



**UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA  
CENTRO DE EDUCAÇÃO  
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM POLÍTICAS PÚBLICAS,  
GESTÃO E AVALIAÇÃO DA EDUCAÇÃO SUPERIOR  
MESTRADO PROFISSIONAL**

**LUCIANE BARCIA BRASIL SIQUEIRA**

**A INCLUSÃO DOS SERVIDORES TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS COM  
DEFICIÊNCIA NO TRABALHO: UMA ANÁLISE NA UNIVERSIDADE FEDERAL  
DA PARAÍBA**

**JOÃO PESSOA - PB  
2020**



**UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA  
CENTRO DE EDUCAÇÃO  
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM POLÍTICAS PÚBLICAS,  
GESTÃO E AVALIAÇÃO DA EDUCAÇÃO SUPERIOR  
MESTRADO PROFISSIONAL**

**LUCIANE BARCIA BRASIL SIQUEIRA**

**A INCLUSÃO DOS SERVIDORES TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS COM  
DEFICIÊNCIA NO TRABALHO: UMA ANÁLISE NA UNIVERSIDADE FEDERAL  
DA PARAÍBA**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Políticas Públicas, Gestão e Avaliação da Educação Superior – Mestrado Profissional do Centro de Educação da Universidade Federal da Paraíba, como requisito para a obtenção do título de Mestre. Na área de concentração: Educação. Linha de Pesquisa: Políticas Públicas e Gestão da Educação Superior.

**Orientadora:** Prof.<sup>a</sup> Dra. Ana Paula Furtado Soares Pontes

**JOÃO PESSOA - PB  
2020**

**Catálogo na publicação**  
**Seção de Catalogação e Classificação**

S618i Siqueira, Luciane Barcia Brasil.

A INCLUSÃO DOS SERVIDORES TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS COM DEFICIÊNCIA NO TRABALHO: uma análise na Universidade Federal da Paraíba / Luciane Barcia Brasil Siqueira. - João Pessoa, 2020.

181f.

Orientação: Ana Paula Furtado Soares Pontes.  
Dissertação (Mestrado) - UFPB/EDUCAÇÃO.

1. inclusão. 2. pessoa com deficiência. 3. servidor público federal. I. Pontes, Ana Paula Furtado Soares.  
II. Título.

UFPB/BC

**LUCIANE BARCIA BRASIL SIQUEIRA**

**A INCLUSÃO DOS SERVIDORES TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS COM  
DEFICIÊNCIA NO TRABALHO: UMA ANÁLISE NA UNIVERSIDADE FEDERAL  
DA PARAÍBA**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Políticas Públicas, Gestão e Avaliação da Educação Superior – Mestrado Profissional do Centro de Educação da Universidade Federal da Paraíba, como requisito para a obtenção do título de Mestre. Na área de concentração: Educação. Linha de Pesquisa: Políticas Públicas e Gestão da Educação Superior.

**Orientadora:** Prof.<sup>a</sup> Dra. Ana Paula Furtado Soares Pontes

Aprovado em: 02/04/2020

**BANCA EXAMINADORA**



Prof.<sup>a</sup> Dra. Ana Paula Furtado Soares Pontes - Orientadora -  
MPPGAV/CE/UFPB



Prof.<sup>a</sup> Dra. Bernardina Maria Juvenal Freire de Oliveira – Titular Externo –  
PPGCI/CCSA/UFPB e MPPGOA/CE/UFPB



Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Edineide Jezini  
CE/UFPB SIAPE Nº 0268015

Prof.<sup>a</sup> Dra. Edineide Jezini Mesquita Araújo – Titular Interno –  
MPPGAV/CE/UFPB

**JOÃO PESSOA - PB  
2020**

*À minha família pelo incentivo e palavras de apoio, por ser minha fortaleza e meu porto seguro, dedico!*

## **Agradecimentos**

A Deus, por ter me concedido a vida, por me abençoar intensamente e me dar o dom da razão, perseverança e fé. Sou grata, Pai, pois sempre estiveste em cada momento da minha vida, me abrindo as portas, me afastando do mal, proporcionando inteligência para eu continuar no caminho da busca do conhecimento até a conclusão deste trabalho, o qual antes parecia um sonho longínquo e hoje se concretiza. Agradeço-Te hoje, amanhã e sempre!!!

À minha mãe, Simone Barcia Brasil Siqueira, por toda dedicação, carinho e, por muitas vezes, renunciar viver a sua vida para estar ao meu lado. Obrigada por existir, por ser exemplo de fé, perseverança e amor. Que Deus continue me dando a bênção de tê-la ao meu lado.

À minha família, especialmente: Julyane Barcia Brasil Siqueira, Ernesto Silveira Falcone, Júlya Barcia Ribeiro Ferreira, Maria Elisa Silveira Falcone, Matheus Barcia Silveira Falcone e Maria Clara Barcia Silveira Falcone. Grata por sempre me apoiarem e por momentos únicos vividos que são essenciais para minha qualidade de vida.

Aos meus amigos, pelo amor, carinho, paciência, atenção e estímulo, que foram suficientes para alcançar essa vitória. Especialmente, as queridas Evelyn Dantas, com quem construo a cada momento o verdadeiro sentido da amizade por anos e Vanessa Nicomedio, amizade que o tempo e a distância não são capazes de destruir.

A cada professor que compartilhou comigo seus conhecimentos nesses dois anos de Mestrado. Foram mestres exemplares, de cuja atenção jamais me esquecerei. Meus especiais agradecimentos aos componentes da banca examinadora: a Professora Dra. Ana Paula Furtado Soares Pontes, a Professora Dra. Bernardina Maria Juvenal Freire de Oliveira, a Professora Dra. Edineide Jezini, Dra. Uyguciara Veloso Castelo Branco e a Professora Dra. Ana Cláudia Cruz Cordula que nesta jornada da pós-graduação foram pessoas verdadeiras e dignas dos títulos que detêm, pois sem a ajuda de vocês eu dificilmente teria aprimorado esse trabalho evitando os tropeços do mesmo.

Não poderia deixar de agradecer, também, aos demais docentes do Mestrado Profissional em Políticas Públicas, Gestão e Avaliação da Educação Superior - MPPGAV, todos dedicados a construir um Programa melhor para os servidores-

alunos a fim de proporcionar servidores capacitados para as instituições de ensino que atuam.

Sou grata ao Professor Gerson da Silva Ribeiro do Centro de Ciências da Saúde por todo o auxílio no preenchimento da pesquisa na Plataforma Brasil.

Aos colegas da turma IV do MPPGAV, que ao longo dessa jornada de 2 anos compartilharam comigo novos conhecimentos, momentos de alegria, tristezas e conquistas. Especialmente, ao Grupo “GARRA”: Danielle Dorand Amorim, Tatiana Ramalho Ventura Luna, Luana Ranielle Ferreira da Costa, Arlene Xavier Santos Costa, Fernanda Luna Maciel Coqueijo, Izabel Cristina Carvalho de Almeida, Marinalva Ferreira de Vasconcelos, Roseli Agapito da Silva, Jaqueline de Sousa Macedo e Ana Karla Pereira Rodrigues.

Agradeço ao Pró-Reitor de Gestão de Pessoas Francisco Ramalho. E também a não menos importante, Marinalva Vasconcelos, “chefe amiga” da Central de atendimento ao servidor, meu local de trabalho, por compartilhar comigo o dia-a-dia e o saber acadêmico e de experiência de vida. Você acompanhou ativamente o desenlace deste trabalho.

Aos antigos colegas de trabalho por onde desempenhei minhas atividades laborais e que desenvolvi amizades: Tadea Maria Da Silva, Josilene dos Santos Nascimento, Anna Luiza Paiva de Brito, Rivailda de Queiroz Rocha e Daniel Cruz de França.

Agradeço a todas as equipes técnicas da PROGEP, especialmente as sensacionais amigas: Astrogilda Santos, Clarissa Lima Sá, Tatiana Aguiar.

A todos que, direta ou indiretamente, colaboraram para a realização deste sonho. Por várias vezes na vida fiz planos que não se concretizaram, porém muito mais foram as conquistas. Os vários caminhos pelos quais passei me fizeram perceber o quanto Deus tem estado no controle, sendo minha luz nos momentos de escuridão, sendo a palavra de ânimo nos momentos de apatia.

*“Importante não é ver o que ninguém nunca viu,  
mas sim, pensar o que ninguém nunca pensou  
sobre algo que todo mundo vê”.*

(Arthur Schopenhauer)



## RESUMO

A pesquisa analisou o processo de inclusão e o acompanhamento do trabalho dos servidores técnico-administrativos com deficiência na Universidade Federal da Paraíba, no Campus I, nomeados entre 2009 e 2019, ingressos pelo sistema de reserva de vagas nos últimos quatro concursos públicos de provimento de cargos. Ancorou-se teoricamente nos ensinamentos de Vivarta (2003) e Sasaki (2005; 2009), trazendo definições inclusivistas e de acessibilidade, dando ênfase às dimensões arquitetônica, comunicacional, metodológica, instrumental, programática e atitudinal. Sendo assim, leva-se em consideração o desenvolvimento da abordagem dada às pessoas com deficiência, seus significados, valores e terminologia usada para defini-las. Abordaram-se, ainda, os aspectos conceituais e legais acerca da provisão e condições de trabalho dos servidores públicos, especialmente, daqueles com deficiência, tendo em vista que o exercício laboral se mostra como um dos caminhos para a inclusão social. Em termos metodológicos, adotou-se a pesquisa de abordagem quanti-qualitativa, exploratória e descritiva. Trata-se de uma pesquisa participante, considerando que reflete a escrevivência de uma pesquisadora que integra o rol dos sujeitos avaliados, por ser servidora pública com deficiência da instituição pesquisada. A coleta dos dados foi bibliográfica, documental, entrevista com gestores e questionário com servidores técnico-administrativos com deficiência. Para a análise de dados utilizou-se o método de análise de conteúdo (BARDIN,1977), possibilitando concluir que, na percepção dos servidores técnico-administrativos com deficiência, não há acessibilidade na maioria das dimensões, exceto na dimensão atitudinal. Na perspectiva dos gestores entrevistados percebeu-se que a gestão tem ciência dos problemas existentes, em relação à inclusão e às dimensões de acessibilidade, todavia apontam questões como ausência de um banco de dados com informações sobre esses servidores; restrições orçamentárias, o que inclui a inexistência de uma política orçamentária mais específica, oriunda do governo federal. O estudo apresenta contribuições para melhoria da provisão e inclusão dos servidores técnico-administrativos com deficiência da universidade estudada, e aponta para a criação de um Programa de Inclusão, cujo objetivo principal é a implementação de uma política interna que permita a utilização integral e autônoma das instalações e dos recursos institucionais, de maneira presencial e/ou por intermédio de seus canais de interação, independentemente do tipo de deficiência e das condições específicas de cada servidor para o desempenho de suas atividades laborais.

**Palavras-chave:** Inclusão, Pessoa com Deficiência, Servidor Público Federal.

## ABSTRACT

The research analyzed the inclusion process along with the monitoring of the work done by public servants with disabilities at Federal University of Paraíba, Campus I, who were appointed from 2009 to 2019, admitted through the reservation system of vacancies in the last four public tenders to fill positions. It was theoretically based on Vivarta (2003) and Sasaki (2005; 2009), who bring definitions on inclusion and accessibility and give emphasis to the following dimensions, namely, architectural, communicational, methodological, instrumental, programmatic and attitudinal. Thus, one takes into account the development of the approach given to people with disabilities, their meanings, values and and the terminology used to define them. Some conceptual and legal aspects related to the provision and conditions of those public servants' work were also approached, especially those with disabilities, since the working practice is shown as one of the ways that leads to social inclusion. In methodological terms, the research approach adopted was classified as quanti-qualitative, exploratory and descriptive. It is a participative piece of research, considering that it reflects the writing-living of a researcher that takes part in the set of subjects evaluated, since she is a public servant with physical impairment in the institution researched. The data collection was bibliographical, documental, through an interview with the managers and a questionnaire with the public servants with disabilities. To analyze the data, the content analysis method (BALDIN, 1977) was used, which allowed us to conclude that, according to the perception of the public servants with disabilities, there is no accessibility concerning most of the dimensions brought previously, except the attitudinal dimension. In the perspective of the managers interviewed, they are aware of the existing problems concerning inclusion and the dimensions of accessibility. However, they mention matters such as the absence of database with information about these servants; budgetary restriction, which shows that there is not a more specific budget policy from the federal government. The study presents contributions to improve the provision and inclusion of public servants with disabilities within the university studied, and signals the creation of an inclusion program, whose main aim is to implement an internal policy that allows the integral and autonomous use of the facilities and of the institutional resources, in person and/or through other interaction channels, regardless of the type of disability and of the specific conditions the servants have to perform their working practices.

**Keywords:** Inclusion, People with disabilities, Public servant.

## LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

**a. C** – antes de Cristo

**CAPES** – Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior

**CAS** – Central de Atendimento ao Servidor

**CCHLA** – Centro de Ciências Humanas, Letras e Artes

**CCJ** – Centro de Ciências Jurídicas

**CCM** – Centro de Ciências Médicas

**CCS** – Centro de Ciências da Saúde

**CCSA** – Centro de Ciências Sociais Aplicadas

**CCTA** – Centro de Comunicação, Turismo e Artes

**CDP** – Coordenação de Desenvolvimento de Pessoas

**CEDESP** – Centro de Desenvolvimento do Servidor Público

**CI** – Centro de Informática

**CIA** – Comitê de Inclusão e Acessibilidade

**CIF** – Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde

**CONSUNI** – Conselho Universitário

**CPGP** – Coordenação de Processos de Gestão de Pessoas

**CRA-PB** – Conselho Regional de Administração da Paraíba

**CT** – Centro de Tecnologia

**CTDR** – Centro de Tecnologia e Desenvolvimento Regional

**dB** – Decibel

**ENAP** – Escola Nacional de Administração Pública

**GEMAA** – Grupo de Estudos Multidisciplinar da Ação Afirmativa

**HULW** – Hospital Universitário Lauro Wanderley

**HZ** – Hertz

**IBGE** – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

**IES** - Instituição de Ensino Superior

**MBA** – Master in Business Administration

**MEC** – Ministério da Educação

**MPPGAV** – Programa de Pós-Graduação em Políticas Públicas, Gestão e Avaliação da Educação Superior

**MPGOA** – Mestrado em Políticas Públicas e Gestão nas Organizações Aprendentes.

**MTE** – Ministério do Trabalho e Emprego

**OIT** – Organização Internacional do Trabalho

**OMS** – Organização Mundial de Saúde

**ONU** – Organização das Nações Unidas

**PCCTAE** – Plano de Carreira dos Cargos de Técnico-Administrativos em Educação

**PCD** – Pessoa com deficiência

**PDI** – Plano de Desenvolvimento Institucional

**PRA** – Pró-Reitoria Administrativa

**PRG** – Pró-Reitoria De Graduação

**PROGEP** – Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas

**PRPG** – Pró-Reitoria de Pós-Graduação

**REUNI** – Plano de Reestruturação e Expansão das Universidades

**SIASS** – Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor

**SIC** – Serviço de Informação ao Cidadão

**SIG** – Sistemas Integrados de Gestão

**SIGAA** – Sistema Integrado de Gestão de Atividades Acadêmicas

**SIGRH** – Sistema Integrado de Gestão de Planejamento e de Recursos Humanos

**TAE** – Técnico administrativo em educação

**TAE/PCD** – Técnico administrativo em educação com deficiência

**UFCG** – Universidade Federal de Campina Grande

**UFPB** – Universidade Federal da Paraíba

## LISTA DE FIGURAS

<b>Figura 1</b> – Organograma da UFPB.....	32
<b>Figura 2</b> – As atribuições dos Grupos de Trabalho de Acessibilidade do Comitê de acessibilidade da UFPB.....	34
<b>Figura 3</b> – Missão e Visão da PROGEP da UFPB .....	36
<b>Figura 4</b> – Organograma da PROGEP da UFPB.....	36
<b>Figura 5</b> – As fases da análise de conteúdo segundo Bardin (1977) .....	43
<b>Figura 6</b> – Relação entre as categorias de análise e roteiro das entrevistas .....	44
<b>Figura 7</b> – Fluxograma do percurso metodológico .....	47
<b>Figura 8</b> – Comparativo entre o Modelo Médico e o Modelo Social .....	49
<b>Figura 9</b> – Etapas do processo de admissão no setor público.....	79
<b>Figura 10</b> – Círculo vicioso do modelo atual de concurso público no Brasil.....	86
<b>Figura 11</b> – Fases do Processo Admissional.....	88
<b>Figura 12</b> – Perfil dos servidores técnico-administrativos com deficiência que trabalham na UFPB – <i>CAMPUS I</i> .....	98
<b>Figura 13</b> – Quantitativo de servidores do poder executivo federal ativos por sexo – Nov/2019.....	98
<b>Figura 14</b> – Resumo da percepção dos TAE/PCD em relação às dimensões de acessibilidade de Sasaki (2009).....	127
<b>Figura 15</b> – Imagem do site do Laboratório de Vida Independente e Tecnologia Assistiva da UFPB (LAVITA).....	137

## LISTA DE QUADROS

<b>Quadro 1</b> - Levantamento junto ao banco de teses e dissertações da Biblioteca Central com descritores considerados de forma isolada.....	29
<b>Quadro 2</b> - Levantamento junto ao Portal de Periódicos CAPES com descritores analisados conjuntamente com auxílio de operador booleano AND.....	30
<b>Quadro 3</b> – Informações preliminares sobre os técnico-administrativos sujeitos de pesquisa.....	38
<b>Quadro 4</b> – Distribuição dos servidores técnico-administrativos com deficiência por lotação no <i>CAMPUS</i> I da UFPB.....	40
<b>Quadro 5</b> – Documentos previstos a serem utilizados pela pesquisa classificado como fonte primária ou secundária.....	42
<b>Quadro 6</b> – Operacionalização das categorias trabalhadas na pesquisa.....	44
<b>Quadro 7</b> – Relação entre categorias de análise e o questionário .....	45
<b>Quadro 8</b> – Síntese das Principais Concepções Sobre Deficiência.....	51
<b>Quadro 9</b> – Categorias das Deficiências Segundo Art.4º do Decreto nº 3.298 de 1999.....	55
<b>Quadro 10</b> – Definições importantes relacionadas com a deficiência física.....	56
<b>Quadro 11</b> – As Dimensões da Acessibilidade no Contexto do Trabalho .....	65
<b>Quadro 12</b> – Legislação quanto ao Processo de Inscrições que envolve a pessoa com deficiência.....	81
<b>Quadro 13</b> – Decretos a respeito da Gestão por competência.....	87
<b>Quadro 14</b> – Comparativo das diretrizes voltadas para a política de inclusão da UFPB de acordo com o período dos PDIs.....	104
<b>Quadro 15</b> – Sugestões dos TAE/PCD em relação às adaptações necessárias no ambiente de trabalho para o desempenho das atividades deles.....	129
<b>Quadro 16</b> – Informações sobre os TAE/PCD e propostas de melhoria para a UFPB.....	154

## GRÁFICOS

<b>Gráfico 1</b> – Média de idade por grupo da situação do vínculo ativo do poder executivo federal – Nov/2019.....	99
<b>Gráfico 2</b> – Média da Escolaridade dos servidores do poder executivo federal com vínculo ativo – Nov/2019.....	99
<b>Gráfico 3</b> – Distribuição de servidores técnico-administrativos de acordo com o tipo de deficiência .....	101
<b>Gráfico 4</b> – Distribuição de servidores técnico-administrativos com deficiência de acordo com o nível de escolaridade.....	102
<b>Gráfico 5</b> – Distribuição de servidores técnico-administrativos com deficiência quanto aos cursos de pós-graduação.....	102
<b>Gráfico 6</b> – Porcentagem de servidores técnico-administrativos com deficiência que trabalha com carga horária reduzida.....	103
<b>Gráfico 7</b> – Opinião dos servidores técnico-administrativos quanto à existência de acessibilidade arquitetônica (inexistência de barreiras físicas) em meu ambiente de trabalho.....	113
<b>Gráfico 8</b> – Opinião dos servidores técnico-administrativos com deficiência sobre as portas possuem vãos livre para facilitar o acesso aos ambientes.....	113
<b>Gráfico 9</b> – Opinião dos servidores técnico-administrativos sobre as calçadas largas, em altura adequadas com rampas de acesso que facilitam o seu percurso para o trabalho.....	114
<b>Gráfico 10</b> – Respostas dos servidores técnico-administrativos em relação à retirada de obstáculos às dependências facilitando o acesso ao ambiente de trabalho.....	115
<b>Gráfico 11</b> – Opinião dos servidores técnico-administrativos com deficiência sobre a existência da acessibilidade comunicacional em seu ambiente de trabalho.....	116
<b>Gráfico 12</b> – Respostas dos servidores técnico-administrativos com deficiência em relação a indicações de Braille no ambiente e setor do seu trabalho.....	116
<b>Gráfico 13</b> – Respostas dos servidores técnico-administrativos com deficiência em relação à existência de sinalização sonora associada à visual.....	117
<b>Gráfico 14</b> – Opinião dos servidores técnico-administrativos com deficiência sobre a existência de iluminação adequada do ambiente.....	118
<b>Gráfico 15</b> – Opinião dos servidores técnico-administrativos com deficiência sobre a afirmação que existe acessibilidade metodológica em seu ambiente de trabalho..	119

