os prédios, salas e pavimentos. O sistema permite colocar atributos nos espaços, como, por exemplo, se é acessível, se tem ventilação ou se tem iluminação, bastando definir o tipo de atributo. O sistema é atualizado pelos servidores que são registrados para essa atividade, e são conhecidos como Gerentes de Espaços Físicos. Portanto, o registro desses espaços e atributos seria possível desde que fossem padronizados, bem como os gerentes capacitados para tal registro, disponibilizando essas informações em forma de relatórios ou graficamente, via Mapa UFRGS⁶¹, aos interessados.

Outra questão seria a possibilidade de serem solicitados serviços de acessibilidade física por parte da comunidade universitária. A UFRGS dispõe do Sistema de Serviços de Infraestrutura, onde é feita a solicitação de serviços. Quem pode solicitar são os gerentes dos espaços físicos e outra figura criada para auxiliar os gerentes, denominada Solicitantes não-Gerentes. As servidoras e os servidores com deficiência poderiam solicitar serviços dentro de seu espaço laboral desde que registrados com uma dessas designações. Além disso, atualmente, qualquer pessoa da comunidade universitária pode solicitar serviços à SUINFRA, mas sua solicitação, não sendo Gerente ou Solicitante não-Gerente, passará pela homologação destes. Para facilitar o registro dos pedidos e separá-los dos demais serviços, ao cadastrar o tipo de serviço, este poderia ser definido como referente à acessibilidade, o que seria considerado prioritário diante dos demais⁶². Logo, recomenda-se:

PROPOSIÇÃO SEIS: Solicitações de Serviços e Informações referentes à acessibilidade física nos Sistemas de Espaço Físico e de Serviços de Infraestrutura da Universidade. O serviço deve ser disponibilizado via Sistema de Espaço Físico para consulta e solicitação de serviços de acessibilidade física, no Sistema de Serviços de Infraestrutura, bem como a disponibilização para os órgãos institucionais de informações referentes ao mapa de acessibilidade física na universidade, podendo ser em forma de relatórios ou em forma gráfica, utilizando o Mapa UFRGS.

⁶¹ O Mapa UFRGS é um projeto de pesquisa coordenado por professores do Laboratório de Geoprocessamento do Instituto de Geociências da UFRGS e está disponível na página institucional da UFRGS, através do endereço: <https://www1.ufrgs.br/infraestrutura/geolocation/>

⁶² Os dois sistemas, de Espaço Físico e de Serviços de Infraestrutura, são de responsabilidade da Superintendência de Infra Estrutura (SUINFRA) e foram desenvolvidos pelo Centro de Processamento de Dados (CPD) da UFRGS, fazendo parte do Catálogo de Serviços deste Centro.

Parecer 1:

Os sistemas e respectivos serviços mencionados nesta proposição já estão em produção há bem mais de uma década e estão bem estabelecidos sendo de domínio de centenas de servidores.

O Sistema de Espaço Físico trata do cadastro dos espaços físicos da UFRGS em seus vários Campi. Além de seus atributos básicos como código, denominação espaço físico superior que pode ser um campus, uma área externa, um prédio ou um pavimento, permite que o usuário autorizado possa especificar qualquer outra característica que achar importante ou relevante para o espaço físico. Esse sistema trata basicamente de cadastro de espaço físico, de suas reservas e alocações e é um dos cadastros estruturantes dos sistemas da UFRGS, sendo utilizados por todos os sistemas onde a referência do espaço físico deve ser considerada. Desta forma, informações como bens localizados no espaço físico, equipe que ali trabalha, horários de sua ocupação (salas de aula, por exemplo), são recuperadas deste e de outros sistemas, e são apresentadas de forma integrada ao cadastro. Logo, em termos de cadastro, a proposição seis é possível e desejável, pois dará mais capacidade gerencial à Administração da Universidade.

O Sistema de Serviços de Infraestrutura da UFRGS permite que pessoas autorizadas (gerentes de espaço físico e outras pessoas com autorização) solicitem serviços diretamente à Superintendência de Infraestrutura (SUINFRA) via portal de serviços WEB da Universidade. Na verdade, qualquer pessoa vinculada à UFRGS, conforme registro em seus bancos de dados, pode solicitar serviços de infraestrutura de forma eletrônica, mas, nesse caso, os mesmos devem ser intermediados pelos gerentes de espaço físico, que os encaminhará à SUINFRA. Isto é importante para organização da unidade e também por uma questão de avaliação de custos e de oportunidade. Todos os registros são armazenados e o acompanhamento da solicitação e de seus serviços resultantes, bem como as intercorrências destes, podem ser consultados via sistema até o seu encerramento seguido de uma avaliação opcional.

A solicitação de serviços é composta de descrição textual, o espaço físico, o tipo de serviço conforme uma estrutura de serviços hierarquizada em árvore definida pela SUINFRA, e outros atributos. Um desses atributos é a natureza do serviço, que é um cadastro complementar ao tipo de serviço. Os serviços são atendidos por responsáveis, conforme seu tipo e localização de seu espaço físico.

O Sistema de Serviços de Infraestrutura contempla a sugestão da Proposição Seis, a qual pode ser implantada de duas maneiras, ou com a criação de uma subárvore de serviços específicos de acessibilidade, ou com a utilização da atual estrutura de serviços somada a uma nova natureza de serviço denominada Acessibilidade. Bem, na verdade contempla ainda uma terceira alternativa que seria a utilização simultânea das duas vias apresentadas.

Embora o sistema tenha várias interfaces para consulta, inclusive com possibilidades de extração para planilhas Excel, nada impede que se pense em novas interfaces. Também é possível dar permissão de consulta às pessoas da DIMA e da EMA que devam ter esse direito.