<b>Gráfico 16</b> – Opinião dos servidores técnico-administrativos com deficiência se ocorre a atribuição da função aquém de sua capacidade laboral apenas pelo fato de ser servidor com deficiência.....	120
<b>Gráfico 17</b> – Opinião dos servidores técnico-administrativos com deficiência sobre a existência de acessibilidade instrumental, o que permite o uso total dos instrumentos, ferramentas, utensílios no ambiente de trabalho deles.....	121
<b>Gráfico 18</b> – Opinião dos servidores técnico-administrativos com deficiência sobre a altura dos armários e prateleiras para seu uso estão adequadas à realização do trabalho.....	122
<b>Gráfico 19</b> – Opinião dos servidores técnico-administrativos com deficiência se foram instalados pisos táteis de alerta e direcionais ao longo do percurso para acesso ao ambiente de trabalho.....	123
<b>Gráfico 20</b> – Opinião dos servidores técnico-administrativos com deficiência respondendo se os documentos e publicações necessários ao seu trabalho são disponibilizados com o tamanho da fonte adequado para sua leitura.....	123
<b>Gráfico 21</b> – Opinião dos servidores técnico-administrativos com deficiência sobre a existência de acessibilidade programática, aquela que não tem barreiras embutidas em políticas públicas, legislações, normas etc., da UFPB.....	124
<b>Gráfico 22</b> – Opinião dos servidores técnico-administrativos com deficiência sobre a existência acessibilidade atitudinal, ou seja, sem preconceitos, estereótipos, estigmas e discriminações nos comportamentos da sociedade para pessoas que possuem deficiência.....	126



## LISTA DE TABELAS

<b>Tabela 1</b> – Nível dos cargos dos servidores técnico-administrativo com deficiência que trabalham no Campus I da UFPB.....	100
<b>Tabela 2</b> – Percepção dos servidores técnico-administrativos com deficiência acerca das dimensões de acessibilidade no ambiente de trabalho.....	128

## SUMÁRIO

<b>1.</b>	<b>DAS EXPERIÊNCIAS VIVIDAS AO DESPERTAR PARA A PESQUISA</b>	<b>20</b>
1.1	A OPERACIONALIZAÇÃO DA PESQUISA	23
<b>2.</b>	<b>PERCURSO METODOLÓGICO</b>	<b>25</b>
2.1	A TAXIONOMIA DA PESQUISA	25
2.2	LÓCUS DA PESQUISA	31
2.3	SUJEITOS DE PESQUISA: REPRESENTATIVIDADE E ASPECTOS ÉTICOS	38
2.4	INSTRUMENTOS DE COLETA DE DADOS	41
2.5	PROCEDIMENTOS PARA ANÁLISE DE DADOS	43
2.6	OPERACIONANDO AS CATEGORIAS TRABALHADAS NA PESQUISA	44
2.7	SISTEMATIZAÇÃO DO PERCURSO METODOLÓGICO	45
<b>3.</b>	<b>A PESSOA COM DEFICIÊNCIA COMO SUJEITO DE DIREITOS</b>	<b>47</b>
3.1	A COMPREENSÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA: ASPECTOS CONCEITUAIS, HISTÓRICOS E LEGAIS	47
3.1.1	A pessoa com deficiência: seus aspectos conceituais, terminologias e categorias	47
3.1.2	A pessoa com deficiência: seus aspectos históricos e legais	57
3.2	A INCLUSÃO SOCIAL E O DIREITO AO TRABALHO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA	61
3.2.1	Aspectos importantes da legislação Brasileira voltados para o direito do trabalho da pessoa com deficiência	69
<b>4.</b>	<b>OS ASPECTOS DA PROVISÃO E ACOMPANHAMENTO DO TRABALHO DOS SERVIDORES TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS COM DEFICIÊNCIA</b>	<b>75</b>
4.1	A PROVISÃO DE SERVIDORES TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS EM EDUCAÇÃO NAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS FEDERAIS	77
4.1.1	Etapas do processo de recrutamento no serviço público	80
4.1.2	A seleção de pessoal no serviço público	84
4.1.3	O Processo Admissional	88

4.1.4	Alocação e Acompanhamento dos Servidores Públicos, especialmente os Técnico-Administrativos com deficiência	90
<b>5.</b>	<b>TÉCNICOS-ADMINISTRATIVOS COM DEFICIÊNCIA E A REALIDADE LABORAL NA UFPB</b>	<b>92</b>
5.1	O RELATO DA HISTÓRIA DE VIDA: DO NASCER A EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL NA UFPB	92
5.2	O PERFIL DOS SERVIDORES TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS COM DEFICIÊNCIA QUE TRABALHAM NA UFPB	97
5.3	REALIDADE REFERENTE A INCLUSÃO E PROVISÃO DOS SERVIDORES TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS COM DEFICIÊNCIA QUE TRABALHAM NA UFPB	104
5.3.1	A Inclusão dos Servidores Técnico-Administrativos com deficiência que trabalham na UFPB	104
5.3.2	A Provisão dos Servidores Técnico-Administrativos com deficiência que trabalham na UFPB	130
<b>6 .</b>	<b>A PROPOSTA DE INTERVENÇÃO NA PROVISÃO E INCLUSÃO DOS SERVIDORES TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS COM DEFICIÊNCIA QUE TRABALHAM NA UFPB</b>	<b>132</b>
	<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS</b>	<b>139</b>
	<b>REFERÊNCIAS</b>	<b>145</b>
	<b>APÊNDICES</b>	<b>153</b>
	<b>ANEXOS</b>	<b>169</b>

## 1. DAS EXPERIÊNCIAS VIVIDAS AO DESPERTAR PARA A PESQUISA

A presente pesquisa advém de nossa experiência pessoal e profissional, como pessoa com deficiência e usuária de cadeira de rodas, consciente de todas as dificuldades que é se inserir no mercado de trabalho, como também, de vivenciar as tentativas de encontrar uma oportunidade na iniciativa privada, sem êxito por quase dois anos.

Nesse processo de busca por um emprego, ainda alimentávamos a ideia de que, a condição física não seria levada em conta. Todavia, o primeiro emprego se deu, exatamente, numa empresa que pretendia, tão somente, atender ao percentual exigido em Lei<sup>1</sup> de trabalhadores com deficiência e, além disso, em um cargo para o qual se exigia uma formação inferior.

Diante dessa realidade, que nos limitava de exercer plenamente a profissão de administradora, decidimos estudar para concurso público, se candidatando a uma vaga para Pessoa Com Deficiência (PCD), no concurso da Universidade Federal da Paraíba (UFPB), em 2009. Aos prestarmos este concurso, após aprovação, fomos nomeadas e exercemos a função de técnico-administrativo em educação (TAE), no cargo de administradora, desde 2011. Com orgulho, nos tornamos uma TAE/PCD da UFPB.

Apesar de estarmos em uma Instituição de Ensino Superior (IES), nos causa espanto o fato de que, a falta de informações quanto aos demais servidores nas mesmas condições. Não havia, até aquele momento, qualquer dado sobre: quantidade, tipo de deficiência, lotação, cargo etc. Assim, considerando tal negligência institucional, nascia o premente desejo de dar visibilidade aos demais TAE/PCD da UFPB, a razão de existir desse estudo, que é vinculado ao Programa de Pós-Graduação em Políticas Públicas, Gestão e Avaliação da Educação Superior (MPPGAV).

Na busca por informações sobre as TAE/PCD, buscamos informações através do Sistema Eletrônico de Serviço de Informação ao Cidadão (e-SIC) da UFPB, com o seguinte pedido: “A fim de realizar uma pesquisa de conclusão do mestrado, solicito o quantitativo, cargo, tipo de deficiência, dos servidores técnico-administrativos com deficiência”. Em 01 de março de 2019, obtivemos a seguinte

---

<sup>1</sup> Trata-se da Lei nº 8.213/1991, que em seu Artigo 93, estabelece cotas compulsórias a serem respeitadas pelos empregadores na admissão e demissão de pessoas com deficiência (BRASIL, 1991). Esse assunto será abordado em capítulo específico.

resposta<sup>2</sup>: “Prezado(a) Sr(a). Agradecemos o contato e informamos que não consta em nossos dados tais informações [...]”.

Ratificava-se, desta feita, a negligência, em face da inexistência dos dados básicos sobre alocação e identificação de tais servidores, remetendo-se à omissão da Instituição em buscar conhecê-los e a pouca atenção sobre a problemática da PCD. Nesse sentido, convém reportar à Silva (2009), que entende a lentidão da sociedade e do governo em responder à complexidade de situações e necessidades das pessoas com deficiência como decorrente da inexistência de dados. Assim, compreende-se que, o conhecimento das pessoas com deficiência é o primeiro passo para que se propiciem ações efetivas para inclusão de servidores com deficiência na UFPB, com o intuito de construir uma universidade para todos.

Além da necessidade de a Instituição conhecer suas TAE/PCD, aspectos como infraestrutura, dados funcionais, comportamentais e relacionais dos contextos de trabalho, acessibilidade, inserção no trabalho, saúde ocupacional, qualidade de vida, características motivacionais, dentre outros, são primordiais para uma política adequada de inclusão desse seguimento social.

Entende-se que, as pessoas são um dos principais diferenciais das organizações, por isso, se faz necessário investir nesses colaboradores, proporcionando um clima organizacional agradável, oferecendo alternativas, além da remuneração e benefícios adequados, que permitam a essas pessoas descobrirem o trabalho como um fator de satisfação pessoal, de capacidade de realização, de aprendizado, de orgulho e de responsabilidade social.

Para isso, as instituições necessitam identificar e entender as necessidades dos seus colaboradores, bem como apreender a sua própria satisfação, para melhor entender os seus comportamentos. (SIQUEIRA, 2004).

Assim, para o embasamento teórico desta pesquisa, se buscou trabalhos científicos sobre a temática, visando à construção de um arcabouço teórico inicial, com destaque para as pesquisas de Pinto (2019), Carvalho (2018), Silva (2017), e Nascimento (2017). Entretanto, tais trabalhos não apresentam a perspectiva das TAE/PCD, como apresentado neste estudo. Além das percepções desses profissionais, também procuramos oferecer um contraponto institucional através das falas e dos conhecimentos apresentados por gestores da UFPB, responsáveis pela provisão, lotação e acompanhamento dessas TAE/PCD. Assim, entrevistamos um

---

<sup>2</sup> Os documentos citados encontram-se em anexo.

gestor do Comitê de Inclusão e Acessibilidade (CIA)<sup>3</sup> e um gestor da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (PROGEP), no afã de proporcionar ao leitor uma visão de ambos os lados sobre a questão da inclusão de PCD.

Registre-se ainda que, há poucos estudos acadêmicos sobre a inclusão dos servidores com deficiência em universidades. O que se observa com maior frequência são estudos sobre inclusão escolar, inclusive em IES. Desta forma, tal lacuna representou, igualmente, um dos motivos para a realização desta pesquisa.

Para avaliar a inclusão, se adotou como aporte teórico os estudos de Vivarta (2003) e Sasaki (2005; 2009), dando ênfase às suas dimensões, a saber: arquitetônica, comunicacional, metodológica, instrumental, programática e atitudinal.

Nessa perspectiva inclusiva, a relevância científica desse estudo se deve à contribuição para o aprofundamento do conhecimento na área, no âmbito da UFPB, podendo despertar interesse por novas pesquisas que envolvam as TAE/PCD, para além dos muros da academia, atingindo aos demais profissionais com deficiência que não sejam servidores públicos, mas que estejam inseridos no mercado de trabalho.

Auxiliando a UFPB, de forma específica, este trabalho se reveste de importância como fonte de informação, pois apresenta ao leitor o perfil dos servidores com deficiência ingressos pelo sistema de reserva de vagas, no período de 2009 a 2019, trazendo ganhos efetivos para a Gestão Pública e aos serviços prestados pela IES, diante da ciência de quem são, onde estão, o que fazem, suas percepções e o que almejam seus TAE/PCD. Assim, conforme Costa (2018, p.18), se compreende que,

Para se entender os desafios das PCD, é importante que se saiba quem são. De acordo com a Lei 13.146/2015 as pessoas com deficiência são basicamente todas aquelas que apresentam condições que impeçam sua interação efetiva com a sociedade em igualdade de condições em relação aos demais.

Portanto, fica evidente a importância de os gestores saberem quem são, as dificuldades e os desafios enfrentados pelos TAE/PCD, para que possam proporcionar desenvolvimento profissional e pessoal, gerando retorno não apenas de cunho institucional, mas pessoal e social.

---

<sup>3</sup> Para maiores informações sobre o Comitê de Inclusão e Acessibilidade (CIA) ler o item Locus da presente Pesquisa.

Diante das considerações iniciais aqui apresentadas, a seguir serão expostos os objetivos propostos e como se pretende operacionalizar a pesquisa.

### 1.1 A OPERACIONALIZAÇÃO DA PESQUISA

Diante da ausência de informações acerca dos TAE/PCD que integram a UFPB, vários questionamentos surgiram, dentre eles: como a instituição promove a provisão das pessoas com deficiência? Como se dá o acompanhamento do desempenho profissional desses servidores? O ambiente de trabalho está adequado para a sua inserção? Qual a atuação do Comitê de Inclusão e Acessibilidade da UFPB? Como atua a PROGEP e suas coordenações, junto a tais servidores?

Face ao exposto, o problema de estudo foi constituído a partir da seguinte questão de pesquisa: Como se dá a inclusão e o acompanhamento do trabalho dos servidores técnico-administrativos com deficiência (TAE/PCD) da Universidade Federal da Paraíba/*Campus I*, ingressos pelo sistema de reserva de vagas?

Buscando responder ao questionamento proposto, apresentamos, assim, o objetivo geral desta pesquisa: analisar o processo de inclusão e do acompanhamento do trabalho dos servidores TAE/PCD, na UFPB, no *Campus I*, ingressos pelo sistema de reserva de vagas. E, igualmente, os objetivos específicos que são: a) Descrever o processo de provisão e o acompanhamento dos servidores técnico-administrativos com deficiência na UFPB; b) Identificar o perfil dos servidores técnico-administrativos com deficiência que trabalham na UFPB/*Campus I*; c) Discutir as dimensões da acessibilidade (SASSAKI, 2009) a partir da percepção dos servidores técnico-administrativos com deficiência e gestores, e d) Apresentar contribuições para um programa de inclusão e acompanhamento dos servidores técnico-administrativos com deficiência na Instituição.

Para atender aos objetivos pretendidos, a estrutura do presente trabalho, além da Introdução como um capítulo próprio, no qual se procurou fazer uma explanação sobre a origem do problema, com a delimitação da questão de pesquisa e os objetivos, e a relevância social e acadêmica da pesquisa, há mais seis capítulos.

O capítulo 2, a saber, intitulado como **Percorso Metodológico**, refere-se aos procedimentos metodológicos traçados neste transcurso investigativo, para atingir o objetivo pretendido. Inicia-se mostrando sua estrutura, enunciando as seções que a

o compõem, tais como: a taxionomia da pesquisa, lócus da pesquisa, sujeitos de pesquisa e a sua representatividade e aspectos éticos, instrumentos de coleta de dados, procedimentos para análise de dados, operacionalizando as categorias trabalhadas na pesquisa e a sistematização do percurso metodológico.

Os capítulos 3, 4 e 5 compõem o referencial teórico, que embasaram o desenvolvimento da pesquisa, subsidiando as análises dos dados gerados a partir da realização do trabalho de campo, sob a ótica dos referenciais teóricos selecionados e documentais trabalhados.

O capítulo 5 traz a discussão da análise dos dados, iniciando com a “escrivência” da pesquisadora, intitulado como “o relato da história de vida: do nascer à experiência profissional na UFPB”. A seguir, traz o perfil dos servidores técnico-administrativos com deficiência que trabalham na UFPB, e em sequência analisa a realidade referente à inclusão e provisão dos servidores técnico-administrativos com deficiência que trabalham na instituição. Destaca-se como os servidores técnico-administrativos com diferentes tipos de deficiências e os gestores avaliam as dimensões da acessibilidade propostos por Sasaki (2009), a saber:

- a) Aspectos da arquitetura que eliminam as barreiras físicas;
- b) Aspectos comunicacionais entre as pessoas;
- c) A metodológica que elimina as barreiras nos métodos e técnicas no trabalho;
- d) Aspectos do instrumental que permite o uso total dos instrumentos, ferramentas, utensílios etc.;
- e) As políticas públicas, legislações, normas sobre a ótica de não ter barreiras; e
- f) Aspectos atitudinais das demais pessoas para com os servidores técnico-administrativos com deficiência em seu contexto do trabalho.

No capítulo 6, é abordada a proposta de intervenção na provisão e inclusão dos servidores técnico-administrativos com deficiência que trabalham na UFPB.

Por fim, o capítulo 7 traz as considerações finais apresentadas pela pesquisadora sobre o tema pesquisado.



## 2. PERCURSO METODOLÓGICO

Os estudos científicos precisam da definição dos procedimentos sistemáticos, as bases lógicas à investigação científica, para assim proceder à descrição e à explicação de fenômenos. Esses procedimentos objetivam manter o rigor requerido pelo método investigativo. Por isso, o trabalho de pesquisa deve ser planejado e executado conforme seus objetivos, os métodos escolhidos, seus instrumentos de coletas de dados e sujeitos de pesquisa, aspectos que serão tratados no âmbito desse capítulo.

### 2.1 A TAXIONOMIA DA PESQUISA

Com o objetivo de assegurar o rigor científico necessário para obter os resultados e responder ao problema de estudo que foi constituído, esta pesquisa adotou a abordagem fenomenológica, que segue uma análise fenomenológica mundana, de base *merleau-pontyana* onde, em vez de se buscar a essência, se busca o significado da experiência vivida. Propõe, finalmente, o sair dos parênteses como última etapa de análise, onde “o pesquisador deixa de praticar a redução fenomenológica para assumir sua posição mundana, evitando o pensamento de sobrevôo na forma de uma suposta neutralidade científica” (MOREIRA, 2004, p. 447).

Destarte, se apresenta uma contribuição para a inclusão e o acompanhamento do trabalho de TAE/PCD, da UFPB/Campus I, a partir da percepção dos sujeitos envolvidos na situação de trabalho e gestores responsáveis pela provisão, lotação e acompanhamento do trabalho desenvolvido.

A escolha dos procedimentos metodológicos ocorre em virtude do problema de pesquisa, tendo em vista o objetivo visado, conciliando abordagens preocupadas com a complexidade real do tema abordado, sem perder e/ou entrar em conflito com os aportes anteriores (LAVILLE; DIONE, 1999).

O trabalho de pesquisa deve ser planejado e executado com o objetivo de manter o rigor requerido pelo método investigativo. O que define a escolha do método é a natureza do problema, ou seja, a profundidade que se quer alcançar com o estudo. Utilizando uma classificação bastante ampla, pode-se definir que existem dois grandes métodos: o quantitativo e o qualitativo.

Richardson (1999) define o método quantitativo como o que se caracteriza pela utilização da quantificação, tanto nos instrumentos de coleta de informações, quanto no tratamento por meio de técnicas estatísticas e matemáticas. Visa garantir a precisão dos resultados e evitar, assim, distorções no processo de análise, permitindo uma margem de segurança quanto às interferências.

O método quantitativo é bastante utilizado em estudos descritivos, que se propõem a descobrir características de um fenômeno naqueles estudos que procuram descobrir e investigar a relação entre as variáveis, bem como nos que investigam a relação de causalidade entre os fenômenos.

Os estudos que visam investigar a correlação entre variáveis são pertinentes a diversas ciências sociais, porque possibilitam controlar, ao mesmo tempo, um grande número de variáveis, utilizando a técnica da correlação para mencionar o grau pelo qual diferentes variáveis estão relacionadas. Permite, deste modo, que o pesquisador tenha um entendimento melhor de como as variáveis analisadas estão operando.

O método qualitativo, por sua vez, se diferencia do método quantitativo, principalmente, por não utilizar um instrumento estatístico como base para a análise das informações obtidas com os instrumentos utilizados pelo estudo. Este estudo tem como objeto situações complexas ou estritamente particulares. Assim sendo, a escolha pelo método qualitativo se mostra adequada para se compreender a natureza do fenômeno social. Cabe destacar que, este tipo de abordagem não exclui o uso de dados quantitativos para assegurar a exatidão nos resultados.

Diante do exposto, optamos pela realização de uma pesquisa de abordagem quanti-qualitativa. Quantitativa por usar dados estatísticos para subsidiar a análise e dar voz aos sujeitos, visando à compreensão de aspectos subjetivos, como ideias, opiniões, sentimentos, comportamentos e concepções. Essa abordagem permite que a pesquisadora conduza seus estudos através da interpretação do mundo real, tendo como preocupação o caráter hermenêutico na atividade de pesquisar sobre a experiência vivida pelas pessoas (OLIVEIRA, 2008).