Ricardo Vieira⁶³

Parecer 2:

Acho interessante o serviço ser disponibilizado via Sistema de Espaço Físico. Como o próprio nome diz, trata-se do espaço de uso da comunidade UFRGS. Embora esse sistema vincule salas a pavimentos e esses aos respectivos prédios e campi, não há, no banco de dados, um atributo de localização geográfica do prédio. Há também no Sistema de Espaço Físico, além das salas, a indicação de áreas de circulação internas aos prédios (corredores, escadas, rampas, elevadores) como também áreas externas (passeios, escadas e rampas).

Considerando a acessibilidade dos servidores a determinados espaços físicos, seria desejável que se tivesse informação de ligação espacial entre os prédios e que isso fosse feito apoiado nas áreas de circulação internas e externas. Atualmente o Mapa UFRGS possui a localização espacial dos prédios. Falta, entretanto, a ligação entre eles que ainda necessita ser editado. Por exemplo, muitos prédios possuem várias portas de acesso, mas apenas uma está efetivamente disponível para entrar no prédio. A rota de deslocamento de um cadeirante ou de um deficiente visual deveria levar em consideração tanto o caminho mais adequado entre prédios quanto o local correto de acesso ao prédio pretendido.

No atual estágio de desenvolvimento do Mapa UFRGS, já existe uma interface funcional de ligação entre ele e o Sistema de Espaço Físico. Essa interface pode ser aprimorada visando incorporar a informação das áreas de circulação externa (localização e tipo) para que se possa estabelecer rotas de deslocamento intra-campi de modo a permitir a consulta de alternativas de deslocamento considerando as questões de acessibilidade.

Como essa acessibilidade é dinâmica, há necessidade de monitoramento dessa acessibilidade não apenas pelos gerentes de espaço físico como também da comunidade em geral. O sistema pode incorporar um mecanismo de envio de uma notificação de erro/alteração de um determinado local visando evitar transtornos aos usuários, garantindo assim confiabilidade aos serviços de acessibilidade.

Heinrich Hasenack⁶⁴

⁶³ Diretor da Divisão de Sistemas de Informações Gerenciais do CPD da UFRGS; Analista de Tecnologia da Informação; Mestre em Ciência da Computação.

⁶⁴ Geógrafo, Mestre em Ecologia e Doutor em Agronegócios, atualmente é professor do Departamento de Ecologia da UFRGS. Além da atividade docente nas áreas de climatologia, geoprocessamento e biogeografia, atuou em inúmeros projetos de mapeamento usando imagens de satélite como base do mapeamento bem como na geração de bases cartográficas digitais a partir de mapas analógicos, dentre elas a base cartográfica vetorial do estado do Rio Grande do Sul (www.ufrgs.br/labgeo).

APÊNDICE 8 – PROPOSIÇÃO 07

Inicialmente, a ideia do estudo era homologar os processos de trabalho existentes e, em seguida, com a mesma equipe que fez a modelagem do caminho da servidora e do servidor com deficiência, iniciar a modelagem com as sugestões de melhoria. A homologação dos processos existentes foi finalizada quase ao final de dezembro. Devido ao período de férias e à necessidade de encerrar a pesquisa até março, não foi possível iniciar o processo de modelagem com as sugestões, sendo estas apresentadas textualmente nesta proposição.

Portanto, recomenda-se:

PROPOSIÇÃO SETE: Modelagem do caminho da servidora e do servidor na Universidade com as sugestões de melhoria.

As questões apresentadas nas análises no trabalho, bem como outras não previstas nas análises, poderão ser discutidas com a equipe de modelagem do fluxo existente para compor um novo modelo com sugestões de melhorias (modelo “to be”).

Conforme proposição 07, recomendamos:

- *Que o processo seja repensado, de forma a minimizar o número de vezes que o candidato nomeado precisa deslocar-se para a universidade, visto que, dependendo de sua deficiência, isto pode representar um transtorno;*
- *Que o fluxo de informação seja repensado, visto que uma série de informações são solicitadas diversas vezes ao longo do processo;*
 - *Por exemplo, é solicitado que o candidato informe, em todas as vezes em que ele precisa se deslocar para a universidade a longo dos processos de Nomeação/Posse/Ingresso, quais os recursos de acessibilidade necessários recebê-lo. Esse fluxo de informações deveria ser revisto de forma que esta informação acerca dos recursos de acessibilidade necessários possa ser reutilizada ao longo do processo.*
- *Criar instrumentos que garantam que os recursos de acessibilidade adequados estejam disponíveis ao candidato, uma vez que o INCLUIR, setor responsável pela disponibilização de tais recursos, informou que sua atuação contempla um rol limitado de recursos;*
- *Flexibilizar a gestão de vagas na universidade de forma que se tenha mais liberdade para encaminhar o ingressante PCD para um local adequado à sua condição;*

- *Atualmente, a universidade faz a gestão de suas vagas de forma rígida, no qual as unidades são “donas” das vagas. Dessa forma, mesmo que a EMA considere que o local de exercício para o qual o ingressante PCD foi encaminhado é inadequado, é difícil com que esse servidor seja remanejado.*
- *Criar uma sistemática para que a EMA possa atuar de forma mais efetiva durante o estágio probatório do servidor PCD.*
 - *Não há uma sistemática bem consolidada para a atuação da EMA. Atualmente, a EMA contata o servidor apenas uma vez durante o estágio probatório (antes da primeira avaliação do estágio probatório, após 6 meses). Portanto, fica a cargo do servidor PCD fazer os contatos com EMA relatando inadequações execução do seu trabalho. No entanto, muitas vezes, devido a diversas situações (por exemplo, a falta de privacidade existente no ambiente de trabalho), o servidor fica constrangido de fazer esse contato com a EMA.*

Ressalta-se que as propostas acima foram pensadas para o ingresso de servidor PCD técnico-administrativo, visto que, devido a limitações de tempo, este foi o processo possível de ser modelado na notação BPMN e, portanto, o que se obteve uma maior profundidade de conhecimento. No entanto, apesar de não ter sido modelado, foram feitas reuniões para o entendimento dos processos de Nomeação/Posse/Ingresso/Estágio Probatório dos servidores docentes. Baseado no entendimento coletado para esse processo, acredita-se que a maioria das proposições acima são aplicáveis, também, para os servidores docentes.