No que se refere à classificação da pesquisa, se utilizou a taxionomia apresentada por Vergara (2004), que caracteriza as pesquisas em relação a dois aspectos: 1) quanto aos fins e 2) quanto aos meios. Essa autora explica que, quanto aos fins, as pesquisas classificam-se em: exploratória, descritiva, explicativa, metodológica, aplicada e intervencionista. E, quanto aos meios, classificam-se em:

pesquisa de campo, pesquisa de laboratório, documental, bibliográfica, experimental, *ex post facto*, participante, pesquisa-ação e estudo de caso.

Portanto, esta pesquisa, quanto aos fins, é caracterizada como “exploratória” e “descritiva”. Gil (1999) explica que, a pesquisa exploratória é realizada quando o tema abordado é pouco explorado. Assim, se torna difícil formular hipóteses precisas e operacionalizáveis. Dessa forma, se entende que, a problemática inclusão e acompanhamento de trabalho dos TAE/PCD é pouco explorado, de acordo com a busca realizada no Catálogo de Teses e Dissertações da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES)<sup>4</sup>.

Já as pesquisas descritivas têm como principal objetivo a exposição das características de determinado fenômeno ou população, ou ainda, o estabelecimento de relações entre variáveis. Dentre as pesquisas descritivas, se destacam as que têm por objetivo estudar as características de um grupo (GIL, 1999). Sendo assim, esta pesquisa pode ser considerada como descritiva por ter como um dos seus objetivos delinear o perfil dos servidores técnico-administrativos com deficiência na Universidade Federal da Paraíba – *Campus I*, ingressos pelo sistema de reserva de vagas.

Quanto aos meios, entende-se que esta pesquisa é, simultaneamente, “bibliográfica”, “documental” e “participante”. Conforme Vergara (2004), a pesquisa bibliográfica é desenvolvida com base em documentos já elaborados, como por exemplo: livros, revistas, artigos científicos, jornais, redes eletrônicas, dicionários, enciclopédias, entre outros.

Nesse contexto, utilizamos material impresso, como trabalhos científicos, dissertações, teses e livros que trataram adequadamente do tema proposto, se apoiando, principalmente, nas leituras dos principais teóricos que norteiam a pesquisa, Vivarta (2003) e Sasaki (2005; 2009). Ademais, para levantamento bibliográfico, realizamos a busca em três fontes:

- Banco de dissertações dos Programas de Pós-graduação profissional vinculados ao Centro de Educação (CE), MPPGAV e Programa de Pós Graduação em Gestão nas Organizações Aprendentes (MPGOA), porque tais mestrados se dedicam em formar servidores públicos e

---

<sup>4</sup> Criado em 1990, com o objetivo de fortalecer a pós-graduação no Brasil, vinculado ao Ministério da Educação (MEC), o Portal de Periódicos, da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (Capes), é uma biblioteca virtual que reúne e disponibiliza um aporte significativo da produção científica nacional e internacional. Disponível em: <[http://www.periodicos.capes.gov.br/index.php?option=com\\_pcontent&view=pcontent&alias=missao-objetivos&Itemid=109](http://www.periodicos.capes.gov.br/index.php?option=com_pcontent&view=pcontent&alias=missao-objetivos&Itemid=109)>. Acesso em: 3 jun. 2019.

suas pesquisas impactam positivamente na sociedade ou na própria empresa em que trabalham. Assim, há maior proximidade com a temática do presente estudo;

- Portal de periódicos da CAPES; e
- Banco de teses e dissertações da Biblioteca Central da UFPB.

Para a busca junto aos portais citados, a presente pesquisa adotou, como descritores, os seguintes termos e seus similares:

- Inclusão;
- Pessoa com deficiência;
- Servidor público;
- Condição de trabalho.

No MPGOA, envolvendo o descritor “inclusão”, encontramos três (03) trabalhos, entretanto, tratavam de inclusão social de alunos no ensino superior. Em relação aos descritores “pessoa com deficiência”, “servidor público” e termos similares (“deficiência”, “portador de necessidade especial”, “servidor técnico-administrativo”) não foram encontradas dissertações que versam sobre essas temáticas. No que tange ao descritor “condição de trabalho”, localizamos uma dissertação com uma abordagem que se conecta ao nosso estudo, intitulado de “Justiça e trabalho precarizado: um (01) estudo sobre as condições de trabalho em Vitória da Conquista-BA”, cujo autor é Sebastião Martins Lopes, publicado em 2014.

Em relação ao programa MPPGAV, através de levantamento realizado, foram encontradas duas dissertações para o descritor “inclusão”, bem como “pessoa com deficiência”, se utilizando dos similares adotados junto ao MPGOA. Avaliados isoladamente, dois (02) trabalhos possuem pertinência temática, a saber: “Políticas Públicas de educação e informação para inclusão e acessibilidade: estudo realizado entre usuários com deficiência, na biblioteca do Instituto Federal da Paraíba Campus Cabedelo”, de Rodrigo Araújo de Sá Pereira (2018), e “Políticas de inclusão na educação superior: acesso e permanência de pessoas com deficiência na UFPB”, de Lidiane Ramos da Silva (2017).

Referente ao descritor “condição de trabalho”, não se obteve resultados. Já em relação ao descritor “servidor público” e suas variações (servidor/servidores) foram localizados doze (12) ocorrências, todavia, de relevância temática para este estudo, destacamos o trabalho de Maria do Rosário Carvalho, intitulado “O acesso de servidores públicos com deficiência na Universidade Federal da Paraíba e as

barreiras atitudinais no ambiente de trabalho”, de 2018.

O levantamento junto à Biblioteca Central foi realizado através do Sistema Integrado de Gestão de Atividades Acadêmicas (SIGAA), no portal do discente, junto às Coleções Especiais (COESP), do banco de teses e dissertações, com os descritores analisados isoladamente, considerando-se que, a associação entre eles restou infrutífera a pesquisa. Para melhor visualização, elaborou-se o quadro a seguir.

**Quadro 1:** Levantamento junto ao banco de teses e dissertações da Biblioteca Central com descritores considerados de forma isolada

DESCRITOR	TESES	DISSERTAÇÕES
INCLUSÃO	18	78
PESSOA COM DEFICIÊNCIA	02	21
SERVIDOR PÚBLICO	00	06
CONDIÇÃO DE TRABALHO	00	03

**Fonte:** dados obtidos junto à Biblioteca Central, acervo de teses e dissertações. Elaborado pela autora (2019).

Após o exame dos resumos dos trabalhos encontrados, conforme **Quadro 1**, avaliou-se, como de pertinência temática para esta pesquisa, a dissertação de Giulianne Monteiro Pereira, cujo título é: “O acesso à informação na UFPB: memórias para lembrar direitos esquecidos”, do ano de 2016. Que apresenta um resgate legislativo relacionado ao tema, além de adotar a técnica metodológica *Shadowing* (acompanhamento) e a entrevista pela perspectiva da História oral temática. O referido trabalho apesar de estar voltado para os alunos, concluiu que os sujeitos da pesquisa encontram muitas barreiras para o acesso às informações na UFPB; fato que fere os princípios e os direitos que garantem tal acesso, sendo estes de suma importância pelo seu cunho transformador e formador. Assim, a ausência de efetividade das políticas de inclusão afeta tanto os TAE/PCD quanto os discentes; apesar de estes ainda poderem contar com a atuação do CIA.

Finalizando o levantamento bibliográfico, através do portal de periódicos da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES), realizamos a pesquisa com associação dos quatro descritores mencionados, tendo auxílio do operador *booleano AND*, obtendo-se um total de 11 artigos, porém, apenas 2 com ênfase no tema da presente pesquisa, apresentados no **Quadro 2** que segue.

**Quadro 2:** Levantamento junto ao Portal de Periódicos CAPES com descritores analisados conjuntamente com auxílio de operador booleano AND

TÍTULO/PUBLICAÇÃO	AUTOR	ANO
<b>O perfil do absenteísmo dos servidores da prefeitura municipal de Curitiba, de 2010 a 2015.</b> Publicado em Revista Brasileira de Medicina do Trabalho	Edvar Daniel, Cynthia Rosana Carvalho Koerich e Amarildo Lang.	2017
<b>Da Exclusão à Inclusão Consentida: negros e mulheres na diplomacia brasileira.</b> Publicado em Política & Sociedade	Karla Gobo	2018

**Fonte:** Dados obtidos junto a CAPES. Elaborado pela autora (2019).

Para se alcançar os objetivos do presente estudo, se adotou, além disso, o meio de coleta de dados “documental”, que faz uso de fontes que não receberam ainda um tratamento analítico, ou que podem igualmente ser reelaborados, de acordo com os objetivos da pesquisa (GIL, 1999). Deste modo, foram consultados os resultados dos editais e os documentos relativos a concursos da UFPB para TAE/PCD de 2009 até 2019, com vistas a identificar os servidores aprovados através de vagas para PCD, e assim, já localizá-los através do Sistema Integrado de Gestão de Planejamento e de Recursos Humanos (SIGRH)<sup>5</sup>. Outrossim, analisou-se outros documentos internos à UFPB, como resoluções, regimentos e o Planos de Desenvolvimento Institucional (PDI’s), da UFPB, vigência 2014-2018 e 2019-2023. Por último, avaliou-se a legislação brasileira específica sobre o objeto de estudo.

O trabalho, também, se classifica como “pesquisa participante”, em razão de a pesquisadora ser integrante dos sujeitos de pesquisa, vivenciando, diuturnamente, todos os sabores e dissabores enfrentados por uma pessoa com limitações, “fazendo com que a fronteira pesquisador/pesquisado, ao contrário do que ocorre na pesquisa tradicional, seja tênue” (VERGARA, 2004, p. 49).

<sup>5</sup> A UFPB implantou o Sistemas Integrados de Gestão (SIG), adquirido junto à Universidade Federal do Rio Grande do Norte. O SIG é composto de três principais sistemas: Sistema Integrado de Gestão de Atividades Acadêmicas (SIGAA), Sistema Integrado de Patrimônio, Administração e Contrato (SIPAC), Sistema Integrado de Gestão de Recursos Humanos (SIGRH) e do Sistema Integrado de Administração (SIGAdmin), que suporta os sistemas mencionados. Cada um contém diversos módulos, desenvolvidos para suportar os processos de negócios administrativos e acadêmicos de uma instituição. Essa pesquisa fez uso do Módulo de Consultas Funcionais que tem como objetivo permitir o acesso às informações cadastradas no Sistema de forma rápida e objetiva. As funcionalidades disponíveis envolvem Consultas Gerais (Adicional, Agregados, Aquisitivo, Ausências, Averbção, etc.), Relatórios, Declarações e Formulários. Disponível em: <[https://docs.info.ufrn.br/doku.php?id=suporte:manuais:sigrh:consultas\\_funcionais:lista](https://docs.info.ufrn.br/doku.php?id=suporte:manuais:sigrh:consultas_funcionais:lista)>. Acesso em: 26 mai. 2019. Tal consulta foi realizada pela pesquisadora devidamente autorizada, ver apêndice, entre os meses de maio e junho de 2019.

Diante dessa proximidade, a pesquisadora traz relatos da sua vida, por meio da “escrevivência”, entendida como a linguagem escrita de um corpo, de uma condição, de uma experiência. O mestrado despertou, para além da pesquisadora, uma escritora, que se compromete deixando seus rastros, se expondo enquanto sujeito participante, e nesse sentido “[...] é preciso comprometer a vida com a escrita, ou é o inverso? Comprometer a escrita com a vida?” (EVARISTO, 2007, p. 17).

“Escrevivência”, portanto, norteia a presente pesquisa, dando voz às pessoas com deficiência, com histórico de exclusão da sociedade, traduzindo os cotidianos daqueles que estão, permanentemente, submetidos a violências e exclusões, em suas diversas modalidades no ambiente de trabalho. Ao reunir histórias de si e as percepções dos demais TAE/PCD, a pesquisadora participante incorpora a memória coletiva, relacionando-a com as experiências individuais de identificação. (OLIVEIRA, 2009).

## 2.2 LÓCUS DA PESQUISA

Considerando-se o vínculo funcional, o interesse e as limitações da pesquisadora, o *lócus* escolhido foi a Universidade Federal da Paraíba (UFPB). Instituição autárquica, de regime especial de ensino, pesquisa e extensão, vinculada ao Ministério da Educação (MEC), criada pela Lei Estadual nº 1.366, de 02 de dezembro de 1955, e instalada sob o nome de Universidade da Paraíba, como resultado da junção de algumas escolas superiores. Através da Lei nº 3.835 de 13 de dezembro de 1960, ocorreu sua federalização, passando a denominar-se Universidade Federal da Paraíba, incorporando as estruturas universitárias existentes nas cidades de João Pessoa e Campina Grande, como estrutura *multicampi*. A Lei nº. 10.419, de 9 de abril de 2002, desmembrou a UFPB com a criação da Universidade Federal de Campina Grande (UFCG), com sede em Campina Grande. Atualmente, a UFPB está presente nas cidades de João Pessoa (*Campus I*), Areia (*Campus II*), Bananeiras (*Campus III*) e Rio Tinto e Mamanguape (*Campus IV*)<sup>6</sup>.

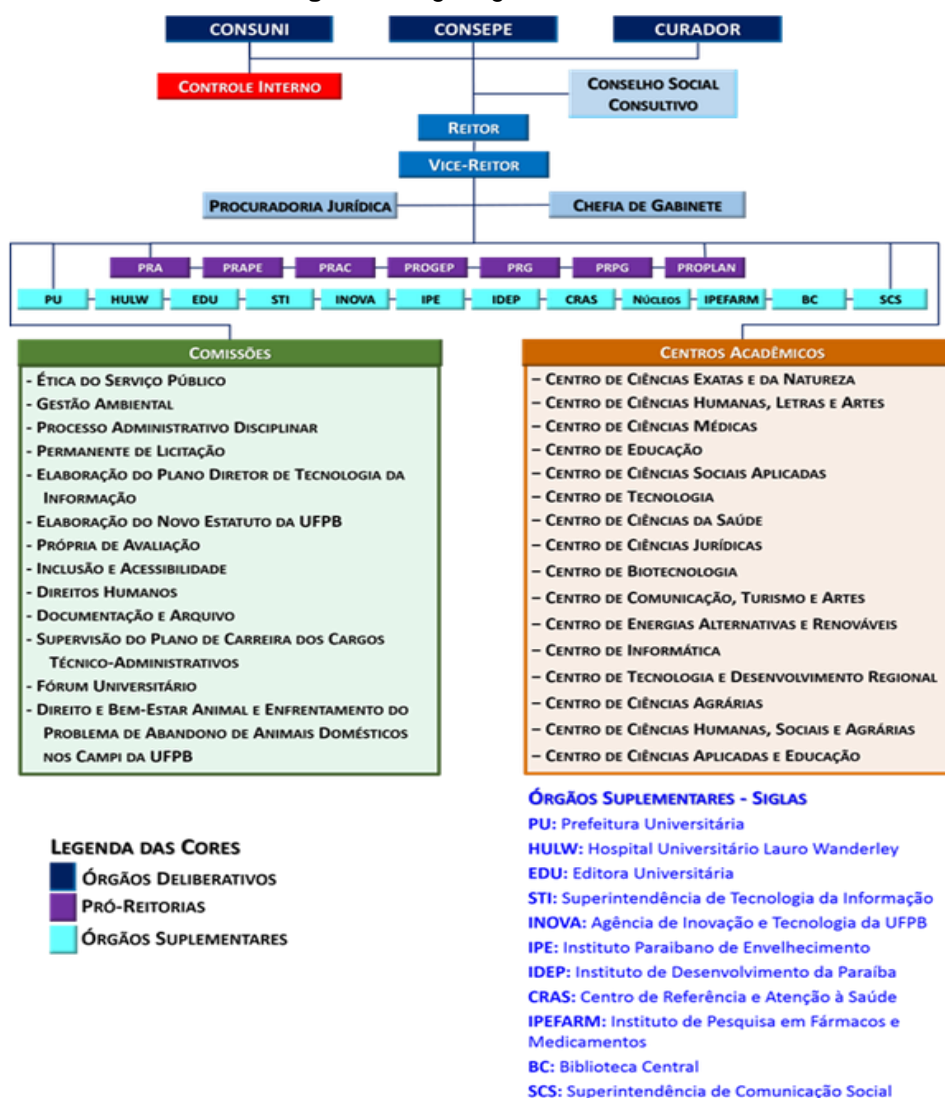
Vale destacar que, com o processo de expansão do ensino superior,

---

<sup>6</sup> Informações coletadas junto ao atual PDI da UFPB (2019-2023). Disponível em: <[http://www.proplan.ufpb.br/proplan/contents/documentos/pdi/pdi\\_2019-2023\\_posconsuni-1.pdf](http://www.proplan.ufpb.br/proplan/contents/documentos/pdi/pdi_2019-2023_posconsuni-1.pdf)>. Acesso em: 05 mar. 2020.

notadamente, após adesão ao Plano de Reestruturação e Expansão das Universidades (REUNI), a UFPB dobrou de tamanho e, atualmente, tem expressiva notoriedade no Norte/Nordeste, por ser uma das instituições de ensino superior que oferece o maior número de vagas.<sup>7</sup> Sua estrutura organizacional é composta pelos órgãos destacados, conforme se depreende da **Figura 1**.

**Figura 1:** Organograma da UFPB



**Fonte:** Site oficial da UFPB<sup>8</sup>

<sup>7</sup> Informações disponibilizadas no site da UFPB. Disponível em: <<https://www.ufpb.br/ufpb/menu/institucional/apresentacao/historico>>. Acesso em: 26 mai. 2019.

<sup>8</sup> Ressalta-se que o organograma apresentado, embora esteja disponível no site oficial da UFPB, encontra-se desatualizado, tendo em vista que após reforma administrativa da instituição, aprovada pelo Conselho Universitário (CONSUNI)<sup>8</sup>, ocorreu o desmembramento da Prefeitura Universitária em superintendências: Superintendência de Infraestrutura (SINFRA) Superintendência de Orçamento e Finanças (SOF), Superintendência de Logística e Transportes (SULT), Superintendência de Serviços Gerais (SSG) e Superintendência de Segurança Institucional (SSI). Organograma disponível em: <http://www.ufpb.br/acessoainformacao/contents/imagens/organograma-completo.png/view> Acesso em: 26 maio 2019.



Ainda dentro do *lócus* pesquisado, se destacam dois ambientes primordiais para o adequado desenvolvimento da pesquisa: 1) o Comitê de Inclusão e Acessibilidade da UFPB (CIA) e 2) a Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas. Por isso são aprofundados a seguir.

O Comitê de Inclusão e Acessibilidade (CIA) é uma assessoria especial vinculada diretamente ao Gabinete da Reitoria, tendo por finalidade efetivar a Política de Inclusão da UFPB atendendo à exigência legal de promoção da acessibilidade e atendimento diferenciado a pessoas com deficiência e mobilidade reduzida. (PDI/UFPB 2019-2023). Assim, pode-se dizer que, o CIA promove ações na universidade para as pessoas com deficiência, sejam eles discentes, ou servidores.

Tal comissão foi criada pela Resolução nº 34, de 26 de novembro de 2013, do CONSUNI<sup>9</sup>. Seu regimento interno, por sua vez, só foi aprovado quase três anos depois, através da Resolução nº 09, de 09 de maio de 2016, também, do CONSUNI, dando indícios da pouca atenção institucional.