Por fim, informa-se que o efetivo exercício, que é a fase após o período de estágio probatório, não foi contemplado nesse trabalho, pois, atualmente, a universidade não tem nenhuma sistemática institucional para o acompanhamento dos servidores nessa fase. Portanto, não cabe realizar a abordagem em que primeiro entende-se o processo atual para, posteriormente, propor um processo futuro. Nesse caso, dinâmicas diferentes deveriam ser realizadas a fim de se criar um processo que seria inovador para a universidade. Julgou-se que, devido a essa diferença na metodologia requerida, a fase do efetivo exercício está fora do escopo do presente trabalho.

Joao Francisco da Fontoura Vieira⁶⁵

⁶⁵ Engenheiro de Produção / UFRGS; Mestre em Engenharia de Produção /UFRGS; Doutorando de Engenharia da Produção / UFRGS; Diretor do Escritório de Processos da UFRGS; Professor do MBA em BPM da UNISINOS.

APÊNDICE 8 – PROPOSIÇÃO 08

A proposta é a criação de um formulário específico que possa ser aplicado nas avaliações do estágio probatório e terá a participação da Equipe Multidisciplinar de Acessibilidade (EMA), da chefia e da servidora ou do servidor com deficiência, no ato de seu preenchimento. Esse formulário deve ser formulado por equipe especializada, sendo compatível com o processo de avaliação do estágio probatório⁶⁶. Ressalta-se que esses encontros de avaliação devem ser considerados de caráter permanente como atribuição da EMA, sem prejuízo de eventuais solicitações demandadas pelas servidoras e pelos servidores com deficiência em estágio probatório. Portanto, recomenda-se:

PROPOSIÇÃO OITO – Formulário de Avaliação específico no Estágio Probatório para servidoras e servidores com deficiência.

Construção de instrumentos específicos, formulados por equipe especializada, que possam ser aplicados nos momentos de avaliação do estágio probatório, em que se tenha a presença da EMA, da chefia e da servidora ou servidor com deficiência.

O Estado brasileiro assegura direitos às pessoas com deficiência, adotando política de inclusão nas várias áreas da vida, como educação, saúde e o trabalho. Em relação ao trabalho garante a reserva de um percentual de vagas de cargos e empregos públicos em concursos e processos seletivos da administração pública federal direta e indireta. Nesses concursos e nos processos que o seguem, de avaliação de estágio probatório, avaliação de desempenho, capacitação, devem ser seguidos os preceitos da referida política de inclusão, com o devido acompanhamento e garantia de recursos necessários, acessibilidade, integração social que proporcionem igualdade de condições no exercício das atividades de trabalho e atribuições do cargo.

No caso dos servidores técnico-administrativos em educação das Instituições Federais de Ensino, seus cargos estão regidos pela lei 11.091/2005 – Plano de Carreira dos Cargos Técnico-administrativos em Educação – PCCTAE, e os decretos que a regulamentam. Todo o servidor público tem sua relação jurídica estatutária com o Estado regida pela Lei 8.112/90 - Regime Jurídico Único.

A proposta apresentada refere-se à avaliação do estágio probatório do servidor portador de deficiência, regida pelo RJU e por portaria específica da UFRGS. E baseia-se em pressupostos consonantes com a política de inclusão da pessoa com deficiência e

⁶⁶ As avaliações do estágio probatório são efetuadas no 6º, 14º, 22º e 30º mês, após o ingresso do concursado, e devem observar os fatores de assiduidade, disciplina, capacidade de iniciativa, produtividade e responsabilidade no desempenho do cargo empossado. Disponível na página institucional da PROGESP no sítio www.ufrgs.br/progesp/?page_id=1343. Acesso em 28/12/2018.

legislação pertinente. A referida proposta trata de acrescentar instrumento específico para a avaliação de estágio probatório e inclui a participação da EMA- Equipe Multiprofissional em Acessibilidade- da UFRGS no planejamento desse instrumento e nos encontros de avaliação que passam a ter caráter permanente como atribuição da EMA. A criação da EMA na UFRGS tem origem em previsão legal do decreto 3298 de 20/12/1999, que em seu artigo 43 prevê a constituição de equipe multiprofissional para acompanhamento de estágio probatório de pessoas com deficiência. Em que pese que nova legislação -decreto 9.508, de 24/09/2018- tenha revogado esse artigo, entendemos a proposta como pertinente e positiva no sentido de garantir a política de inclusão e ser importante instrumento de implementação da concepção de gestão de pessoal e carreira prevista no PCCTAE (lei 11.091/2005). Entendemos que nela sustentados encontramos parâmetros para avaliação de estágio probatório que garanta a política de inclusão ao servidor com deficiência. A visão presente na Lei 11.091/2005 é de que a carreira é um instrumento de gestão e desenvolvimento institucional e profissional, e de que carreiras de cargos públicos devem organizar-se na lógica da atividade finalística dos órgãos. Assim são previstos princípios e diretrizes para gestão dos cargos que possibilitam a aplicação de uma avaliação que proporcione igualdade de condições ao servidor com deficiência. Especialmente destacamos em seu artigo 3º os incisos:

I - natureza do processo educativo, função social e objetivos do Sistema Federal de Ensino;

II - dinâmica dos processos de pesquisa, de ensino, de extensão e de administração, e as competências específicas decorrentes;

V - vinculação ao planejamento estratégico e ao desenvolvimento organizacional das instituições;

VII – desenvolvimento do servidor vinculado aos objetivos institucionais;

VIII - garantia de programas de capacitação que contemplem a formação específica e a geral, nesta incluída a educação formal; e

IX - avaliação do desempenho funcional dos servidores, como processo pedagógico, realizada mediante critérios objetivos decorrentes das metas institucionais, referenciada no caráter coletivo do trabalho e nas expectativas dos usuários;

O PCCTAE também prevê em seu art. 24 que o plano de desenvolvimento institucional de cada Instituição Federal de Ensino contemplará plano de desenvolvimento dos integrantes do Plano de Carreira, observados os princípios e diretrizes do seu art. 3º. O plano de desenvolvimento na carreira, regulamentado no Decreto 5825/06 prevê que os ocupantes dos cargos técnico-administrativos em educação devem participar do Planejamento Institucional que servirá de base para os Programas de Desenvolvimento de Pessoal: dimensionamento das necessidades de pessoal, capacitação e avaliação de desempenho. O mesmo decreto,

respeitando esses princípios, conceitua avaliação de desempenho como um processo pedagógico que pressupõe planejamento coletivo da chefia e grupos de trabalho acerca de objetivos, metas do setor/ unidade e responsabilidade de cada servidor por atividades / atribuições de seu cargo. Esse planejamento, espécie de “contrato”, deve prever também as condições de trabalho necessárias ao cumprimento de objetivos e metas. Todos os servidores participam desse processo, inclusive os que estão em estágio probatório como bem prevê a decisão do Conselho Universitário da UFRGS (DECISÃO Nº 939/2008), estabelecendo também que a avaliação do estágio probatório deva ser realizada com base em plano de atividades apresentado pela chefia e acordado com o servidor.

Assim , concluindo, em que pese a avaliação do estágio probatório estar prevista como “Processo de avaliação do desempenho de servidor nomeado para cargo de provimento efetivo em relação à sua aptidão e capacidade para o cargo ocupado, observados os fatores de assiduidade, disciplina, capacidade de iniciativa, produtividade e responsabilidade” e termos , como bem referido pelo autor da proposta, dificuldade de avaliar produtividade no setor de serviços, em especial no setor da educação, entendemos que possam ser trazidos para esse processo os princípios e conceitos presentes na legislação que trata da carreira dos técnico-administrativos em educação, e em especial a importância do planejamento institucional participativo. E assim já o faz a UFRGS em sua avaliação de estágio probatório na UFRGS. Entendemos que a proposição 8 de que tratamos vem aperfeiçoar a avaliação no caso dos TAE com deficiência, ressalta a importância da capacitação e do envolvimento das chefias no processo, apresentando um instrumento formulado por técnicos multiprofissionais da EMA, que também passa a ter a atribuição permanente de acompanhar todo o processo. Tomo a liberdade de sugerir que se inclua a participação dessa equipe multiprofissional na etapa de formulação do Plano de Trabalho para avaliação de estágio probatório, a ser feita entre chefia e servidor com deficiência, com especial atenção às condições de trabalho necessárias para que o servidor bem desempenhe as atribuições de seu cargo. Essas condições deveriam ter espaço importante no instrumento de avaliação. Além disso, e, por óbvio, o Núcleo de Avaliação da Progesp deve estar incluído no acompanhamento e as alterações propostas e atribuições da EMA devem passar a constar na normatização da UFRGS.

É o parecer.

Tônia Cunha Duarte da Silva⁶⁷

⁶⁷ Psicóloga aposentada (UFPEL e UFRGS); Bacharel em Direito; Coordenou a Área de Desenvolvimento de Pessoal na UFPEL e na UFRGS; Representante da FASUBRA na Mesa de Negociação sobre a carreira dos técnico-administrativos em Educação, que resultou na Lei 11091/05; Integrante da Comissão Nacional de Supervisão da Carreira – PCCTAE; Integrante da Comissão Interna de Supervisão da Carreira na UFRGS.

APÊNDICE 8 – PROPOSIÇÃO 09

O papel da chefia é fundamental no processo de inclusão laboral. Nesse sentido, algumas ações são necessárias para dar suporte a essas lideranças que atuam no dia a dia da instituição. A primeira questão é a confecção de uma cartilha, nos moldes da que foi elaborada aos servidores ingressantes. Nessa cartilha, deverá ser abordada não só a organização da universidade, seus órgãos, suas atribuições e onde pode dar-se a resolutividade de demandas, mas, também, deve trazer a legislação federal da temática deficiência e trabalho, conforme pesquisa documental feita no item 2.1, com uma síntese no Quadro 1, Apêndice 1. Também, seria interessante uma abordagem sobre os tipos de deficiências, conceituação, limitações e barreiras.

A cartilha seria entregue no momento em que a Equipe Multidisciplinar de Acessibilidade (EMA) fosse ao local de serviço em que a servidora ou o servidor com deficiência tomasse posse e sempre que houvesse troca de chefia. O que foi visto nas entrevistas com os dois novos servidores ingressantes e será comentado posteriormente, entretanto, é que a cartilha é importante, mas deve ser complementada com capacitações periódicas, em forma de encontros, para que as experiências possam ser compartilhadas.

Portanto, recomenda-se:

PROPOSIÇÃO NOVE: Apoio às chefias das servidoras e dos servidores com deficiência. As chefias devem ter capacitações periódicas e devem receber as informações necessárias (cartilha) no que se refere à resolutividade de demandas, mas também de mecanismos capazes de potencializar a atuação do servidor que está sob sua responsabilidade, entendendo as suas capacidades.