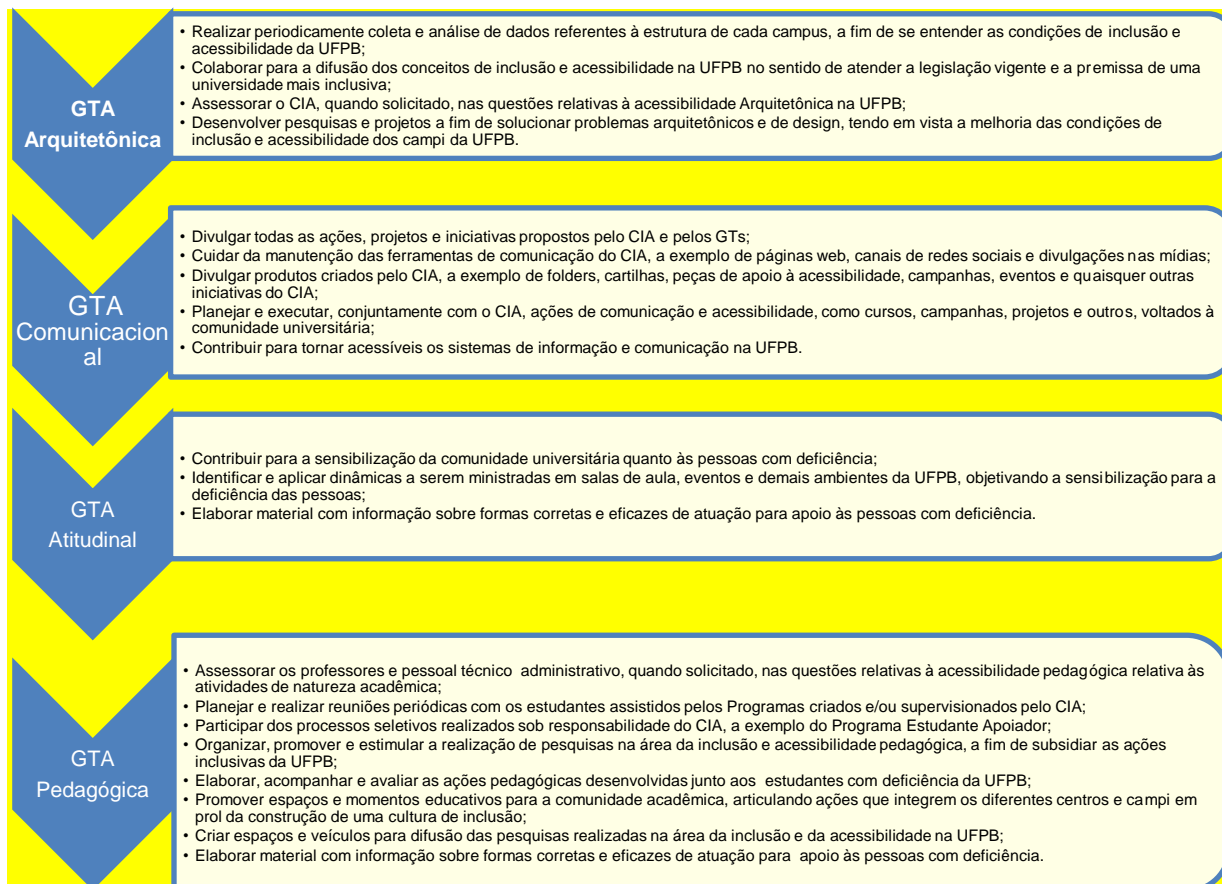
O CIA funciona no prédio da Reitoria, no entanto, sua atuação abrange toda a UFPB. Por isso, o comitê tem subsedes nos *Campi* II, III e IV, com pelo menos um representante do comitê em cada um.

O Comitê desenvolve suas atividades através de Grupos de Trabalho (GT), são eles: Grupo de Trabalho de Acessibilidade Arquitetônica; Grupo de Trabalho de Acessibilidade Atitudinal; Grupo de Trabalho de Acessibilidade Pedagógica e Grupo de Trabalho de Acessibilidade de Comunicação. Suas atribuições são definidas pelos Art. 7º ao 10º da Resolução 09/2016 do CONSUNI, conforme apresentado na Figura 2.

---

<sup>9</sup> O Conselho Universitário (CONSUNI) da UFPB é um órgão deliberativo superior em matéria de política geral da Universidade, compõe-se: I – do Reitor, como Presidente; II – do Vice-Reitor, como Vice-Presidente; III - do Pró-Reitor de Administração; IV - do Pró-Reitor de Planejamento e Desenvolvimento; V - dos Diretores de Centros; VI - de um representante do pessoal docente de cada Centro; VII - da representação do pessoal discente; VIII - da representação do pessoal técnico-administrativo; IX - de um representante da comunidade.

**Figura 2:** As atribuições dos Grupos de Trabalho de Acessibilidade do Comitê de acessibilidade da UFPB



**Fonte:** Elaborado a partir de adaptações do Regimento Interno do Comitê de Inclusão e Acessibilidade (CIA) da Universidade Federal da Paraíba (2020).

Além dos GT, o CIA também trabalha em colaboração com alguns laboratórios da Instituição, como o Laboratório de Vida Independente e Tecnologia Assistiva (LAVITA), e o Laboratório de Acessibilidade (LACESSE).

O LAVITA é ligado ao Departamento de Terapia Ocupacional do Centro de Ciências da Saúde da UFPB (CCS). Seus objetivos são apresentados no site do laboratório<sup>10</sup>, como sendo,

realizar ações, pesquisas e atendimentos de pessoas com deficiência física e/ou sensorial, visando o planejamento, desenvolvimento, treino e uso de produtos de Tecnologia Assistiva nas áreas: Adequação Postural do Sentar; Auxílios de Mobilidade; Comunicação Aumentativa e Alternativa; Confecção de Órteses para Membros Superiores; Materiais para Suporte Pedagógico; Desenvolvimento de Jogos e Brinquedos Adaptados; Confecção de dispositivos de auxílio para facilitar a execução das atividades de vida diária, entre outras. [...] o aluno ou servidor com deficiência quando ingresso na

<sup>10</sup> Informações disponíveis em: <<https://lavitaufpb.wixsite.com/lavita/lavita>>. Acesso em: 05 mar. 2020.

Universidade é orientado a procurar o Comitê de Inclusão e Acessibilidade da instituição onde posteriormente, é avaliado e dependendo da sua demanda, encaminhado para o LAVITA a fim de atender e conceder (empréstimo) os dispositivos de tecnologia assistiva necessários a partir das demandas.

O LACESSE, por sua vez, é vinculado ao Centro de Tecnologia (CT), e seus objetivos estão relacionados ao apoio a atividades de ensino nas disciplinas de Arquitetura e Urbanismo, vinculadas às áreas de Projeto e Tecnologia da Arquitetura, além de promover a consolidação de pesquisas científicas na área, colaborando com a prática da extensão já difundida na UFPB<sup>11</sup>.

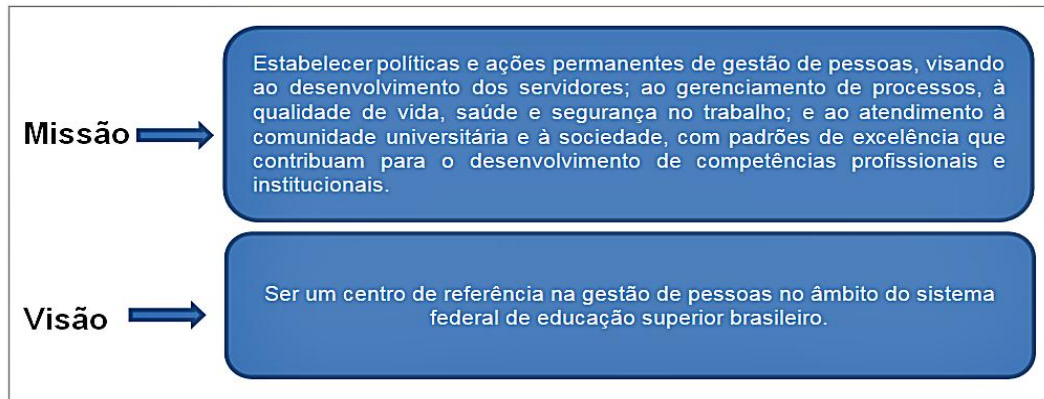
É importante dizer que, desde 2016, o CIA participa de todas as etapas de cadastramento do SiSU<sup>12</sup>, fazendo a avaliação individual do aluno e realizando a validação dos laudos de todos os ingressantes através das cotas de ações afirmativas, no que se refere às pessoas com deficiência. Assim, posteriormente, todas as coordenações dos cursos e os docentes das turmas que esses alunos são matriculados, com a finalidade de providenciem as adaptações didáticas necessárias para cada aluno (POLIA, 2018).

Já a Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (PROGEP), foi criada através da Resolução CONSUNI nº 28/2010, como órgão auxiliar de direção superior da Reitoria da Universidade Federal da Paraíba, subordinada à Reitoria. É o órgão responsável pelo planejamento e acompanhamento das estratégias e políticas de gestão de pessoas da Universidade. A missão e visão dessa Pró-Reitoria são dispostas conforme **Figura 3** que segue.

---

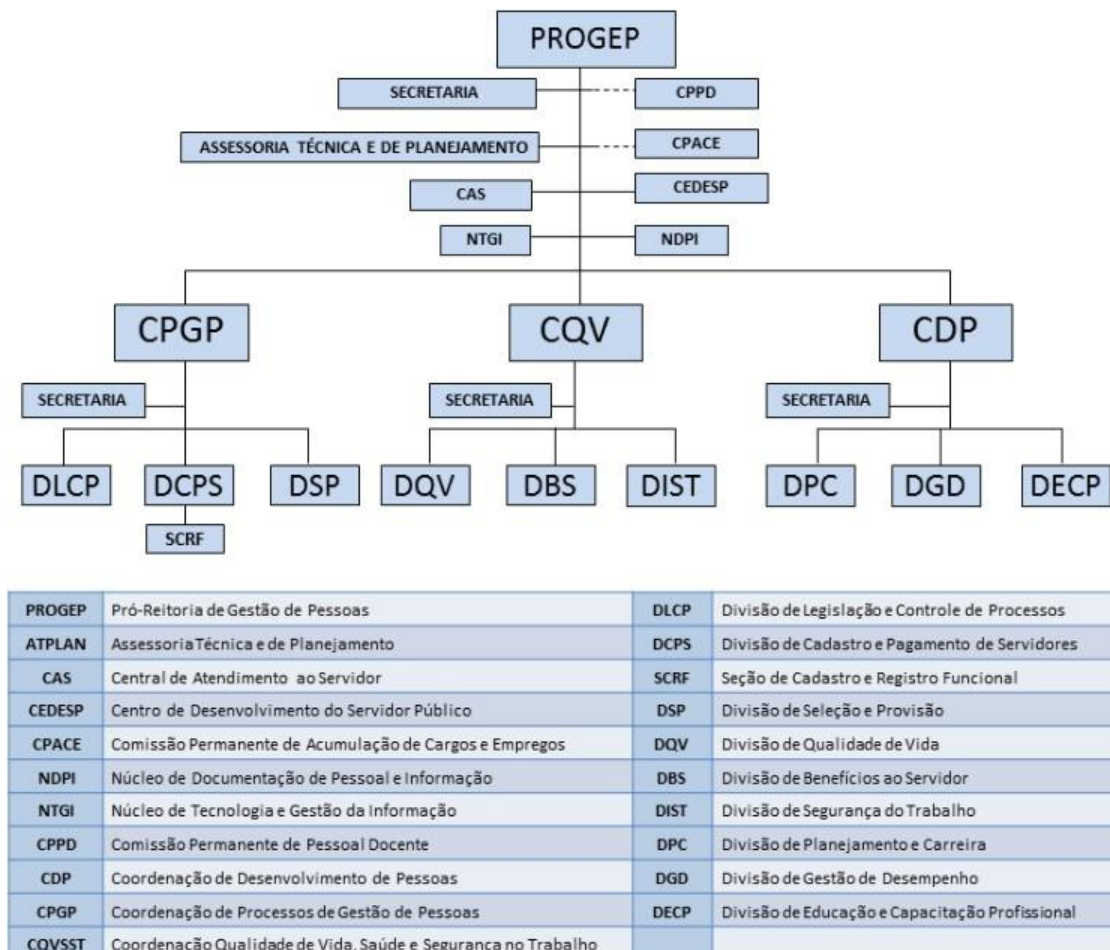
<sup>11</sup> Dados coletados junto à página eletrônica do laboratório. Disponível em: <<http://www.ct.ufpb.br/lacesse>>. Acesso em: 05 mar. 2020.

<sup>12</sup> O SiSU (Sistema de Seleção Unificada) é o sistema informatizado do Ministério da Educação, no qual instituições públicas de ensino superior oferecem vagas para candidatos participantes do Exame Nacional de Ensino Médio (Enem). Os candidatos com melhor classificação são selecionados, de acordo com suas notas no exame. Fonte: <<https://sisu.mec.gov.br/#/#oquee>>. Acesso: 12 fev.2020

**Figura 3:** Missão e Visão da PROGEP da UFPB

Fonte: Site Oficial da PROGEP da UFPB<sup>13</sup>

Seu organograma está estruturado conforme ilustra a **Figura 4**. Vejamos.

**Figura 4:** Organograma da PROGEP da UFPB

Fonte: Site oficial da UFPB<sup>14</sup>

<sup>13</sup> Disponível em: <<http://www.progep.ufpb.br/progep/contents/menu/principal/a-progep>>. Acesso em: 27 mai.2019.

Assim, a estrutura organizacional da PROGEP possui: a Coordenação de Processos de Gestão de Pessoas; a Coordenação de Desenvolvimento de Pessoas; a Coordenação de Qualidade de Vida, Saúde e Segurança no Trabalho; o Núcleo de Tecnologia e Gestão de Informação; o Núcleo de Documentação de Pessoal e Informação; a Assessoria Técnica e de Planejamento; a Secretaria Executiva da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas; a Central de Atendimento ao Servidor; a Comissão Permanente de Acumulação, Cargos e Empregos; a Comissão Permanente de Pessoal Docente, e; o Centro de Desenvolvimento do Servidor Público (CEDESP).

Até fevereiro de 2020, a UFPB apresenta 3.452<sup>15</sup> servidores TAE ativos, esse quantitativo e os dados expostos acima traduzem a importância e o tamanho da instituição pesquisada.

No entanto, como dito anteriormente, não há a informação de quantos servidores são TAE/PCD, e isso já foi confirmado pelos dados de pesquisas de Silva (2017) e de Carvalho (2018). Esses pesquisadores destacam em seus relatos que,

[...] Com relação aos servidores com deficiência que trabalham na UFPB, o CIA, silva necessita de apoio de outros órgãos institucionais responsáveis pelos recursos humanos, quiçá, vinculados à Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (PROGEP). De acordo com um gestor da Coordenação de Processos de Gestão de Pessoas (CPGP)<sup>16</sup>, essa Pró-Reitoria deu início a um cadastro, através da atual gestão, a partir da nomeação de servidores do último concurso, mas, até o momento, infelizmente não finalizou. A pretensão é dar continuidade, inclusive com o levantamento dos demais servidores (SILVA, 2017, p. 89).

[...] A ausência de dados que informe o quantitativo de servidores com deficiência na UFPB, implica também a falta de políticas de inclusão desses servidores, bem como de políticas de capacitação dos servidores sem deficiência, que necessariamente carecem de cursos que promovam o conhecimento das especificidades das deficiências para que possam atender aos cidadãos e cidadãs com deficiência que buscam o serviço público, bem como aos próprios colegas de trabalho que dividem os mesmos ambientes laborais (CARVALHO, 2018, p.73-74).

Assim, tal ausência é uma realidade que persiste no ano de 2020 e interfere nas ações de aprimoramento da inclusão, da acessibilidade e acompanhamento do trabalho de tais servidores.

---

<sup>14</sup> Disponível em: <<http://www.progep.ufpb.br/progep/contents/menu/principal/a-progep>>. Acesso em: 26 mai.19

<sup>15</sup> Dado presente no SIGRH, documento público, emitido em 03. Mar. 2020 às 14:28 em anexo.

<sup>16</sup> Conversa informal na CPGP, dia 28 novembro de 2016.

### 2.3 SUJEITOS DE PESQUISA: REPRESENTATIVIDADE E ASPECTOS ÉTICOS

De acordo com Richardson (1999), o universo de uma pesquisa consiste em elementos que possuem características comuns, sendo assim, da totalidade dos sujeitos da pesquisa, fazem parte todos os servidores técnico-administrativos da UFPB, nomeados de 2009 até 2019, através da reserva de vagas para pessoas com deficiência, e que no momento da pesquisa estavam em atuação no *Campus I*.

Para localizar tais sujeitos, realizamos a análise da listagem dos aprovados nos concursos públicos para TAE, nas vagas destinadas à PCD, realizados no período indicado, regidos pelos Editais nº 37/2009, nº 93/2012, nº 53/2015 e do Edital de abertura e de homologação de resultados final e classificação das vagas PCD do Edital de abertura nº 122/2018.

O levantamento desses sujeitos foi realizado entre maio de 2019 e janeiro de 2020, seguindo a relação de aprovados fornecida pelas organizadoras dos respectivos concursos públicos. De posse dos nomes dos aprovados, buscamos os dados cadastrais de cada um, para nos certificarmos da nomeação e permanência desses sujeitos na instituição, através do sistema SIGRH. Foram localizados vinte e cinco (25) servidores técnico-administrativos com deficiência no *Campus I*, da UFPB, conforme descrito no **Quadro 3**.

**Quadro 3:** Informações preliminares sobre os técnico-administrativos sujeitos de pesquisa  
(contínuo)

EDITAL DE 2009		
TOTAL :5		
DATA DE ADMISSÃO	CARGO	LOTAÇÃO
Entre 2009 e 2014	01- ADMINISTRADOR	PRÓ-REITORIA DE GESTÃO DE PESSOAS (PROGEP)
	01- ASSISTENTE DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO	PRÓ-REITORIA DE GRADUAÇÃO (PRG)
	02- AUXILIAREM ADMINISTRAÇÃO	CT - DIREÇÃO DE CENTRO e CCSA - DEPARTAMENTO DE FINANÇAS E CONTABILIDADE
	01- AUXILIAR DE BIBLIOTECA	CCJ - DIREÇÃO DE CENTRO

**Quadro 3:** Informações preliminares sobre os técnico-administrativos sujeitos de pesquisa (conclusão)

EDITAL DE 2012		
TOTAL :5		
DATA DE ADMISSÃO	CARGO	LOTAÇÃO
2013	04 - ASSISTENTE EM ADMINISTRAÇÃO 01-ADMINISTRADOR	CI - DIREÇÃO DE CENTRO PRA - COORDENAÇÃO DE ADMINISTRAÇÃO PROGEP - COORDENAÇÃO DE DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS (CDP) CCHLA - DIREÇÃO DE CENTRO CCHLA - DIREÇÃO DE CENTRO
EDITAL DE 2015		
TOTAL :9		
DATA DE ADMISSÃO	CARGO	LOTAÇÃO
2016-2018	02-ADMINISTRADOR	PRÓ-REITORIA DE GESTÃO DE PESSOAS (PROGEP); CCM - DIREÇÃO DE CENTRO
	03-ASSISTENTE EM ADMINISTRAÇÃO	PRÓ-REITORIA; (PRPG) DE PÓS-GRADUAÇÃO PRÓ-REITORIA (PRPG) DE PÓS-GRADUAÇÃO CCTA - DIREÇÃO DE CENTRO;
	03-AUXILIAR EM ADMINISTRAÇÃO	CTDR - DIREÇÃO DE CENTRO; CCTA - DIREÇÃO DE CENTRO; PRÓ-REITORIA DE ADMINISTRAÇÃO (PRA)
	01- TÉCNICO EM ASSUNTOS EDUCACIONAIS	CCS - DIREÇÃO DE CENTRO.
EDITAL DE 2019		
TOTAL: 6		
DATA DE ADMISSÃO	CARGO	LOTAÇÃO
2019	01-TEC DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO	SUPERINTENDÊNCIA DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO (STI)
	04-ASSISTENTE EM ADMINISTRAÇÃO	PRÓ-REITORIA DE GRADUAÇÃO (PRG) SUPERINTENDÊNCIA DE SEGURANÇA INSTITUCIONAL (ADMINISTRATIVO) CT - DIREÇÃO DE CENTRO PROGEP - ASSESSORIA TÉCNICA E DE PLANEJAMENTO (ATPLAN)
	01-TÉCNICO EM CONTABILIDADE	CCM - DIREÇÃO DE CENTRO

**Fonte:** Dados da pesquisa (2020).

Registra-se que, dos 25 sujeitos TAE/PCD identificados, 18 participaram da pesquisa, depois de contatados via *e-mail* e *whatsapp*. Além dos técnicos, fez parte da pesquisa dois gestores, escolhidos intencionalmente: um Gestor do Comitê de Inclusão e Acessibilidade (CIA) e um Gestor da PROGEP, cujas falas são identificadas, na análise de dados, por GESTOR 1 e GESTOR 2 e com fonte diferenciada nas falas. Tanto técnicos quanto gestores aceitaram fazer parte da pesquisa, dando sua anuência, conforme Termo de Consentimento Livre e

Esclarecido (TCLE)<sup>17</sup>.

No **Quadro 4** é apresentado a listagem dos setores de acordo com o número de servidores com deficiência. Vejamos.

**Quadro 4:** Distribuição dos servidores técnico-administrativos com deficiência por lotação no CAMPUS I da UFPB

LOTAÇÃO	Nº DE SERVIDORES
PRÓ-REITORIA DE GESTÃO DE PESSOAS (PROGEP)	1
PRÓ-REITORIA DE GRADUAÇÃO (PRG)	2
CT - DIREÇÃO DE CENTRO	2
CCSA - DEPARTAMENTO DE FINANÇAS E CONTABILIDADE	1
CCJ - DIREÇÃO DE CENTRO	1
CCM - DIREÇÃO DE CENTRO	2
PRÓ-REITORIA DE PÓS-GRADUAÇÃO (PRPG)	2
CCTA - DIREÇÃO DE CENTRO	2
PRÓ-REITORIA DE ADMINISTRAÇÃO (PRA)	2
CCS - DIREÇÃO DE CENTRO	1
CI - DIREÇÃO DE CENTRO	1
PROGEP - COORDENAÇÃO DE PROCESSOS DE GESTÃO DE PESSOAS (CPGP)	1
PROGEP - COORDENAÇÃO DE DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS (CDP)	1
PROGEP - ASSESSORIA TÉCNICA E DE PLANEJAMENTO (ATPLAN)	1
CCHLA - DIREÇÃO DE CENTRO	2
CTDR - DIREÇÃO DE CENTRO	1
SUPERINTENDÊNCIA DE SEGURANÇA INSTITUCIONAL	1
SUPERINTENDÊNCIA DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO (STI)	1
<b>TOTAL</b>	<b>25</b>

**Fonte:** Dados da pesquisa (2020).

Faz-se necessário destacar que, a presente pesquisa não oferece riscos previsíveis para os sujeitos participantes. Os riscos da participação são considerados mínimos, limitados à possibilidade de um eventual desconforto psicológico ao responder as perguntas realizadas. Entretanto, tem a expectativa de trazer benefícios para a Instituição pesquisada no que tange à melhoria do processo de inclusão e acompanhamento do trabalho dos servidores com deficiência na Instituição.