*O grande desafio da sociedade contemporânea frente a inclusão de **pessoas com necessidades especiais**⁶⁸ ou **pessoas com deficiência**⁶⁹ como indicam preferência em ser nomeados, pode ser apontado como a necessária ampliação da informação. A disseminação dos fatos básicos relacionados às deficiências: tipologia, incidência, sintomatologia, bem como as desabilidades e habilidades que estas acionam para tais sujeitos é fator determinante para que medidas assertivas de acolhimento, aceitação, ajuste, manejo e a implementação de múltiplas acessibilidades (visual, auditiva, mobilidade, sensorial, etc) possam ser mobilizadas. O conhecimento sobre os aspectos físicos, psicológicos, sensoriais e*

⁶⁸ Resolução CNE/CEB nº 2, de 11/9/01.

⁶⁹ Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, adotado pela ONU em 13/12/06.

sociais que a deficiência desencadeia para os sujeitos que nela estão posicionados é o fator que possibilita a quem está próximo, compreender e manejar o convívio de modo a buscar a equidade. E é nesta medida que atuar junto aos profissionais que exercem cargos de chefia é tão significativo. A inclusão é uma demanda social urgente, especialmente neste tempo onde mudanças de ordem política têm colocado em suspeição a garantia de direitos em muitas instâncias. Firmar protocolos de inclusão e acessibilidade laboral através da ampliação da formação continuada de coordenadores e chefes de equipe é a maneira de pessoalizar uma demanda laboral que deve ser observada e cumprida tendo em vista os benefícios sociais. É uma forma de atrelar e até mesmo responsabilizar legalmente que de fato, se observem e cumpram esses direitos. Por óbvio é possível afirmar que somente o conhecimento é capaz de produzir as ações necessárias à inclusão também nos ambientes de trabalho. Destaco ainda que é importante que a produção das informações a serem divulgadas através da cartilha ou manual de orientações possam também ser apresentadas em diversos formatos: impresso, audiolivro, digital e online, com espaços síncronos e assíncronos para trocas e fortalecimento do compartilhamento de desafios e a busca das possibilidades e soluções.

Jacqueline Gomes de Aguiar⁷⁰

⁷⁰ Mestra e Doutora em Educação; Especialista em Informática Educativa; Especialista em Mídias Escolares; Assessora Pedagógica na SMED Porto Alegre; Membro da CSST SMED – Comissão de Saúde e Segurança no Trabalho.

APÊNDICE 8 – PROPOSIÇÃO 10

Conforme foi discutido no referencial teórico – com Chitra e Chandra (2017), Davidson e Ferdman (2002) e Cox e Blakes (1991) - um ambiente organizacional inclusivo é um espaço onde as pessoas sentem-se valorizadas, escutadas. Para tanto, os momentos de encontros, de capacitações, de fóruns deliberativos, são fundamentais. Para que a universidade possa criar uma cultura organizacional inclusiva, recomenda-se:

PROPOSIÇÃO DEZ: Encontros periódicos com as servidoras e os servidores com deficiência.

Para o reconhecimento das questões institucionais e de construção coletiva de um processo de organização inclusiva, propõem-se encontros periódicos entre as servidoras e os servidores com deficiência para compartilharem as experiências laborais. Para concepção de soluções inclusivas, devem ser planejados fóruns permanentes entre esses servidores, chefias e organismos institucionais prestadores dos serviços de acessibilidade para que as decisões possam ser satisfatórias para todos, principalmente, para quem as usufruir.

A proposição está adequada, tendo grande pertinência e relevância dentro do contexto apresentado. A realização de encontros periódicos envolvendo servidores com deficiência e demais interessados, conforme proposto neste trabalho, é uma demanda latente e que trará benefícios em diversos âmbitos. O primeiro aspecto é com relação ao esclarecimento e entendimento do próprio servidor com deficiência acerca de seus direitos e deveres enquanto servidor, suas necessidades e demandas para que possa ocorrer uma inclusão efetiva dentro do ambiente laboral. Independentemente do ingresso através do sistema de cotas, o servidor com deficiência tem garantidas pela Constituição Federal Brasileira e por tratados internacionais as condições de trabalho adequadas e adaptações sempre que necessário. Encontros dessa natureza tornam-se importantes no sentido de ampliar a consciência a respeito, disseminar informações acerca das legislações pertinentes e na busca de sua efetiva implementação,

As reuniões e encontros aqui propostos propiciam o compartilhamento de relatos e vivências. Servidores de distintos setores e campi poderão perceber como essa inclusão vem ocorrendo nas diferentes esferas da Universidade, avaliando com criticidade como isso vem acontecendo ou deixando de acontecer em seus locais de exercício. Muitas vezes essa análise fica prejudicada porque o servidor é o único profissional com deficiência em seu setor ou unidade de lotação, não lhe permitindo uma visão comparativa com outros colegas com

deficiência. Desse modo, essas atividades de integração tornam-se imprescindíveis, estabelecendo vínculos entre indivíduos que muitas vezes enfrentam dificuldades e preconceitos semelhantes, bem como potencializando o sentimento de pertencimento ao ambiente institucional.

Outro aspecto que vale a pena destacar é com relação à rede de apoio emocional e psicológica que acaba se criando, muito embora possa não ser o objetivo principal desses encontros. Cabe pontuar que a condição de deficiência muitas vezes traz diversas implicações dessa ordem, no que diz respeito ao enfrentamento, aceitação e formas de lidar com a condição de deficiência e com as barreiras cotidianas e constantes que o ambiente institucional da UFRGS infelizmente ainda impõe.