<sup>17</sup> Ver Apêndice F.



## 2.4 INSTRUMENTOS DE COLETA DE DADOS

Como instrumento de coleta de dados para abordagem dos TAE/PCD, foi utilizado o “questionário misto” (Apêndice D), para caracterizar os sujeitos pesquisados, bem como lhes fornecer espaço para apresentarem os seus referidos acerca de sua inclusão.

O questionário foi composto por 31 questões, sendo 27 fechadas e 4 questões abertas<sup>18</sup>. Tais questões foram divididas em quatro grandes blocos de perguntas: 1) perfil dos servidores TAE/PCD; 2) avaliação do ambiente de trabalho; 3) as dimensões da acessibilidade no contexto do trabalho e 4) a percepção dos servidores com deficiência acerca da inclusão e acompanhamento no ambiente do trabalho.

É importante dizer que, há questões no questionário que fazem uso da escala de concordância do tipo *Likert*, com cinco pontos: 1) discordo totalmente; 2) discordo; 3) nem concordo, nem discordo; 4) concordo, e 5) concordo totalmente, especificamente, nas questões sobre as dimensões da acessibilidade no contexto do trabalho. Também compunha o questionário a primeira pergunta que é referente ao termo de consentimento livre e esclarecido.

Para facilitar o acesso por parte dos sujeitos TAE/PCD, foi utilizado o aplicativo *Google Forms*<sup>19</sup>, uma vez que os técnicos poderiam acessar e responder o questionário em local e o horário mais apropriado, conforme a disponibilidade de cada um.

Antes da disponibilização dos questionários, foi realizado o pré-teste com um servidor com deficiência, ingresso na instituição não por concurso, mas por outro acesso, e um servidor fisioterapeuta, que lida com as questões de inclusão no seu dia a dia profissional. O pré-teste nos questionários visa eliminar possíveis incompletudes e ausência de compreensão.

Para os gestores, a técnica utilizada foi a de “entrevista estruturada”, (Apêndices B e C), com dois gestores: um do Comitê de Inclusão e Acessibilidade (CIA) da Universidade Federal da Paraíba e um Gestor da PROGEP. Neste tipo de

---

<sup>18</sup> Ver Apêndice D.

<sup>19</sup> O *Google Forms* que é uma ferramenta que oferece suporte para a criação de formulários personalizados de forma simples (<https://www.google.com/intl/pt-BR/forms/about/>). E também permite uma melhor no desenvolvimento do formulário, deixando o questionário com *desing* mais *clean* e atrativo para os sujeitos. As vantagens para o pesquisador é que tal a ferramenta do Google disponibiliza a apresentação dos dados em uma tabela do Excel, bem como dispostos em gráficos. Acesso: 05 mar.2020

entrevista, o entrevistador segue um roteiro previamente estabelecido, as perguntas feitas ao indivíduo são predeterminadas e não podem ser mudadas. As perguntas versavam sobre a inclusão, na UFPB, e o acompanhamento dos TAE/PCD da Instituição (LAKATOS; MARCONI, 2003).

Como já abordado, a pesquisa também fez uso de “materiais que não receberam ainda um tratamento analítico” (GIL, 2002). Assim, por se tratar de uma pesquisa documental, é necessária a utilização de documentos oficiais, como a legislação da instituição pesquisada e nacional, entendidos como documentos de primeira mão ou fontes primárias, por não receberem qualquer tratamento analítico. E, além disso, serão utilizados documentos produzidos pela UFPB, identificados pelo autor como documentos de segunda mão ou fontes secundárias, aqueles que, de alguma forma, já foram analisados. Nesses termos os principais documentos analisados estão apontados no **Quadro 5** que segue.

**Quadro 5:** Documentos previstos a serem utilizados pela pesquisa classificado como fonte primária ou secundária

FONTE PRIMÁRIA	FONTE SECUNDÁRIA
<p><b>Legislação Brasileira:</b> Constituição Federal de 1988; Lei nº 8.112/90; Lei Nº 8.213/91; Lei nº 13.146/15, Decreto nº 3.298/99; Decreto nº 5.296/04 etc</p> <p><b>Editais</b> de concurso de provisão dos servidores técnico-administrativos da UFPB de 2009, 2012, 2015 e 2018.</p> <p><b>Editais</b> que tornam públicas a relação dos candidatos classificados para provimento de cargos dos editais de Provisão dos servidores técnico-administrativo da UFPB de 2009, 2012, 2015 e 2019.</p> <p>Plano de Desenvolvimento Institucional (<b>PDI</b>) da UFPB 2014-2018 e 2019-2023</p> <p><b>Banco de dados</b> do SIGRH da UFPB e do IBGE(2010)</p>	<p>Trabalhos acadêmicos que tratam a temática: teses, dissertações, artigos científicos, livros de autores .</p>

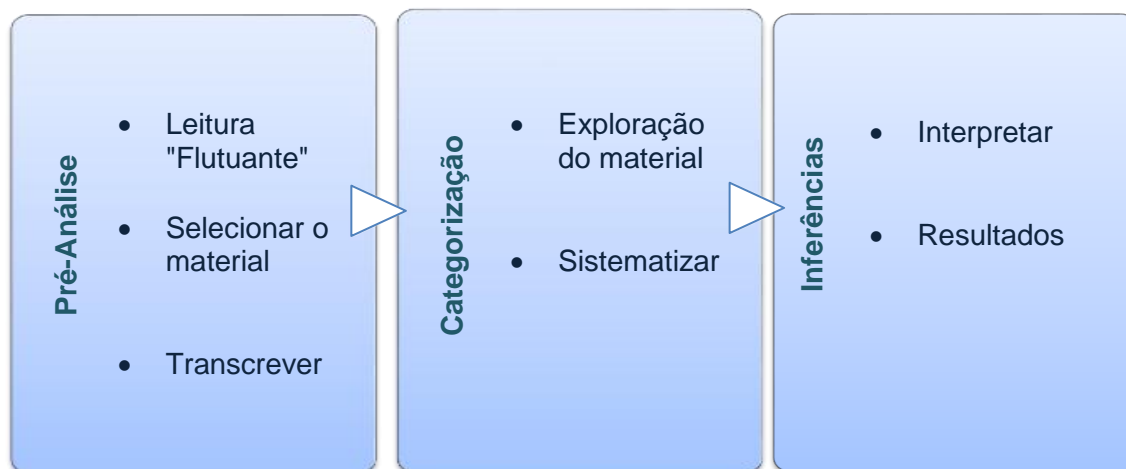
**Fonte:** Elaborado pela autora (2020).

Tais referenciais subsidiaram as análises e permitiram a consecução dos objetivos de pesquisa.

## 2.5 PROCEDIMENTOS PARA ANÁLISE DE DADOS

Para realizar a análise dos dados, foi utilizado o método de análise de conteúdo, distribuído em três fases, como recomenda Bardin (1977): 1) pré-análise; 2) categorização; e 3) inferências, ilustradas na Figura 5.

**Figura 5:** As fases da análise de conteúdo segundo Bardin (1977)



**Fonte:** Bardin (1977).

Na “pré-análise” ocorre à organização do material a ser analisado com o objetivo de torná-lo operacional para sistematizar as ideias preliminares. Essa organização citada também possui três etapas: a) a leitura “flutuante” (que é o contato com os documentos coletados, buscando um entendimento do material que o pesquisador tem consigo para então realizar a escolha dos documentos efetivamente que serão explorados); b) seleção do material etapa que consiste na delimitação do que será analisado; c) Transcrever o material para assim providenciar os recortes de texto nos documentos de análise com base na categorização. (BARDIN, 1977).

A “codificação”, segunda fase, compreende em explorar o material através do sistema de codificação, ou seja, definir as categorias para, também, fazer a unidade de significação da unidade de registro. Esta exploração do material e sua codificação é uma etapa fundamental, já que pode viabilizar ou não a riqueza das interpretações e inferências. (BARDIN, 1977).

A “Inferência” corresponde ao tratamento dos resultados e sua interpretação. É nesta etapa que os resultados são tratados e, por conseguinte, o momento de intuição, de análise reflexiva e crítica do pesquisador. (BARDIN, 1977).

## 2.6. OPERACIONANDO AS CATEGORIAS TRABALHADAS NA PESQUISA

Diante da escolha dos procedimentos para análise de dados, foi desenvolvido o seguinte **Quadro 6**, que apresenta o esquema desenvolvido por esta pesquisa, apresentando conceitos e/ou categorias e unidades de sentido.

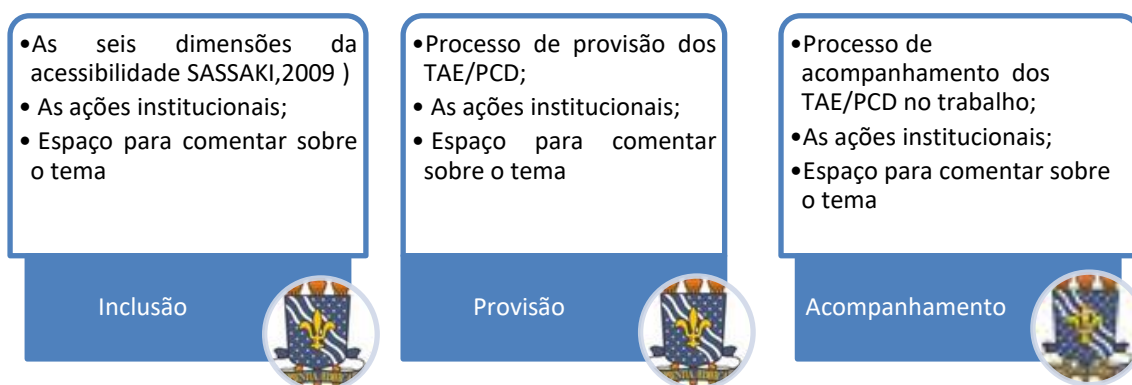
**Quadro 6:** Operacionalização das categorias trabalhadas na pesquisa

UNIDADE TEMÁTICA	CATEGORIAS	SUBCATEGORIAS
Gestão Pública de uma instituição Federal de Ensino Superior	Pessoa com Deficiência	Aspectos conceituais
		<i>Aspectos Legais</i>
	Inclusão	<i>As seis dimensões da acessibilidade (SASSAKI,2009 )</i>
	Servidor Administrativo técnico-com deficiência	<i>Concurso, Provisão, condições de trabalho e acompanhamento</i> <i>Perfil socioeconômico</i>

**Fonte:** Elaborado pela autora (2020).

Diante dessas categorias, foi possível elaborar a **Figura 6** referente às categorias de análise que foram contempladas nos roteiros de entrevistas.

**Figura 6:** Relação entre as categorias de análise e roteiro das entrevistas



**Fonte:** Elaborado pela autora (2020).

Já as questões do questionário foram elaboradas a partir das seguintes categorias de análise: perfil, inclusão, provisão e acompanhamento. Posteriormente, as questões foram divididas em quatro grandes blocos de perguntas: 1) perfil dos servidores TAE/PCD; 2) avaliação do ambiente de trabalho; 3) as dimensões da acessibilidade no contexto do trabalho e 4) a percepção dos servidores com deficiência acerca da inclusão e acompanhamento no ambiente do trabalho, conforme detalhado no **Quadro 7**.

**Quadro 7:** Relação entre categorias de análise e o questionário

CATEGORIAS DE ANÁLISE	BLOCO DE PERGUNTAS	DESCRIÇÃO DAS QUESTÕES FORMULADAS
PERFIL	Perfil dos servidores TAE/PCD	Visam proporcionar um perfil dos servidores TAE/PCD
INCLUSÃO, PROVISÃO E ACOMPANHAMENTO	Avaliação do ambiente de trabalho	Questões voltadas a identificar a adaptação do servidor TAE/PCD ao ambiente de trabalho:
	As dimensões da acessibilidade no contexto do trabalho	Questões que avaliaram o seu nível de concordância dos servidores TAE/PCD a respeito das dimensões da acessibilidade
	Percepção dos servidores com deficiência acerca da inclusão e acompanhamento no ambiente do trabalho	Questões voltadas a identificar a da inclusão e acompanhamento no ambiente do trabalho a partir da percepção dos TAE/PCD

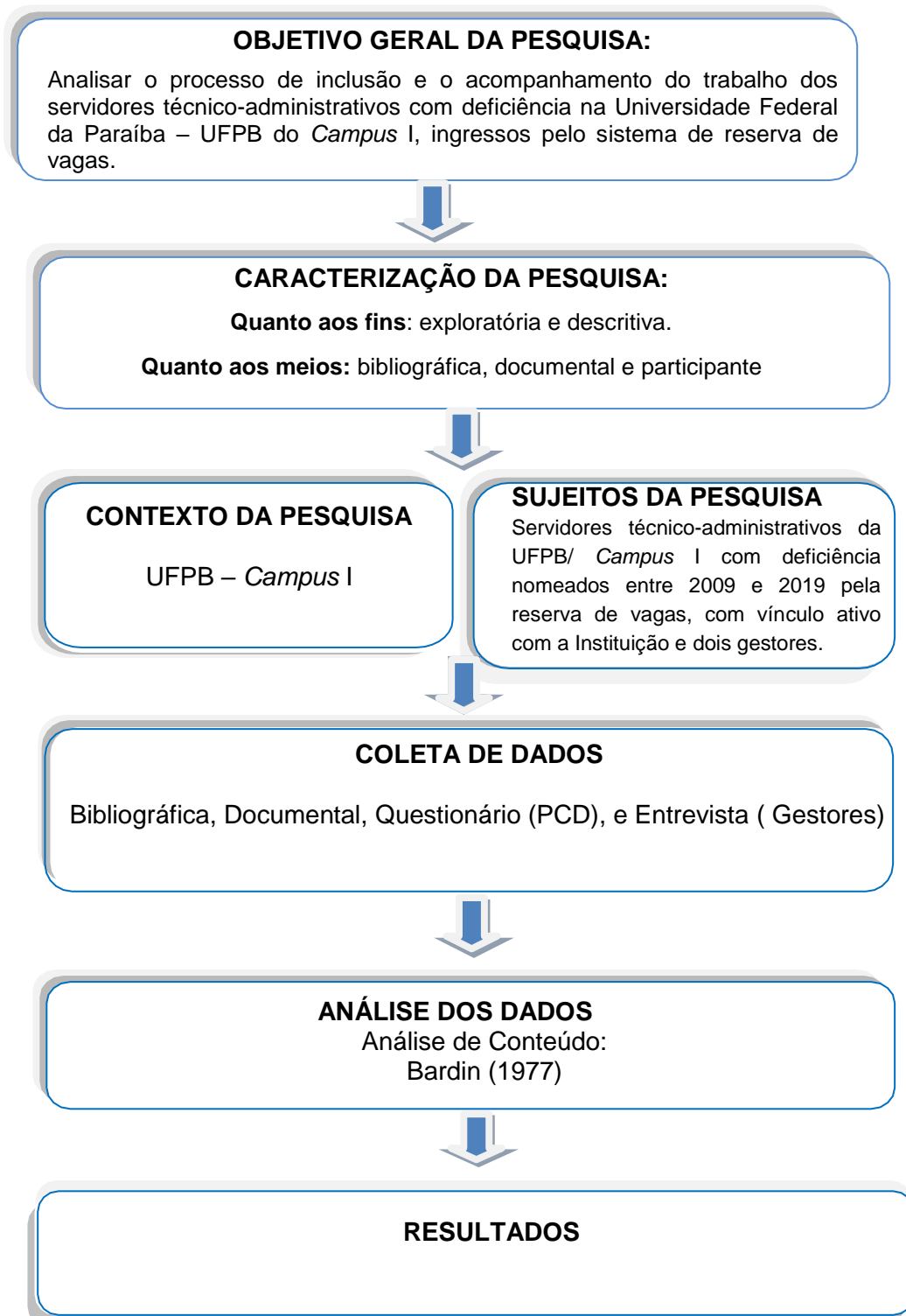
**Fonte:** Elaborado pela autora (2020).

Face ao exposto, é possível compreender como o estudo atinge os objetivos, de acordo com a metodologia traçada. A seguir é apresentado um esquema que mostra o caminho traçado metodologicamente.

## 2.7 SISTEMATIZAÇÃO DO PERCURSO METODOLÓGICO

Visando o melhor entendimento do percurso deste estudo, a seguir é apresentado o esquema metodológico, pois que, o método “é sempre uma perspectiva de onde se parte, a qual permite pressentir a chegada a algum lugar. [...] Embora não possa ser exclusivamente antes do caminho, ele aponta sua direção”. (GHEDIN; FRANCO, 2008, p. 27).

**Figura 7:** Fluxograma do percurso metodológico



**Fonte:** Elaborado pela autora (2020).

### **3. A PESSOA COM DEFICIÊNCIA COMO SUJEITO DE DIREITOS**

A partir desse capítulo, são apresentados os aportes teóricos que deram suporte para o entendimento dos resultados encontrados com o fim da pesquisa.

Durante muitos anos, as pessoas com deficiência viveram à margem da sociedade sendo, muitas vezes, excluídas da sociedade e assim, consideradas incapazes de ter uma vida plena em sociedade. Portanto, nesse capítulo será possível entender nesse processo de exclusão a inclusão e, além disso, de pessoas excluídas a sujeitos de direitos.

Concarnir que, para que aconteça a inclusão das pessoas com deficiência no ambiente do trabalho é preciso compreender que, com o decorrer do tempo, o processo organizativo da sociedade se modifica o que, também, traduz nas contextualizações da PCD desde a sua participação na sociedade como em suas denominações.

#### **3.1 A COMPREENSÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA: ASPECTOS CONCEITUAIS, HISTÓRICOS E LEGAIS**

Nesta seção são abordados aspectos conceituais, históricos e legais, pois ao logo do tempo aspectos que envolvem a PCD se modificaram com o tempo. Assim, com o tempo foi se modificando o processo de momentos de exclusão para inclusão.

##### **3.1.1 A pessoa com deficiência: seus aspectos conceituais, terminologias e categorias**

Para compreender os aspectos conceituais, terminologias e categorias da pessoa com deficiência, se faz necessário abordar os modelos médico e social, pois abriram o caminho para um novo olhar sobre a deficiência.

O modelo social da deficiência tem oposição ao modelo médico. No “modelo médico” a deficiência é o aspecto importante e valorizado, que deve ser medido, estudado, tratado ou reabilitado. A pessoa com deficiência é o centro das atenções. No “modelo social”, a sociedade é vista como coparticipante e responsável no processo de inclusão. (SASSAKI, 2006).

Por isso, na compreensão de Diniz (2007), a definição de deficiência não é

compreendida como um problema individual, é sim uma questão social. Ainda no entendimento de Diniz (2007, p. 09),

[...] as alternativas para romper com o ciclo de segregação e opressão não deveriam ser buscadas nos recursos biomédicos, mas especialmente na ação política capaz de denunciar a ideologia que oprimia os deficientes. Ao afirmar que a resposta para a segregação e para a opressão estava na política e na sociologia, os teóricos do modelo social não recusavam os benefícios dos avanços biomédicos para o tratamento do corpo com lesões.

Para outros autores, pode ser considerada uma evolução de abordagens da deficiência. Porquanto o “modelo médico” ou “biomédico” é que considerava somente a patologia física e o sintoma associado que dava origem a uma incapacidade. O “modelo social” entende a incapacidade como um resultado tanto da limitação das funções e estruturas do corpo quanto da influência de fatores sociais e ambientais sobre essa limitação. E é nesse entendimento que se tem a Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde (CIF), divulgada pela Organização Mundial da Saúde - OMS em 2001 (IBGE, 2010).

Para Bezerra Júnior (2016), antes de 1980, o que havia no olhar social e cultural em relação à deficiência era o olhar médico, que considerava a deficiência como uma lesão, estigmatizando que a pessoa com deficiência foi alvo de uma tragédia pessoal, um fortuito. Sendo vista, portanto, com piedade, dó e miseríssimos.

Com o modelo social essa realidade mudou, alterando a concepção da pessoa com deficiência desconectando a lesão da deficiência, ou seja, a lesão é objetiva e a deficiência é uma experiência. Dessa forma, o modo como a lesão impacta o desempenho dos indivíduos na sociedade depende do tipo de ambiente que acolhe ou não acolhe a particularidade daquela lesão.