O contato de servidores sem deficiência presentes nesses encontros é positivo no sentido de pensar, de maneira conjunta, soluções e encaminhamentos para a construção de uma Universidade mais inclusiva e respeitosa com as diferenças. Faz-se necessária uma preocupação institucional constante no sentido de acabar com os preconceitos, atitudes discriminatórias e barreiras atitudinais, que ainda são as mais graves e difíceis de serem combatidas. A acessibilidade deve ser buscada enquanto uma prática cultural dentro da instituição, sendo incentivada em todas as esferas. Vale lembrar que um ambiente acessível e pensado dentro do conceito do desenho universal não traz benefícios apenas às pessoas com deficiência, mas a todos que trabalham, estudam ou transitam no local.

As reuniões e encontros devem ser abertos para que pesquisadores, docentes, técnicos, discentes, extensionistas e demais membros da comunidade universitária – com ou sem deficiência – possam trazer suas contribuições. Será ainda um importante espaço para o desenvolvimento de pesquisas nas áreas da acessibilidade, tecnologias assistivas, engenharias, comportamento, psicologia, pedagogia, saúde, entre outras.

Por fim, entendo que a participação efetiva dos servidores com deficiência e demais interessados nesses encontros deva ser incentivada – e jamais impedida – pelas chefias diretas dos servidores. É necessário que haja um entendimento institucional acerca da relevância das pautas tratadas nesses encontros de modo a adequar as agendas e rotinas dos servidores para que possam conciliar a participação nessas atividades com as demais atividades laborais. Infelizmente hoje nem todos os setores compreendem, com a maturidade necessária, a relevância e prioridade das questões aqui colocadas.

Mariana Baierle⁷¹

⁷¹ Jornalista pela PUCRS, mestre em Letras pela UFRGS. Consultora em audiodescrição, palestrante na área da acessibilidade nas comunicações. Organizadora e autora do livro “Histórias de Baixa Visão”. Editora do blog Três Gotinhas. Atualmente é técnica administrativa na UFRGS.

ANEXO 1 - FLUXO DE INGRESSO DE PESSOA COM DEFICIÊNCIA

1. NOMEAÇÃO

CCMA:

- Encaminha a solicitação de nomeação para a DCC, informando a deficiência que consta no atestado médico entregue pelo candidato no ato de sua inscrição no concurso – DCC se prepara para a acolhida do candidato

DCC:

- Publica nomeação no DOU
- Envia e-mail à SECRETARIA DA PROGESP, solicitando o envio do telegrama ao candidato nomeado, com a nova redação – o telegrama deve solicitar que o candidato informe a DCC se precisa de algum recurso de acessibilidade para a posse

SECRETARIA DA PROGESP:

- Envia o telegrama ao candidato, com as orientações sobre a posse

DCC:

- Encaminha o ingressante para a SECRETARIA do DAS, para agendamento de inspeção médica de ingresso, informando a deficiência que consta no atestado médico e os recursos de acessibilidade necessários (caso tenham sido solicitados pelo ingressante)
- **Em caso de Vacância (posse e exercício no mesmo dia), comunica a DIMA por meio do formulário de informações previdenciária entregue pelo candidato no momento do encaminhamento para inspeção de ingresso**

SECRETARIA DO DAS:

- Contata o INCLUIR, caso o ingressante necessite recurso de acessibilidade para a inspeção médica de ingresso
- Informa a EMA da data e horário em que se dará a inspeção médica de ingresso
- Agenda, com a EMA, a entrevista com o ingressante para o mesmo turno/dia em que se dará a inspeção médica de ingresso (para que o candidato não tenha que retornar em outra data para a entrevista com a EMA)

DIVISÃO DE SAÚDE E JUNTA MÉDICA

- Realiza a inspeção médica de ingresso e emite **Laudo*** (deficiência e grau da deficiência)

SECRETARIA DO DAS:

- Em caso de Laudo de aptidão, confirma a entrevista do candidato com a EMA – **avisa, por email, o candidato, a EMA (ema@progesp.ufgs.br) e a DIMA (dima@progesp.ufgs.br)** – para que a DIMA possa planejar, com antecedência, a entrevista de ingresso
- Em caso de Laudo de inaptidão, comunica a EMA e informa a DCC (envio do Laudo por e-mail)

EM CASO DE LAUDO DE APTIDÃO

EMA:

- Realiza entrevista e emite **Parecer** (nos termos do Art. 43 do Decreto nº 3298/99)
- Encaminha Parecer para DIMA (por email), para subsidiar a entrevista de ingresso

2. POSSE

DCC:

- Quando do agendamento da posse, DCC entra em contato com o INCLUIR, caso sejam necessários recursos de acessibilidade para a posse (termo de posse acessível)
- Comunica a DIMA (por e-mail) dos recursos de acessibilidade necessários para a posse, se for o caso, pois serão os mesmos para a entrevista de ingresso
- Realiza a posse do ingressante

OBS: Em caso de vacância, a **entrevista de ingresso** (feita pela DIMA) precisa acontecer antes da posse, porém, após a inspeção médica de ingresso (DIMA só entrevista em caso de Laudo de aptidão)

3. INGRESSO (o **efetivo exercício** deve ocorrer até **15 dias** da data da Posse ou na data da Posse, no caso de vacância)

DIMA:

- Contata o INCLUIR, por telefone e e-mail, caso o ingressante necessite recurso de acessibilidade para a entrevista de ingresso
- Realiza a entrevista de ingresso
- Informa a EMA, por telefone e e-mail, do local de exercício para o qual o servidor será encaminhado

EMA:

-Visita o local de exercício para preparar seu acolhimento e garantir a acessibilidade necessária. Caso o local não seja adequado, visto as necessidades de acessibilidade, a EMA contatará a DIMA (por telefone e/ou e-mail) para analisar outras possibilidades de local de exercício.