A deficiência se tornou um “problema relacional”: problema da sociedade com um grupo particular de seus membros, cujas necessidades não são contempladas. A “autonomia” é uma garantia de dignidade de todo o ser humano e que ela não depende apenas do corpo que possui e sim do mundo em que vive. Toda pessoa com deficiência pode ser autônoma se viver num ambiente que propicie a autonomia.

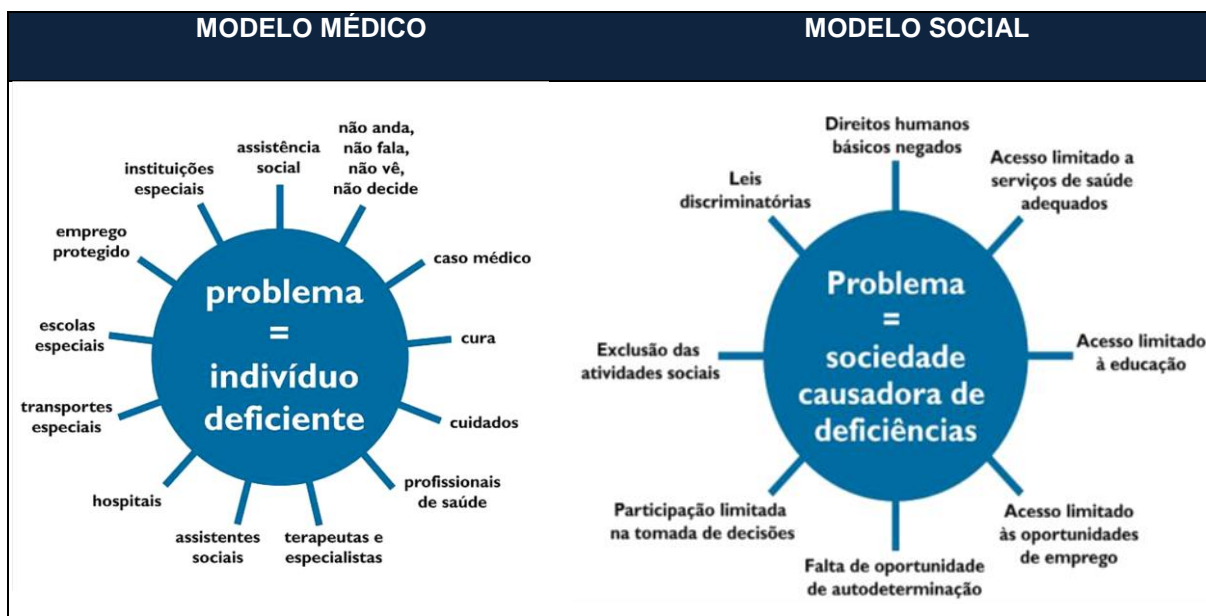
Em um outro momento, ocorreu um aprimoramento do modelo social a partir das críticas fenomenológica e feministas ao modelo social, apontando que há certas deficiências que são de difícil compensação pelo social, em especial as doenças cognitivas (mentais). Agora a deficiência é uma experiência em que alguma lesão,



alguma propriedade específica do corpo dificulta a relação do indivíduo com o mundo em que ele vive. E com essa definição incorpora todas as pessoas em que algum momento da vida se encaixam nessa definição. Como exemplos, os bebês que são incapazes de sobreviver sem a ajuda de outros humanos, quando ocorre o envelhecimento, quando ocorre a depressão traumática limitante, etc. Outra mudança é o entendimento da solidariedade, de complementariedade, de codependência<sup>20</sup> passou a ser o centro do humano (BEZERRA JÚNIOR, 2016).

Para Maior (2016), a deficiência não é o aspecto biológico, e sim, o resultado entre a interação da pessoa com deficiência e o conjunto da sociedade. E se essa interação não encontra barreiras é estar no mundo inclusivo. Se essas pessoas encontram barreiras este não é o mundo ideal, e sim, mundo que as excluem, que não se prepara para aquilo que é universal. Para compreender tal diferenciação entre os modelos segue a **Figura 8**.

**Figura 8:** Comparativo entre o Modelo Médico e o Modelo Social



Fonte: Adaptado do ENAP (2017).

<sup>20</sup> Esse termo é muito usado na saúde. A codependência é um transtorno emocional definido entre as décadas de 70 e 80, primeiramente relacionado aos familiares de dependentes químicos. Atualmente a codependência é estendida a qualquer quadro de dependência ou transtornos graves de personalidade e de conduta. A característica principal consiste na “atadura emocional”, ou seja, a pessoa se atrelada à patologia do outro, tendo uma extrema dificuldade em colocar limites para o comportamento problemático do dependente.

Os codependentes são, na maior parte dos casos, pais ou cônjuges que vivem em função da pessoa dependente, assumindo e responsabilizando-se por todos os comportamentos problema desta e preocupando-se excessivamente por seu bem estar. O codependente não percebe que cuidando excessivamente do outro, ocorre um processo de auto-anulação – seus objetivos e necessidades acabam sendo esquecidos por ele mesmo. Resumindo, o sujeito depende da dependência do outro. Disponível em: <<http://www.plenamente.com.br/artigo.php?FhIdArtigo=84>>. Acesso: 08 mar.2020.

Diante do comparativo dos modelos, é possível perceber a diferenciação do modo em que a sociedade compreende a PCD. No modelo médico, o problema está na patologia e lesão que tem o indivíduo com deficiência, existe a concepção de tutela e assistencialismo. Já no modelo social, a causadora do problema está na sociedade, pois é ela que possui as falhas atitudinais, estruturais e culturais que criam barreiras que não permitem as PCD desenvolverem suas capacidades.

Na literatura não existe uma precisão quanto a uma data de início da inclusão, já que os conceitos inclusivistas se moldam de acordo com as concepções, valores e atitudes das pessoas no tempo.

Os conceitos são fundamentais para o entendimento das práticas sociais. Eles moldam nossas ações. E nos permitem analisar nossos programas, serviços, políticas sociais, pois os conceitos acompanham a evolução de certos valores éticos, como aqueles em torno da pessoa portadora de deficiência. Portanto, é imprescindível dominarmos bem os conceitos inclusivistas para que possamos ser participantes ativos na construção de uma sociedade que seja realmente para todas as pessoas, independentemente de sua cor, idade, gênero, tipo de necessidade especial e qualquer outro atributo pessoal (SASSAKI, 2006, p. 27)

Segundo o mesmo autor, os conceitos inclusivistas são: Autonomia, Independência, *empowerment*, equiparação de oportunidades e inclusão social.

A “autonomia” “é definida como a condição de ‘domínio no ambiente físico’ e social, preservando ao máximo a ‘privacidade’ e a ‘dignidade’ da pessoa que a exerce”. Assim, complementando, a autonomia tem relação com a prontidão físico-social, como o ambiente físico-social, e estes podem ser modificados e desenvolvidos.

A “independência” é definida como a capacidade de decidir sem depender de outras pessoas, sejam eles membros da família ou profissionais especializados. Essa independência pode envolver somente a pessoa com deficiência; social por envolver mais pessoas ou envolver a parte financeira.

Ainda em relação à independência, se faz necessário esclarecer a autodeterminação e da prontidão para decidir. E apontar que, quanto mais cedo na vida a PCD tiver oportunidades para desenvolver isso, melhor. Porém, muitos adultos parecem esperar que a independência da criança com deficiência ocorresse de repente depois que ela crescer.

O *empowerment* é o termo inglês mantido sem tradução, por já estar consagrado no meio empresarial, que pode ser traduzido como “empoderar” e aqui é

entendido como poder pessoal inerente/independente da sua a sua condição (seja pelo gênero, idade, cor, condição física ou intelectual) para fazer escolhas e tomar decisões, assumindo assim o controle de sua vida.

Em geral, as terminologias usadas para identificar a PCD podem reforçar a segregação e a exclusão social dessa população. Atualmente, a terminologia mais usada é PCD, termo utilizado pela Convenção Sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência, da Organização das Nações Unidas (ONU), que o Brasil ratificou com valor de emenda constitucional em 2008.

Considera-se, também, que a cada época são utilizados termos cujo significado seja compatível com os valores vigentes em cada sociedade, enquanto esta evolui em seu relacionamento com as pessoas que possuem este ou aquele tipo de deficiência. Assim, como já foi explicado sobre as fases que não se excluem.

Para Carvalho-Freitas e Marques (2006), ao longo do tempo a sociedade assume concepções sobre o homem, sobre si própria e sobre a diferença, determinando as ações em relação à PCD, ressaltando, igualmente, o papel dos valores (inclusão, exclusão, segregação/caridade, segregação/integração, inclusão) que permeiam essas concepções que refletem na possibilidade de inclusão através dos seguintes períodos históricos: Grécia antiga, Período Clássico, Idade Média, Idade Moderna e Contemporânea, verificado no **Quadro 8**:

**Quadro 8:** Síntese das Principais Concepções Sobre Deficiência

(contínuo)

Contexto Histórico De Origem e Reedição	Ação Social Predominante	Possibilidade de Inserção da Pessoa com Deficiência
Grécia Antiga; período pós 2ª Guerra Mundial; atualidade de forma implícita.	Ações de exclusão ou inclusão social da pessoa com deficiência com vistas a propiciar a manutenção da sociedade.	Integração mediante comprovação de contribuição social efetiva, através do trabalho.
Período clássico – século VI a.C. ao ano 322 a. C., 2ª Guerra Mundial; atualidade – grupos neonazistas).	Exclusão social.	Ausência de possibilidade de integração.
Idade Média; atualidade	Segregação/ caridade	Segregação em instituição de caridade separadas da sociedade ou exposição pública sujeita à compaixão.

**Quadro 8:** Síntese das Principais Concepções Sobre Deficiência

(conclusão)

Contexto Histórico De Origem e Reedição	Ação Social Predominante	Possibilidade de Inserção da Pessoa com Deficiência
Idade Moderna; atualidade	Segregação/integração	Segregação em instituições hospitalares ou psiquiátricas ou inserção da pessoa com deficiência mediante sua “retificação” e adequação social
Século XX	Inclusão das pessoas com deficiência nos diversos espaços sociais	Inclusão das pessoas com deficiência a partir de suas potencialidades
Principalmente a partir de 1990	Gestão da diversidade como recurso a ser administrado nas organizações de trabalho	Inclusão no trabalho e maior ou menor adaptação da pessoa com deficiência em função da forma como é gerida a diversidade nas organizações

**Fonte:** Carvalho-Freitas e Marques (2006).

Segundo Sasaki (2009), os termos utilizados para PCD mudaram no decorrer do tempo, apresentando seu significado e valor agregado com o uso do tempo, o que é explicado a seguir.

Antes da década de 60 o termo utilizado para as PCD em qualquer meio de comunicação foi “inválidos”, termo que significava indivíduos sem valor. Assim, a PCD era tida como socialmente inútil, um peso morto para a sociedade, um fardo para a família, alguém sem valor profissional. E justamente, esse reconhecimento de capacidade residual já pode ser considerado um avanço, mas ao mesmo tempo, se considerava que a deficiência, qualquer que fosse o tipo, eliminava ou reduzia a capacidade da pessoa em todos os aspectos: físico, psicológico, social, profissional etc.

No período entre 1960 a 1980, aproximadamente, os termos variavam entre “defeituoso”, “deficientes” e “excepcionais”. A sociedade passou a utilizar estes três termos, que focalizam as deficiências em si sem reforçarem o que as pessoas não conseguiam fazer como a maioria. O termo “os excepcionais” não poderia se referir exclusivamente aos que tinham deficiência intelectual, pois as pessoas com

superdotação, também, são excepcionais por estarem na outra ponta da curva da inteligência humana.

O intervalo de 1981 até mais ou menos 1987, período que compreende o ano de 1981, considerado um marco histórico, quando a ONU definiu este ano como o “Ano Internacional das Pessoas Deficientes”. E assim, esse foi o termo usado no período, passando a expressão “deficientes” a ser utilizada como adjetivo, sendo-lhe acrescentado o substantivo “pessoas”. Destaca-se que, desde então não se usou a palavra “indivíduos” para se referir às pessoas com deficiência. Além do que, foi atribuído o valor “pessoas” àqueles que tinham deficiência, igualando-os em direitos e dignidade à maioria dos membros de qualquer sociedade ou país.

A Organização Mundial de Saúde (OMS) lançou, em 1980, a Classificação Internacional de Impedimentos, Deficiências e Incapacidades, ressaltando que estas três dimensões existem simultaneamente em cada pessoa com deficiência.

Em relação ao período de 1988 até mais ou menos 1993, destaca-se que, o termo antes utilizado, pessoas deficientes, foi criticado por alguns líderes de organizações de PCD por sinalizar que a pessoa inteira é deficiente, o que era inaceitável para eles. E então, o termo usado para substituir o termo “pessoas deficientes” foi “pessoas portadoras de deficiência”. O termo portar passou a agregar valor à pessoa sendo um detalhe da pessoa. O termo foi adotado na Constituição Federal e nas estaduais, bem como em todas as leis e políticas pertinentes ao campo das deficiências. Conselhos, coordenadorias e associações passaram a incluir o termo em seus nomes oficiais da época.

A partir de 1993 até hoje, o termo que passou a ser usado foi “pessoas com necessidades especiais”. É possível nesse período encontrar a expressão “portadores de necessidades especiais” e “Pessoas especiais”.

Em 1994, ocorreu a Declaração de Salamanca, que preconiza a Educação Inclusiva para todos, tendo ou não algum tipo de deficiência. E outro termo passou a ser usado desde então, que é “pessoas com deficiência”. Os valores agregados através do uso do termo são: o do empoderamento, ou seja, o uso do poder pessoal para fazer escolhas, tomar decisões e assumir o controle da situação de cada um e, também, o da responsabilidade de contribuir com seus talentos para mudar a sociedade rumo à inclusão de todas as pessoas, com ou sem deficiência.

É possível dizer que, as denominações, expressões e conceitos variaram no decorrer do tempo, o que, portanto, se pode afirmar que, evoluem para expressões

de menor negatividade, como por exemplo, mudanças no uso das expressões: cego, aleijado, surdo-mudo, retardado, manco, excepcional, coitadinho, defeituoso, pessoa com capacidade limitada, entre outros. O termo excepcional embora seja um adjetivo, o termo é usado de forma pejorativa ou no diminutivo. E hoje, o termo “pessoa com deficiência” é a denominação mais aceita, mostrando a perspectiva de considerar a sociedade mais inclusiva.

Já no que se refere à caracterização da deficiência, se faz importante destacar, pois na análise dos dados será apresentado o perfil dos servidores técnico-administrativos com deficiência. Optou-se por adotar a definição estabelecida na Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015, que institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). Esta lei, no seu Art. 2º, considera a PCD como “aquela que tem impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, o qual, em interação com uma ou mais barreiras, pode obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas” (BRASIL, 2015).

Já o Decreto nº 3.298 de 1999 dispõe sobre a Política Nacional Brasileira para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência e consolida as normas de proteção, e dá outras providências. No seu Artigo 3º, esse Decreto estabelece às seguintes categorizações para a deficiência:

I - **Deficiência** – toda perda ou anormalidade de uma estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica que gere incapacidade para o desempenho de atividade, dentro do padrão considerado normal para o ser humano;

II - **Deficiência permanente** – aquela que ocorreu ou se estabilizou durante um período de tempo suficiente para não permitir recuperação ou ter probabilidade de que se altere, apesar de novos tratamentos;

I - **Incapacidade** – uma redução efetiva e acentuada da capacidade de integração social, com necessidade de equipamentos, adaptações, meios ou recursos especiais para que a pessoa portadora de deficiência possa receber ou transmitir informações necessárias ao seu bem-estar pessoal e ao desempenho de função ou atividade a ser exercida.

E em seu Artigo 4º, considera a pessoa com deficiência aquela que se enquadra nas seguintes categorias, conforme **Quadro 9**.

**Quadro 9:** Categorias das Deficiências Segundo Art..4º do Decreto nº 3.298 de 1999

CATEGORIAS	DESCRIÇÃO
Deficiência Física	Alteração completa ou parcial de um ou mais segmentos do corpo humano, acarretando o comprometimento da função física, apresentando-se sob a forma de paraplegia, paraparesia, monoplegia, monoparesia, tetraplegia, tetraparesia, triplegia, triparesia, hemiplegia, hemiparesia, ostomia, amputação ou ausência de membro, paralisia cerebral, nanismo, membros com deformidade congênita ou adquirida, exceto as deformidades estéticas e as que não produzam dificuldades para o desempenho de funções; (Redação dada pelo Decreto nº 5.296, de 2004)
Deficiência Auditiva	Perda bilateral, parcial ou total, de quarenta e um decibéis (dB) ou mais, aferida por audiograma nas freqüências de 500HZ, 1.000HZ, 2.000Hz e 3.000Hz; (Redação dada pelo Decreto nº 5.296, de 2004)
Deficiência Visual	Cegueira, na qual a acuidade visual é igual ou menor que 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; a baixa visão, que significa acuidade visual entre 0,3 e 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; os casos nos quais a somatória da medida do campo visual em ambos os olhos for igual ou menor que 60º; ou a ocorrência simultânea de quaisquer das condições anteriores; (Redação dada pelo Decreto nº 5.296, de 2004)
Deficiência Mental	Funcionamento intelectual significativamente inferior à média, com manifestação antes dos dezoito anos e limitações associadas a duas ou mais áreas de habilidades adaptativas, tais como: a) comunicação; b) cuidado pessoal;c) habilidades sociais; d) utilização dos recursos da comunidade; (Redação dada pelo Decreto nº 5.296, de 2004) e) saúde e segurança; f) habilidades acadêmicas; g) lazer; e h) trabalho;
Deficiência Múltipla	Associação de duas ou mais deficiências.

Fonte: (BRASIL, 1999, adaptada).

Utilizando essas categorias de tipos de deficiência, em 2013 o Ministério da Saúde em parceria com o IBGE desenvolveram a Pesquisa em Saúde. Essa pesquisa estimou 200,6 milhões de pessoas residentes em domicílios particulares permanentes e desse total, 6,2% possuía pelo menos uma das quatro deficiências. Desse total a maioria apresenta deficiência visual (3,6%), seguido pela deficiência física (1,3%), deficiência visual (1,1%) e Deficiência Mental (0,8%) (MINISTÉRIO DA SAÚDE, 2016).

Esta pesquisa se utiliza dessa definição de deficiência e as suas categorias. Importa ressaltar que, certas definições relacionadas com a deficiência física apontadas pelo MTE em 2007 são dispostas conforme Quadro 10

**Quadro 10:** Definições importantes relacionadas com a deficiência física

TERMO	DEFINIÇÃO
Amputação	Perda total ou parcial de um determinado membro ou segmento de membro.
Paraplegia	Perda total das funções motoras dos membros inferiores.
Monoplegia	Perda total das funções motoras de um só membro (inferior ou superior).
Monoparesia	Perda parcial das funções motoras de um só membro (inferior ou superior).
Tetraplegia	Perda parcial das funções motoras dos membros inferiores e superiores.
Triplegia	Perda total das funções motoras em três membros.
Hemiplegia	Perda total das funções motoras de um hemisfério do corpo (direito ou esquerdo).
Hemiparesia	Perda parcial das funções motoras de um hemisfério do corpo (direito ou esquerdo)
Ostomia	Intervenção cirúrgica que cria um ostoma (abertura, ostio) na parede abdominal para adaptação de bolsa de fezes e/ou urina; processo cirúrgico que visa à construção de um caminho alternativo e novo na eliminação de fezes e urina para o exterior do corpo humano (colostomia; ostomaintestinal; urostomia: desvio urinário).
Paralisia Cerebral	Lesão de uma ou mais áreas do sistema nervoso central, tendo como consequência alterações psicomotoras, podendo ou não causar deficiência mental.
Nanismo	Deficiência acentuada no crescimento.

**Fonte:** (BRASIL, 2007, adaptada).

Diante dessas definições, é possível perceber as especificidades de cada comprometimento que a deficiência traz para a pessoa. E conhecer isto permitirá a Instituição ou empresa identificar as necessidades de acessibilidade e/ou ajudas técnicas para cada tipo de deficiência. Assim, poderá auxiliar a pessoa com deficiência no pleno exercício do seu trabalho e desempenho das funções e das atividades relativas ao cargo, atendendo às suas características específicas.



### 3.1.2 A pessoa com deficiência: seus aspectos históricos e legais

Durante muitos anos as pessoas com deficiência viveram à margem da sociedade sendo, muitas vezes, exclusas da sociedade e assim, consideradas incapazes de ter uma vida plena em sociedade. Por isso, a história da PCD é marcada por vários processos de exclusão social.

Na Roma antiga, existia a Lei das doze Tábuas que outorgava ao patriarca da família o direito de matar os filhos que nascessem com deficiência. Para os hebreus, a questão da deficiência, por menor que fosse, era considerada como um pecado. Para Valle e Connor (2014, p. 44),

Para muitas culturas ao redor do mundo, da antiga Mesopotâmia até o presente, a criança com deficiência é desprezada pelos deuses. Na Grécia Antiga, as crianças consideradas deficientes eram deixadas em locais desertos para morrerem, um ato que visava a devolvê-las às deidades. Em textos influentes, como a Bíblia, as pessoas com deficiência comumente eram párias curados e salvos como uma forma de glorificar Deus. Por essa razão, as deficiências significavam um status em que não se era um ser humano completo, se era desprezado por Deus e/ou se era tocado pelo mal.