DIMA:

Encaminha servidor Técnico-Administrativo para a Unidade de Lotação e exercício

EMA:

-Realiza o acompanhamento do servidor em estágio probatório (Decreto nº 3298/99, Art. 43. § 2º).

ANEXO 2 - INDEX DE INCLUSÃO ORGANIZACIONAL

A. Dimensão Atitudinal

Questão	Sim	Não	Em parte	Não se aplica	Previsão para adequação (em meses)
Há registros de ações preconceituosas pelos funcionários da organização?					
Existe informação a fim de esclarecer uso de termos corretos e evitar disseminação de estigmas e estereótipos?					
Veem-se “brincadeiras” sobre as deficiências de colegas, tais como o uso de falsos adjetivos (ceguinho, etc.)?					
Há funcionários que solicitam não trabalhar junto a um profissional com deficiência?					
A organização incentiva o auxílio e cooperação entre os colegas, incluindo as pessoas com deficiência?					
No caso de se verificar alguma ação preconceituosa ou de estigma realiza-se alguma ação institucional de esclarecimento?					
São permitidas ou verificadas “brincadeiras” preconceituosas ou de estigma em reuniões fechadas no alto escalão da organização?					
Observam-se práticas colaborativas entre os trabalhadores, inclusive com deficiência, sem interferência ou incentivo da organização?					
Há um canal de comunicação e esclarecimento para qual os funcionários possam recorrer a título de informação ou reclamação?					
Os profissionais que atuam nas áreas de recepção, cantina, entre outros, tem capacitação para atender pessoas com deficiência e necessidades especiais?					
Há atividades de integração, formação, etc. distintas para o funcionário com deficiência?					
No caso de haver atividades de integração, formação, etc. distintas para o funcionário com deficiência, essa separação é necessária?					
Outros					

ANEXO 2 - INDEX DE INCLUSÃO ORGANIZACIONAL

B. Dimensão Política

Questão	Sim	Não	Em parte	Não se aplica	Previsão para adequação (em meses)
A missão, visão e valores da Organização são desenvolvidos sob a premissa de uma empresa inclusiva?					
Os documentos, normas, planos e planejamento da organização preveem políticas inclusivas?					
A política inclusiva é exequível e está dentro da realidade da organização?					
A proposta da política inclusiva compõe a cultura da organização?					
A proposta da política inclusiva foi pensada apenas para atender a requisitos e exigências legais?					
Identifica-se a possibilidade de avançar progressivamente nas políticas inclusivas?					
Há um entendimento de que as políticas inclusivas devem se restringir a apenas ao que manda a legislação?					
O avanço progressivo das políticas inclusivas está condicionado às exigências legais?					
Há uma tendência de gradativamente atualizar todos os documentos da organização com o viés inclusivo?					
Os documentos, normas, planos e planejamentos foram elaborados com ajuda de pessoa com deficiência ou especialista na área?					
Os documentos, normas, planos e planejamentos estão disponíveis nos diferentes formatos acessíveis para as pessoas com deficiência?					
Observa-se integração nas políticas e projetos da empresa no que se refere a inclusão e acessibilidade?					
Há um encorajamento para que todas as ações da organização prevejam formato acessível?					
Há um setor específico para tratar das questões relativas à inclusão, acessibilidade e aos trabalhadores com deficiência?					
Se houver setor específico para tratar das questões relativas à inclusão, acessibilidade e aos trabalhadores com deficiência este setor tem dimensão compatível com a estrutura da organização?					
Se houver setor específico para tratar das questões relativas à inclusão, acessibilidade e aos trabalhadores com deficiência este setor participa da tomada de decisões e/ou tem autonomia para as decisões mais importantes e/ou urgentes?					
A política de contratação de pessoal é inclusiva?					
A política de contratação de pessoal inclui a abertura da descrição dos cargos e análise ocupacional?					
A política de ingresso é igual para todos os funcionários?					
A política de progressão funcional é igual para todos os funcionários?					
As pessoas com deficiência conseguem participar de todo o programa de integração de empregados novos?					
A empresa participa de fóruns, conselhos, entre outros, sobre o direito da pessoa com deficiência?					
É política da empresa a aquisição de materiais e equipamentos de tecnologia assistiva para facilitar o trabalho, lazer, e convivência dos trabalhadores com deficiência?					
Outros					

ANEXO 2 - INDEX DE INCLUSÃO ORGANIZACIONAL

C. Dimensão Espacial

Questões sobre Banheiros e Vestiários
Os banheiros e vestiários são acessíveis para pessoas com deficiência física?
Há sinalização de acesso aos banheiros e vestiários?
Há barras e bancos necessários para as pessoas com deficiência física e mobilidade reduzida?
Os armários são acessíveis para pessoas com deficiência física?
Os banheiros e vestiários são sinalizados para pessoas com deficiência visual?
Há sinalização e pictogramas de acessibilidade para pessoas com deficiência mental ou outras?
Questões sobre Cantina e Refeitório
A cantina ou refeitório são acessíveis para pessoas com deficiência física ou mobilidade reduzida?
Há sinalização indicativa de acesso à cantina ou refeitório
Há mesas adequadas ao usuário de cadeira de rodas?
As bancadas ou buffet são acessíveis para pessoas com deficiência física ou usuários de cadeira de rodas servirem-se com autonomia?
A cantina ou refeitório são sinalizados para pessoas com deficiência visual?
Há sinalização e pictogramas de acessibilidade para pessoas com deficiência mental ou outras?
Questões sobre Espaços de Convivência
Os espaços de convivência são acessíveis para pessoas com deficiência física ou mobilidade reduzida?
Há sinalização indicativa de acesso aos espaços de convivência?
Há mesas adequadas ao usuário de cadeira de rodas?
Existem jogos adequados às pessoas com baixa estatura ou usuários de cadeiras de rodas?
Os espaços de convivência são sinalizados para pessoas com deficiência visual?
Há sinalização e pictogramas de acessibilidade para pessoas com deficiência mental ou outras?
As regras/ normas de convivência estão acessíveis a pessoas com deficiência visual?
As regras/ normas de convivência estão acessíveis em pictogramas?
Há alternativas de jogos ou entretenimento para pessoas cegas ou com deficiência visual?
Questões sobre Outros Espaços
Os auditórios ou salas de reunião têm espaço adequado para pessoas usando cadeiras de rodas?
Outros

ANEXO 2 - INDEX DE INCLUSÃO ORGANIZACIONAL

D. Dimensão Comunicacional

Questões	Sim	Não	Em parte	Não se aplica	Previsão para adequação
Os documentos, normas, planos e planejamento da organização estão acessíveis em diferentes formatos?					
Há documentos em Braille?					
Há documentos em Fonte ampliada?					
Há versões de documentos em Libras?					
Há versões de documentos em pictogramas ou Comunicação Alternativa?					
As informações em murais estão disponíveis em diferentes formatos acessíveis?					
As informações em murais utilizam-se recursos como imagens, pictogramas, cores para o entendimento de pessoas com deficiência mental?					
Os murais e outras informações dispostas na organização estão a uma altura acessível a cadeirantes e pessoas com baixa estatura?					
A intranet é acessível a leitores de tela?					
Os sistemas administrativos utilizados pelos funcionários são acessíveis a leitores de tela?					
A comunicação digital é acessível a leitores de tela?					
Newsletters, jornais e folders entre outros são distribuídos em formato acessível?					
As imagens utilizadas nas comunicações internas são descritas?					
As imagens utilizadas nas comunicações digitais são descritas?					
Os eventos são organizados de forma acessível?					
Há interprete de Libras para as comunicações da empresa?					
Há opção de tradução para comunicações através de alto-falantes?					
Os vídeos institucionais foram produzidos com áudio-descrição?					
Os vídeos institucionais foram produzidos com legenda em Libras?					
Os vídeos institucionais foram produzidos com legenda escrita?					
As imagens utilizadas na comunicação interna retratam a diversidade da organização?					
As pessoas com deficiência são retratadas nas imagens utilizadas para a comunicação interna?					
As pessoas com deficiência são retratadas nas imagens utilizadas para a comunicação externa?					
Outros					

ANEXO 2 - INDEX DE INCLUSÃO ORGANIZACIONAL

E. Dimensão Formação e Capacitação

Questões	Sim	Não	Em parte	Não se aplica	Previsão para adequação
Há oportunidades de crescimento na carreira para as pessoas com deficiência?					
Estão previstas condições especiais de avaliação para ascensão na carreira quando houver necessidade?					
Há oportunidades de capacitação para as pessoas com deficiência?					
Os cursos e capacitações oferecidos pela organização preveem a participação dos trabalhadores com deficiência?					
Os cursos e capacitações oferecidos pela organização têm uma metodologia e programa inclusivos?					
Os cursos e capacitações oferecidos pela organização oferecem tecnologias assistivas adequadas ao aprendizado do trabalhador com deficiência?					
Os cursos e capacitações oferecidos pela organização têm profissionais capacitados para o atendimento e formação de pessoas com deficiência?					
Os espaços onde acontecem os cursos são acessíveis?					
Os recursos digitais utilizados no curso são acessíveis?					
Os materiais utilizados têm audiodescrição?					
Há interpretes de Libras durante os cursos de capacitação?					
São previstos recursos de comunicação alternativa?					
Há uma avaliação diferenciada de acordo com a necessidade do trabalhador com deficiência?					
Está previsto um tempo diferenciado para o desenvolvimento do curso para trabalhador que precisar					
Palestras e cursos de formação abordam questões relacionadas a diversidade.					
Outros					

ANEXO 2 - INDEX DE INCLUSÃO ORGANIZACIONAL

F. Dimensão da Prática do Trabalho

Questões	Sim	Não	Em parte	Não se aplica	Previsão para adequação
O posto de trabalho é acessível para o trabalhador com deficiência?					
Os recursos são adequados e foram adaptados às necessidades do trabalhador com deficiência?					
Os maquinários, ferramentas e equipamentos em geral foram adaptados à necessidade do trabalhador?					
Os equipamentos de saúde e segurança no trabalho estão adaptados às necessidades do trabalhador?					
Há softwares adequados à necessidades do trabalhador com deficiência?					
O trabalhador tem leitor de tela nos equipamentos a sua disposição?					
Os espaços que frequenta estão sinalizados?					
Houve adaptação dos procedimentos e fluxo de trabalho?					
Há flexibilidade nos horários de trabalho quando necessário ao trabalhador?					
As tarefas que deve cumprir estão claras e/ou são reforçadas por instruções escritas disponíveis?					
Há um supervisor/tutor disponível para auxiliar com as dúvidas e orientar o trabalho do funcionário com deficiência?					
As atividades realizadas pelo trabalhador com deficiência estão adequadas a sua condição?					
O trabalhador é deixado muito tempo sem afazeres?					
As atividades realizadas pelo trabalhador com deficiência são revistas e avaliadas periodicamente?					
Existem oportunidades de ampliação e aprimoramento nas atividades desenvolvidas pela pessoa com deficiência?					
Há possibilidades de incrementar o espaço de trabalho do sujeito com deficiência através de adaptações?					
Há possibilidades de incrementar o trabalho do sujeito com deficiência através de adaptações?					
Há previsão de jornada reduzida e/ou tempos diferenciados para trabalhadores com deficiência.					
Outros					