Ainda sobre a percepção histórica, os autores acima citados afirmam que, “as deficiências têm sido historicamente vinculadas à caridade, incluindo atos de mendicância, o que, conseqüentemente, deu forma a atitudes de condescendência, benevolência e superioridade, e à postura comum de que ‘graça de Deus, seria eu no lugar dele’” (VALLE; CONNOR, 2014). Conforme relato de Silva (2009, p.136),

Os tempos medievais viram surgir, contudo, as primeiras atitudes de caridade para com a deficiência – a piedade de alguns nobres e algumas ordens religiosas estiveram na base da fundação de hospícios de albergues que acolheram deficientes e marginalizados. No entanto, perdurou ao longo dos tempos e, em simultâneo com esta atitude piedosa, a ideia de que os deficientes representavam uma ameaça para pessoas e bens. A sua reclusão, que se processou em condições de profunda degradação, abandono e miséria, foi vista, por conseguinte, como necessária à segurança da sociedade.

Assim, na Idade Média, é possível identificar alguma preocupação com as pessoas com deficiência. De acordo com Aranha (2005, p. 08-09, **grifos do autor**), nessa época,

**Pessoas doentes, defeituosas e/ou mentalmente afetadas** (provavelmente deficientes físicos, sensoriais e mentais), em função da

assunção das idéias cristãs, **não mais podiam ser exterminadas**, já que também eram criaturas de Deus. Assim, eram aparentemente **ignoradas à própria sorte**, dependendo, para sua sobrevivência, da boa vontade e caridade humana. Da mesma forma que na Antigüidade, alguns continuavam a ser **“aproveitados” como fonte de diversão**, como bobos da corte, como material de exposição, etc.

As concepções pós-renascentistas que vieram dar fundamento e as causas religiosas divinas ou demoníacas que empenharam sacerdotes, feiticeiros e exorcistas cederam, assim, lugar a causas do foro biológico, sociológico ou psicológico, da competência de médicos e, mais tarde, de psicólogos e de educadores (SILVA, 2009), já mostrando um olhar diferenciado e o início de uma profissionalização no tratamento e assistência a essas pessoas.

O pesquisador Aranha (2005, p. 09), referenciando Dickerson (1981) e Pessotti (1984), diz que,

[...] no século XIII começaram a surgir instituições para abrigarem deficientes mentais, e as primeiras legislações sobre ‘os cuidados a tomar com a sobrevivência e, sobretudo, com os bens dos deficientes mentais, como os constantes do De Prerrogativa Regis baixado por Eduardo II da Inglaterra’.

No século XX, a construção de centros/instituições para pessoas com deficiências continuam, mas a partir dos anos sessenta do mesmo século, os pressupostos teóricos e as práticas de institucionalização começaram a ser questionados. Destaca-se as transformações sociais do pós-guerra, a Declaração dos Direitos da Criança e dos Direitos do Homem, as Associações de Pais então criadas e a mudança de filosofia relativa à Educação Especial, que estiveram na origem da fase da integração, e que contribuíram para perspectivar a diferença com um outro olhar para a problemática da deficiência (SILVA, 2009).

Para a inclusão dessas pessoas na sociedade foi preciso de um direito garantido por lei. Assim, tendo à ameaça de sanção, restrição de liberdade e multa, a norma procura garantir seu cumprimento obrigatório, deixando de estar à mercê da simples adesão dos destinatários.

Marcos históricos aconteceram a fim de mudar essa realidade. E para Lanna Júnior (2010, p.10), “[...] a partir de 1948 com o advento da Declaração Universal dos Direitos Humanos, iniciou um amplo e profundo debate sobre os direitos iguais e inalienáveis como fundamento da liberdade, da justiça e da paz no mundo”.

Outro marco histórico ocorreu na década de 1980, quando a Organização

das Nações Unidas (ONU) proclamou o ano de 1981 como o “ano internacional das pessoas deficientes”; termo adotado à época para tratar das pessoas com deficiência. Por meio da Resolução nº 37/52, de 3 de dezembro de 1982, foi criado e aprovado o Programa Mundial de Ação para as Pessoas com Deficiência, com o objetivo de promover medidas eficazes para a prevenção da deficiência e para a reabilitação, bem como, a realização dos objetivos de igualdade e de participação plena das pessoas com deficiências na vida social e no desenvolvimento.

Além da resolução acima citada, outro marco legal foi a Resolução nº 37/53 da Assembleia Geral das Nações Unidas, que proclamou a "United Nations Decade of Disabled Persons" - Década das Nações Unidas para as Pessoas com Deficiência (1983 – 1992), como meio para a execução do Programa de Ação Mundial.

Ainda em 14 de dezembro de 1993 a ONU traça as “Normas sobre a Equiparação de Oportunidades para Pessoas com Deficiência”, emitidas através da Resolução nº 48/96, visando mostrar requisitos, normas e medidas de implementação para a igualdade de participação em vários assuntos pertinentes à pessoa com deficiência, como: acessibilidade, educação, emprego, renda e seguro social, vida familiar e integridade pessoal, cultura, recreação e esportes e religião, informação e pesquisa, políticas de planejamento, legislação, políticas econômicas etc.

Sobre o emprego, se destacam as seguintes recomendações para os Estados:

- Ter como o princípio de que às pessoas com deficiências deve ser permitido exercer os seus Direitos Humanos, também no que se refere a emprego independente de ser nas zonas rurais como nas urbanas, devem ser-lhes dadas iguais oportunidades de acesso ao mercado de trabalho, por forma a conseguirem um emprego produtivo e remunerado.
- a) No que se refere às disposições legais e regulamentares na área laboral não devem discriminar as pessoas com deficiências nem colocar obstáculos ao seu emprego.
  - b) Devem apoiar ativamente a integração das pessoas com deficiências no mercado de trabalho através de a formação vocacional, esquemas de quotas baseados em incentivos, emprego protegido, empréstimos ou subsídios para pequenas empresas, contratos de exclusividade ou direitos de produção prioritários, isenções fiscais, supervisão contratual ou outro tipo de assistência técnica e financeira às empresas que empregam trabalhadores com deficiências.
  - c) Precisam também incentivar os empregadores a proceder a adaptações razoáveis para acolher pessoas com deficiências.
  - d) Criar e apoiar campanhas de sensibilização pública, com objetivo de eliminar as atitudes negativas e os preconceitos que afetam os trabalhadores com deficiências.
  - e) Como empregador público o devem criar condições favoráveis para o emprego de pessoas com deficiências no setor público.

- f) Além dos Estados, as empresas devem garantir a adoção de políticas equitativas em matéria de recrutamento e promoção, condições de emprego e taxas de remuneração, medidas destinadas a melhorar o ambiente de trabalho, a fim de prevenir lesões e deficiências, assim como medidas para a reabilitação dos trabalhadores que tenham sofrido lesões em resultado de acidentes laborais.
- g) Incentivar a obtenção de emprego no livre mercado de trabalho por parte das pessoas com deficiências. E no caso das pessoas com deficiências cujas necessidades não possam ser atendidas dessa forma, existe a alternativa de criar pequenas unidades de emprego protegido ou apoiado (ONU, 1993).

O que pode dizer é que, o século XX possui vários fatos históricos importantes. Para Pereira (2016), do Século XX em diante, o panorama de como a PCD era vista e tratada vem se transformando de algo negativo para positivo. Mesmo que de maneira lenta, a sociedade tem aceitado e respeitado a PCD como pessoa atuante na sociedade que pode contribuir bastante para o desenvolvimento desta.

A mudança de perspectiva na sociedade parte de uma exclusão “para o **atendimento segregado** dentro de instituições, passou para a prática da **integração social** e recentemente adotou a filosofia da **inclusão social** para modificar os sistemas sociais gerais” (SASSAKI, 2006, p.15, **grifos do autor**).

À luz do autor citado anteriormente, a “fase de exclusão” da PCD, já aqui abordada, durou por séculos e de forma total excluindo essas pessoas. Essas eram consideradas inválidas, inúteis para exercerem qualquer atividade na sociedade. Já a “fase da Integração” tem seu *boom* em 1960, quando surgem as instituições que se dedicam à reabilitação, educação, trabalho, clubes, etc. Porque a ideia era a de prover, dentro das instituições, todos os serviços possíveis, já que a sociedade não aceitava receber pessoas deficientes nos serviços existentes na comunidade.

A “fase da inclusão” significa a alteração da sociedade para que a PCD possa estar incluída nos sistemas sociais. Assim, pode-se dizer que, a inclusão é um processo bilateral, no qual as pessoas ainda excluídas em parceria com a sociedade buscam solucionar problemas e efetivar oportunidades iguais.

O fato de a inclusão acontecer de forma bilateral reporta à importância das pessoas com deficiência no processo, mas, também, à própria organização já que, de acordo com Batista (2002, p. 22),

[...] estar empregado no mercado formal possibilita fazer parte de uma organização e, ao mesmo tempo, obter o reconhecimento através da legalização e dos processos ideológicos implícitos nesse tipo de

contratação. A estrutura de uma organização pode possibilitar a formação de identificações sociais e representações coletivas. Assim, pertencer a uma organização é também uma maneira de o sujeito obter reconhecimento social. Por esse motivo, o estudo da inclusão no trabalho em organizações formais é também um objeto importante da presente pesquisa. Pretende-se contemplar aqui, o papel das organizações, frente à inclusão das pessoas portadoras de deficiência e de como elas podem facilitar, ou dificultar esse processo.

Batista (2002, p. 17) traz, além disso, a definição da inclusão social que “é geralmente almejada não só pelas pessoas portadoras de deficiência, mas por todo indivíduo que se sente excluído de alguma forma, do convívio social.” Aqui mais uma definição que comprova que a inclusão pode envolver não somente as pessoas com deficiência, mas, também, as pessoas idosas, que têm comprometimento físico ou que se deslocam em carrinhos de bebê e participam ativamente da sociedade.

Para Lopes (2006, p. 22), “inclusão social são as políticas sociais contemporâneas que priorizam, equivocadamente, atingir os excluídos que estão no limite das privações através de programas focalizados que sustentam rótulos de inclusão social”. Nesta perspectiva, liga a inclusão social às ações de políticas sociais e essa política inclui o direito ao trabalho, abordado a seguir.

### 3.2 A INCLUSÃO SOCIAL E O DIREITO AO TRABALHO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA

Ao verbo “incluir” se atribui o sentido de “fazer parte”. Já a inclusão é a ação de inserir a pessoa ou um grupo representativo na sociedade. Portanto, pode-se dizer que, incluir uma PCD significa torná-la participante da vida social, econômica e política e assegurar o respeito aos seus direitos. O trabalho é uma das principais formas de inclusão social já que consegue agregar, dos fatores citados anteriormente, o fator social e econômico.

Abordar a inclusão é entender que, é necessário equiparar as oportunidades, garantindo os direitos. Assim, é agir para aspirar que sejam efetivos os direitos da PCD com igualdade de oportunidades e de participação.

Portanto, a “inclusão social” é definida pela forma como a sociedade se adapta para poder incluir em seus sistemas sociais gerais pessoas com deficiência e que, de tal modo, simultaneamente, possam assumir seus papéis na sociedade.

Como já foi dito nesse trabalho, a inclusão social é de maneira bilateral um processo no qual as pessoas presentes na sociedade ainda excluídas e a sociedade buscam, juntos, equacionar problemas, decidir sobre soluções e efetivar a equiparação de oportunidades para todos (SASSAKI, 2006).

Sasaki (2005, p. 01), em uma entrevista, define a inclusão como,

[...] é um processo de mudança do sistema social comum, para acolher toda a diversidade humana. Para a maioria das pessoas, quando se fala em inclusão, muitas vezes pensa-se no aspecto de uma pessoa que estava excluída ser "colocada dentro", para não ser marginalizada, discriminada. Uma empresa que não tem visão de inclusão, vai querer encaixar uma pessoa com deficiência exatamente naquela vaga ou função, cujos requisitos estejam na pessoa que vai ocupar o lugar, sem requerer nenhuma adaptação no local. Isso é integração e não inclusão. Inclusão é moldar a empresa, seu sistema e fluxos de trabalho, sua política interna, suas normas, modo de produção e equipamentos, tudo para acolher a pessoa, independe de suas limitações. Isso não quer dizer que tudo deva ser feito para cada pessoa que vai entrar, mas, em função de cada pessoa, é necessário adaptar o espaço e não o contrário. A empresa se torna mais adequada, acolhedora, receptiva, para qualquer tipo de pessoa, independe de suas características que a diferenciam das demais. É uma questão de mentalidade, de visão. O verbo "incluir" aqui tem outro sentido.

Assim, no entendimento deste autor, a inclusão é um conceito amplo, que envolve toda a empresa, e que permite à mesma estar apta para receber um cliente ou profissional independente da sua deficiência e/ou necessidade. Bem diferente do conceito de integração e exclusão.

Por possuírem princípios históricos, políticos e culturais diferentes, a integração se diferencia da inclusão. Na perspectiva da integração, o máximo feito pela sociedade para colaborar para a inserção de pessoas com deficiência seriam pequenas atitudes e ajustes, como, por exemplo: adaptar uma calçada, um banheiro etc. Já a inclusão faz com que a sociedade inclusiva assuma o compromisso de estar apta para as minorias e com sua diversidade. E se autoexige transformações intrínsecas.

A definição de inserção é importante. E é entendida no âmbito profissional como o ato de introduzir pessoas com deficiência junto às demais pessoas em ambientes de trabalho, para a realização de atividades profissionais.

Com a Declaração Universal dos Direitos Humanos, da ONU em 1948, os direitos sociais foram reconhecidos junto com os direitos civis, direitos políticos e os direitos humanos elencados como,

[...] direito ao trabalho, direito ao salário igual por trabalho igual, direito à previdência social em caso de doença, velhice, morte do arrimo de família e desemprego involuntário, direito a uma renda condizente com uma vida digna, direito ao repouso e ao lazer (aí incluindo o direito a férias remuneradas), e o direito à educação. Todos esses são considerados direitos que devem caber a todos os indivíduos igualmente, sem distinção de raça, religião, credo político, idade ou sexo. Com variações, esses direitos foram incorporados no correr desse século, sobretudo após a Segunda Guerra Mundial, nas constituições da maioria dos países, ao menos do mundo ocidental (TELLES, 1998, p. 36).

Importa ressaltar que, para a inclusão social se abrangem conjunturas relativas a qualquer espaço social, apontam-se: acessibilidade, barreiras e ajudas técnicas. O Estatuto da Pessoa com Deficiência, Lei nº 13.146/2015, apresenta em seu Art. 3º inciso I a definição de acessibilidade como,

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

Já em seu inciso IV e alíneas traz a definição “barreiras” e a classificação delas. Logo, “barreiras” é,

[...] qualquer entrave, obstáculo, atitude ou comportamento que limite ou impeça a participação social da pessoa, bem como o gozo, a fruição e o exercício de seus direitos à acessibilidade, à liberdade de movimento e de expressão, à comunicação, ao acesso à informação, à compreensão, à circulação com segurança, entre outros, classificadas em: **a) barreiras urbanísticas**: as existentes nas vias e nos espaços públicos e privados abertos ao público ou de uso coletivo; **b) barreiras arquitetônicas**: as existentes nos edifícios públicos e privados; **c) barreiras nos transportes**: as existentes nos sistemas e meios de transportes; **d) barreiras nas comunicações e na informação**: qualquer entrave, obstáculo, atitude ou comportamento que dificulte ou impossibilite a expressão ou o recebimento de mensagens e de informações por intermédio de sistemas de comunicação e de tecnologia da informação; **e) barreiras atitudinais**: atitudes ou comportamentos que impeçam ou prejudiquem a participação social da pessoa com deficiência em igualdade de condições e oportunidades com as demais pessoas; **f) barreiras tecnológicas**: as que dificultam ou impedem o acesso da pessoa com deficiência às tecnologias [...].

Conforme Sasaki (2009), existem seis dimensões da acessibilidade. São elas:

a) ‘Arquitetônica’ que elimina as barreiras físicas;  
Além dos trabalhos citados, o artigo de ‘comunicacional’ que proporciona a

comunicação entre pessoas; E pode-se destacar para tal a aprendizagem da língua de sinais, a utilização de textos em braile, textos com letras ampliadas para quem tem baixa visão e outras tecnologias assistivas. Além do que a acessibilidade se dá sem barreiras na comunicação interpessoal (face a face, língua de sinais), escrita (jornal, revista, livro, carta, apostila etc., incluindo textos em braile, uso do computador portátil) e virtual (acessibilidade digital).

- b) A 'metodológica' que elimina as barreiras nos métodos e técnicas de lazer, trabalho, educação etc.,
- c) A 'instrumental' que permite o uso total dos instrumentos, ferramentas, utensílios etc.;
- d) A 'programática' aquela que não tem barreiras embutidas em políticas públicas, legislações, normas etc.;
- e) A 'atitudinal', ou seja, sem preconceitos, estereótipos, estigmas e discriminações nos comportamentos da sociedade para PCD.

Sobre resultados de pesquisas anteriores sobre tais dimensões de acessibilidade, na UFPB, se destacam as considerações de Carvalho (2018) e Polia (2018).

Polia (2018) expõe que, mesmo a norma brasileira abordando a "acessibilidade arquitetônica", em todos os *campi* da UFPB a acessibilidade arquitetônica é bastante precária e há vários atores envolvidos/responsáveis por essa (in)acessibilidade. Um motivo apontado é que, as empresas contratadas pela UFPB através de processos licitatórios, geralmente desconhecem e/ou não dão importância às questões da acessibilidade arquitetônica, porém, por vezes, os próprios projetos desenvolvidos dentro da Universidade não contemplaram essas demandas. Ainda há o problema de que os fiscais das obras, por vezes, negligenciam as normas, seja por desconhecimento ou não atribuição.

Nesse mesmo estudo, Polia (2018) aponta as "barreiras atitudinais" como outro obstáculo que pode ser considerado de grande porte no contexto acadêmico da UFPB. Exemplo disto ocorre pelo desrespeito às vagas reservadas, ou pior, pelo comportamento daqueles que insistem em parar os carros/ motos sobre as calçadas ou rampas, impedindo muitas vezes qualquer possibilidade de circulação e deixando vulneráveis, especialmente, as pessoas com deficiência visual/baixa visão e as pessoas com deficiência física. O desrespeito parte até dos motoristas que fazem uso próprio dos veículos institucionais.

Já Carvalho (2018) trata em seu estudo sobre o acesso de servidores públicos com deficiência na UFPB e as barreiras atitudinais no ambiente de trabalho. E todos os 05 TAE/PCD, sujeitos de pesquisa, foram enfáticos ao demonstrarem nas



respostas da entrevista que não identificaram qualquer barreira atitudinal no âmbito da UFPB, entretanto, destacaram a acessibilidade arquitetônica como uma barreira importante.

Sobre a acessibilidade pelas vias comunicacionais, é importante trazer as seguintes definições:

- a) “Comunicação” abrange as línguas, a visualização de textos, o Braille, a comunicação tátil, os caracteres ampliados, os dispositivos de multimídia acessível, assim como a linguagem simples, escrita e oral, os sistemas auditivos e os meios de voz digitalizada e os modos, meios e formatos aumentativos e alternativos de comunicação, inclusive a tecnologia da informação e comunicação acessíveis;
- b) “Língua” abrange as línguas faladas e de sinais e outras formas de comunicação não falada [...] (BRASIL, 2009).

As ajudas técnicas são equipamentos necessários para que as pessoas com deficiência atuem normalmente no meio social. Exemplos deles são: mobiliário adaptado, *mouse* ou teclado adaptados, *heads-set* para falar ao telefone, uso de *softwares* para leitura e escrita, cadeira de rodas ou qualquer outro recurso.

Reiterando o que já foi dito, Vivarta (2003) diz que, há íntima relação entre a acessibilidade e a inclusão. E sobre as seis dimensões de acessibilidade, explica que uma escola ou empresa é chamada de inclusiva quando consegue implementar medidas efetivas dos seis contextos, demonstrando que há preocupação em acolher toda a diversidade de modos de ser e de existir presentes na espécie humana.

Assim, apresentam-se no **Quadro 11** as dimensões da acessibilidade no contexto do trabalho. Vejamos.

**Quadro 11:** As Dimensões da Acessibilidade no Contexto do Trabalho

(contínuo)

DIMENSÃO	CONTEXTO DO TRABALHO
Dimensão Arquitetônica	Acesso fácil aos espaços físicos do local de trabalho, desde a entrada até as salas e oficinas de trabalho, sanitários adequados, meios de transporte acessível utilizados pelas empresas para seus funcionários.
Dimensão Comunicacional	Total acessibilidade nas relações interpessoais.
Dimensão Metodológica	Adequação dos métodos e técnicas de trabalho: treinamento e desenvolvimento de recursos humanos, execução de tarefas, ergonomia, novo conceito de fluxograma, empoderamento etc.

**Quadro 11:** As Dimensões da Acessibilidade no Contexto do Trabalho

(conclusão)

DIMENSÃO	CONTEXTO DO TRABALHO
Dimensão Instrumental	Acessibilidade total nos instrumentos e utensílios de trabalho como exemplo as ferramentas, máquinas, equipamentos, lápis, caneta, teclado de computador etc.
Dimensão Programática	Eliminação de todas as barreiras que parecem invisíveis que estejam inadvertidamente embutidas em políticas: leis, decretos, portarias, resoluções, ordens de serviço, regulamentos etc.
Dimensão Atitudinal	Eliminação de preconceitos, estigmas, estereótipos e discriminações, como resultado de programas e práticas de sensibilização e de conscientização dos trabalhadores em geral e da convivência na diversidade humana nos locais de trabalho.

**Fonte:** Adaptado de Sasaki (2009).

Dessa maneira, um ambiente de trabalho acessível advém da eliminação das barreiras e o uso das ajudas técnicas proporciona e amplia as habilidades funcionais das PCD, promovendo a inclusão social por permitir a equiparação de oportunidades.

É importante, também, essa equiparação de oportunidades no ambiente de trabalho. Já que o trabalho para qualquer pessoa tem seu significado e importância econômica e social. No entanto, diante do contexto da PCD, pode-se dizer que, o trabalho é um dos contextos de maior relevância para eles, por representar uma forma de exercer sua cidadania, desenvolver habilidades sociais cognitivas e relacionais.

Para Alves (2011), o trabalho é a porta para que o indivíduo se sinta parte da sociedade através da sua produtividade com o trabalho. Além de o trabalho ser crucial para garantia da cidadania, para assumir o meio de suprir as necessidades básicas do homem (como comer, beber, se vestir e ter moradia; o trabalho tem significados muito complexos, como aquisição de poder, autoestima, autorrealização, etc.) é através dele que é possível ocorrer à construção de uma identidade social, de reconhecimento de sua capacidade.

Partindo de tal entendimento, pode-se dizer que, o trabalho para a pessoa com deficiência é um meio de inclusão social, como, também, fundamental para a

sua plena cidadania e reconhecimento da capacidade de somarem com a sociedade.

Para o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), a inclusão,

Implica a idéia de que há um débito social secular a ser resgatado em face das pessoas com deficiência; a remoção de barreiras arquitetônicas e atitudinais acarreta a percepção de que os obstáculos culturais e físicos são opostos pelo conjunto da sociedade e excluem essa minoria do acesso a direitos fundamentais básicos. Cabe, por tanto, à sociedade agir, combinando-se esforços públicos e privados para a realização de tal mister (BRASIL, 2007, p. 18).

No entanto, para as PCD serem capazes de desempenhar atividades no ambiente laboral de forma produtiva, é necessário que as empresas e/ou instituições proporcionem ambientes acessíveis e eliminação de barreiras.

Na literatura, é possível perceber que, problemas com a acessibilidade, com a forma da educação adequada (qualificação) e o preconceito dos gestores e dos colegas de trabalho, se configuram como fatores que dificultam a inserção das PCD no mercado de trabalho.

Nesse sentido, Sasaki (2006) compara a inclusão no mercado de trabalho das PCD como uma batalha entre essas pessoas e os empregadores (muitas vezes que desconhecem a questão da deficiência), que reclamam e ficam enfurecidos pela ausência de capacitação adequada das PCD e mesmo assim têm que atender à Lei das cotas.

Carreira (1996, p. 07 apud SCHREINER, 2017, p. 64) afirma que,

[...] a falta de conhecimento do potencial das pessoas com deficiência, entre outras variáveis, consistia num dos grandes motivos que impediam ou dificultavam a contratação dessa população pelas empresas. Há necessidade de investir na formação dos empresários, para que eles aprendessem como lidar com a heterogeneidade. Para isso, seria importante que eles desmistificassem as ideias errôneas sobre deficiência. Um dos caminhos seria um espaço para discutir essa questão, tirar dúvidas e fazer os questionamentos necessários.

Este preconceito, por sua vez, pode aparecer de forma mascarada ou explícita. Na sua forma mascarada, esse preconceito aparece nos discursos justificadores para a não inclusão e/ou isolamento. E na sua forma explícita, o preconceito está presente nas atribuições negativas feitas aos profissionais com deficiência.

Para amenizar ou sanar os preconceitos, se utiliza os “mecanismos de integração social, largamente adotados nos Estados Unidos sob a denominação de ‘affirmative action’ (ação afirmativa). E na Europa, sob o nome de ‘discrimination positive’ (discriminação positiva) e de ‘action positive’ (‘ação positiva’)” (GOMES, 2001, p. 130).

A ação afirmativa é definida por Gomes (2001, p. 135) como,

[...] um conjunto de políticas públicas e privadas de caráter compulsório, facultativo ou voluntário, concebidas com vistas ao combate à discriminação racial, de gênero, por deficiência física e de origem nacional, bem como para corrigir ou mitigar os efeitos presentes da discriminação praticada no passado, tendo por objetivo a concretização do ideal de efetiva igualdade de acesso a bens fundamentais como a educação e o emprego.

Para Maior (2016), a lei das cotas é uma ação afirmativa, porque existe discriminação que é a uma barreira difícil da pessoa com deficiência vencer para a sua inserção no mercado de trabalho. Já que os empregadores, principalmente os empresários, em sua maioria afirmam não existir PCD preparadas no grau de qualificação que o mercado brasileiro exige.

Ainda na compreensão da autora, considera que, o concurso público se caracteriza por selecionar pessoas com níveis maiores de escolaridade; a maior parte dos concursos é para pessoas com graduação completa. Com a existência de cotas, pessoas em que não há a obrigatoriedade de cotas inerentes às PCD, acabam preenchendo as vagas obedecendo à mesma nota de corte. Existem pessoas com deficiência preparadas, com formação, para prestar e passar nos concursos e receber salários bons. Outro dado é que, pode-se apontar o problema da discriminação na inserção no mercado de trabalho que é sentida, principalmente, na iniciativa privada, no momento da entrevista no processo de seleção.

Outra compreensão da inclusão é apresentada a partir de Assis (2016, p.75). Que menciona,

[...] não podemos conceber a inclusão como um simples dado estatístico, de forma que, apesar da relevância das cotas em relação às pessoas com deficiência no serviço público – algo que, sem sombra de dúvida, representa importante avanço para o projeto de inclusão social – é axial ressaltarmos que apenas a inserção – entendida aqui como a mera locação/lotação – não implica necessariamente uma inclusão efetiva, traduzida pelo senso de pertencimento. Por isso mesmo, é necessário que a universidade tome todas as providências no sentido de que as condições de trabalho dos

servidores sejam, de fato, aquelas que contribuam para a realização de suas vidas e, por extensão, sua dignificação e valorização pessoal.

No entendimento de Polia (2018), a inclusão é um processo que depende da coletividade, pois envolve vários indivíduos. E como cada ser humano é uno, cada um deve ser assistido de forma personalizada. Assim, duas pessoas com a mesma deficiência terão demandas diferentes. E como tal, é preciso compreender cada um com suas próprias características e especificidades para se alcançar assertividade no trabalho com essas pessoas.

Para uma sociedade mais inclusiva, acessível, saudável e humanizada é preciso que as pessoas procurem no dia a dia aprender a conviver com todo o tipo de diferença, respeitando, ouvindo e não apenas tolerando (POLIA, 2018).

Assim, a inclusão é muito mais do que contratar ou promover o concurso público e investir o servidor no cargo. É tentar eliminar as barreiras existentes para que o trabalho em si seja um meio igualitário de realização pessoal e profissional.

### 3.2.1 Aspectos importantes da legislação Brasileira voltados para o direito do trabalho da pessoa com deficiência

No Brasil, o país despertou para a temática da PCD no período de redemocratização do Estado ocorrida entre os anos de 1980 e 1983. Entretanto, foi com a Constituição Federal de 1988, conhecida como a Constituição Cidadã, que o tema foi consolidado. É nessa Constituição que a concepção universalista de direitos sociais foi incorporada.

Na legislação brasileira, as Normas sobre a Equiparação de Oportunidades para Pessoas com Deficiência vêm expressa no Decreto nº 6.949, de 25 de agosto de 2009 em seu preâmbulo.

É importante dizer que, a legislação brasileira que ampara o direito da pessoa com deficiência advém de políticas de ação afirmativa. O Grupo de Estudos Multidisciplinar da Ação Afirmativa – GEMAA (2019), sediado na Universidade do Estado do Rio de Janeiro (UERJ) define as ações afirmativas como,

políticas focais que alocam recursos em benefício de pessoas pertencentes a grupos discriminados e vitimados pela exclusão sócio-econômica no passado ou no presente. Trata-se de medidas que têm como objetivo combater discriminações étnicas, raciais, religiosas, de gênero ou de casta,

aumentando a participação de minorias no processo político, no acesso à educação, saúde, emprego, bens materiais, redes de proteção social e/ou no reconhecimento cultural.

No contexto da problemática de interesse dessa pesquisa, merece destaque o inciso XXXI do seu Artigo 7º da Constituição Federal, porque visa assegurar o direito social já que prevê: “a proibição de discriminação no tocante a salários e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência [...]”. E ao zelar os princípios da Administração Pública, estabelece no Artigo 37, inciso VIII, que “a lei reservará percentual dos cargos e empregos públicos para as pessoas portadoras de deficiências e definirá os critérios de sua admissão”.

A partir desse marco constitucional, as leis que contribuíram significativamente para o acesso das PCD ao mercado de trabalho formal foram: a Lei Federal nº 8.112/1990, em seu Artigo 5º, parágrafo 2º e a Lei Federal 8.213/1991, em seu artigo 93. A Lei Federal nº 8.122/90, em seu Artigo 5º, parágrafo 2º estabelece que,

Às pessoas com deficiência é assegurado o direito de se inscrever em concurso público para provimento de cargo cujas atribuições sejam compatíveis com a deficiência de que são portadoras<sup>21</sup>; para tais pessoas serão reservadas até 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas no concurso (BRASIL, 1990).

A Lei anteriormente citada criou uma reserva de mercado específica para os órgãos públicos, envolvendo órgãos civis da União, Autarquias e Fundações Públicas. Essa providência, na verdade, atende ao dispositivo constitucional de proteção e integração social das pessoas com deficiência garantidas pelo Artigo 23 em seu inciso XIV.

Tal direito de reserva de vagas foi regulamentado pelo Decreto nº 3.298/1999, que dispõe sobre a “Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência”. Esse decreto regulamenta a Lei 7.853/89 que dispõe sobre o apoio às PCD, sua integração social, sobre a Coordenadoria Nacional para

---

<sup>21</sup> Em 1990 essa era a expressão utilizada “portadora” e essa pesquisadora compreende a mesma interpretação do autor Sasaki(2006) na qual diz que expressões do tipo pessoas portadoras de necessidades especiais, pessoas com necessidades especiais e portadores de necessidades especiais não devem ser utilizadas pois tem que se considerar que essas pessoas não portam deficiência; que a deficiência que elas tem não é como coisas que às vezes porta-se e às vezes não porta-se. Um bom exemplo disto portar o documento de identidade ou um guarda-chuva. Assim, o termo correto atualmente é pessoa com deficiência

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.

Destaca-se o Decreto nº 9.508/2018, que assegura às PCD percentual de cargos e de empregos públicos ofertados em concursos públicos e em processos seletivos no âmbito da administração pública federal direta e indireta. Nesse decreto são pertinentes os Art. 8º e Art. 9º, cujo texto aborda sobre as etapas do resultado do concurso público ou do processo seletivo, a nomeação dos aprovados, o que fazer quando acontece a desclassificação, a desistência ou qualquer outro impedimento de candidato ocupante de vaga reservada e recomendações em relação à acessibilidade no local de trabalho e a adaptação razoável, quando requerida, para o efetivo exercício laboral da pessoa com deficiência (BRASIL, 2018).

Citamos, ainda, a referida passagem da legislação, que diz,

Art. 8º O resultado do concurso público ou do processo seletivo de que trata a Lei nº 8.745, de 1993, será publicado em lista única com a pontuação dos candidatos e a sua classificação, observada a reserva de vagas às pessoas com deficiência de que trata este Decreto.

§ 1º A nomeação dos aprovados no concurso público ou no processo seletivo deverá obedecer à ordem de classificação, observados os critérios de alternância e de proporcionalidade entre a classificação de ampla concorrência e da reserva para as pessoas com deficiência, e o disposto nos § 1º e § 2º do art. 1º.

§ 2º A desclassificação, a desistência ou qualquer outro impedimento de candidato ocupante de vaga reservada implicará a sua substituição pelo próximo candidato com deficiência classificado, desde que haja candidato com deficiência classificado.

Art. 9º Os órgãos da administração pública federal direta e indireta, as empresas públicas e as sociedades de economia mista deverão providenciar a acessibilidade no local de trabalho e a adaptação razoável, quando requerida, para o efetivo exercício laboral da pessoa com deficiência (BRASIL, 2018).

A Lei nº 8. 213/91, em seu Artigo 93, consolida as determinações da Lei explicitada no parágrafo anterior, já que estabelece cotas compulsórias a serem respeitadas pelos empregadores na admissão e demissão de PCD,

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

na seguinte proporção:

- I - até 200 empregados – 2%
- II - de 201 a 500 – 3%
- III - de 500 a 1.000 – 4%
- IV - de 1.001 em diante – 5% (BRASIL, 1991).

A Convenção 159 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), aprovada em Genebra em 1983, sobre Reabilitação Profissional e Emprego de Pessoas Deficientes, influenciou o Brasil que em poucos anos se tornaria signatário e culminou na Lei citada acima. Assim, as pessoas com deficiência pressionavam o Poder Legislativo para que promulgasse uma lei que obrigasse as empresas a contratá-las, o que de fato ocorreu em 1991.

Ao realizar uma leitura dessas leis, se constata que, as organizações privadas ou públicas precisam contratar pessoas com deficiência, aptas a desenvolver uma atividade profissional.

A Lei nº 8.112/90 tem relevância para esse estudo, porque dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civil da União, das autarquias e das fundações públicas. Então, regula o serviço público federal na qual se enquadra a Universidade pesquisada. Exemplo de proposituras dessa lei está no Artigo 5º, § 2º, que assegura o direito de se inscrever em concurso público e estipula o percentual máximo de vagas que deve ser destinado aos candidatos com deficiência, fixando-o em 20% (vinte por cento).

Assim, a inclusão no trabalho de PCD nas empresas públicas e privadas passa a ocorrer corriqueiramente para atender a legislação vigente. Nessa perspectiva, outros fatores precisam ser discutidos: aspectos de infraestrutura, funcionais, comportamentais e relacionais dos contextos de trabalho, como a acessibilidade, a inserção no trabalho, relacionamento com os colegas, saúde ocupacional, qualidade de vida, aspectos motivacionais, entre outros.

Em 2000, foram criadas as Leis Federais nº 10.048 e nº 10.098 regulamentando prioridade de atendimento às pessoas especificadas, dentre elas PCD, e normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das PCD ou com mobilidade reduzida, e fornece outras providências. As melhorias na legislação se devem, principalmente, ao movimento e as lutas das pessoas com deficiência.

Outro marco legal fundamental é a instituição da Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência), que consta na Lei



nº 13.146, de 6 de Julho de 2015, que se destina a assegurar e a promover, em condições de igualdade, o exercício dos direitos e das liberdades fundamentais da pessoa com deficiência, visando a sua inclusão social e cidadania. Trazendo além dos direitos geralmente reconhecidos e proclamados como direitos humanos universais, como a vida, a saúde, a moradia e o trabalho, a participação na vida pública. São também tratados outros direitos, igualmente relevantes, como os direitos à educação, à cultura, ao transporte e à mobilidade, assim como à comunicação e ao acesso à tecnologia. Destaca-se que, o Artigo 34º assegura “o direito ao trabalho de sua livre escolha e aceitação, em ambiente acessível e inclusivo, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas”. Já no parágrafo 1º desse mesmo Artigo, diz que “[...] as pessoas jurídicas de direito público, privado ou de qualquer natureza são obrigadas a garantir ambientes de trabalho acessíveis e inclusivos”.

No entanto, a concepção do Código Civil de 2002 diz que, as pessoas com alguma deficiência mental eram tratadas como absolutamente incapazes, ou seja, eram proibidos de praticar os atos da vida civil. Deste modo, tinham capacidade limitada, o que os impediam de tomar decisões acerca de sua vida civil, independente do grau de sua deficiência.

E com a lei da Inclusão, passou a aplicar as pessoas com deficiência a capacidade como regra, sendo a incapacidade um caso de exceção, que para caracterizá-la deve haver uma comprovação de tal estado.

Diante do que foi exposto, é vivenciado um momento de enormes avanços legislativos e políticos em relação à inclusão no trabalho, principalmente desde a vigência da Lei nº 13.146, denominada Lei Brasileira de Inclusão, mas as diversas pesquisas na área vêm indicando distância significativa entre o que a lei propõe e a realidade laboral (ROSA; SILVA, L., SILVA, R., 2018). Assim, se faz necessário a continuidade dos estudos sobre a temática da inclusão e acessibilidade nas instituições. Até porque as mudanças na legislação e/ou na sociedade ocorrem.

Atualmente, dezembro de 2019, tramita no senado brasileiro o Projeto de Lei de nº 6159<sup>22</sup> de 2019 de iniciativa do Governo Federal, tramita em regime de

---

<sup>22</sup> Dispõe sobre o auxílio-inclusão de que trata a Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015, e altera a Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991, a Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, o Decreto-Lei nº 4.048, de 22 de janeiro de 1942, o Decreto-Lei nº 8.621, de 10 de janeiro de 1946, o Decreto-Lei nº 9.403, de 25 de junho de 1946, o Decreto-Lei nº 9.853, de 13 de setembro de 1946, a Lei nº 8.029, de 12 de abril de 1990, a Lei nº 8.315, de 23 de dezembro de 1991, a Lei nº 8.706, de 14 de setembro de 1993, e a Medida Provisória nº 2.168-40, de 24 de agosto de 2001, para dispor sobre a reabilitação profissional e a reserva de vagas para a habilitação e a reabilitação profissional.

urgência e é tido como ameaça à política de inclusão das PCD no mercado de trabalho. Se aprovado, esse projeto, sem modificações, configurará um passo para trás. É considerado por especialistas do tema da inclusão um “desmonte institucionalizado” da Lei de Cotas que, como já foi destacado, é o principal mecanismo de colocação das pessoas com deficiência no mercado de trabalho formal. O regime de urgência foi retirado diante da pressão exercida.

#### **4. OS ASPECTOS DA PROVISÃO E ACOMPANHAMENTO DO TRABALHO DOS SERVIDORES TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS COM DEFICIÊNCIA**

Para Gurgel (2016), a pessoa com deficiência é apta a atuar no mercado de trabalho privado ou público. Assim, no setor público pode exercer uma função pública de forma a atender o interesse público, ou seja, o da coletividade, e poderá ingressar - como todos - na administração pública, seja ela direta ou indireta, através de concurso público de provas ou de provas e títulos. Sabe-se que, o candidato pode optar pela obrigatória reserva de cargos e empregos públicos. Entretanto, a participação de candidato com deficiência no certame do concurso público, desde a inscrição até a nomeação, não raro, é conflituosa, o que gera que sua participação só ocorre por imposição de medida judicial. De acordo com Gurgel (2016, p. 07-08),

[...] isto acontece porque, não obstante os princípios constitucionais de amplo acesso, concurso público e reserva de cargos e empregos, a Administração Pública em todos os níveis (federal, estadual e municipal) não está preparada para receber este cidadão em seus quadros. Esse despreparo, intrinsecamente preconceituoso, corporifica-se em editais pouco claros e à margem dos princípios constitucionais e das normas vigentes: não afere o número de servidores e empregados públicos com deficiência em seus quadros; não estabelece meta para o cumprimento da reserva de cargos de empregos públicos; não respeita o direito da pessoa com deficiência às provas e locais de provas adaptados; não respeita a ordem de classificação, compatibilizando as listas geral e especial; não disponibiliza todos os cargos e empregos públicos para pessoa com deficiência, sob a justificativa de que exigem aptidão plena ou são incompatíveis com a deficiência; não concede apoio especial para o período de estágio probatório.

Por isso, pode-se dizer que, mesmo com todo o amparo legal no que se refere ao sistema de cotas visando garantir uma reserva legal para as PCD no mercado de trabalho formal (aqui com ênfase no público), ainda há muito a ser feito como, por exemplo: transparência no certame do concurso, realizar uma provisão adequada, avaliar e acompanhar suas condições de trabalho etc. Afinal, o sistema de cotas precisa colaborar e não impedir a inclusão dessas pessoas no trabalho.

Assim, o Poder Público mediante a criação de reservas de vagas em concursos públicos (Art. 37, VIII, CF) para as pessoas com deficiência, visa o acesso ao trabalho, no entanto, se contrapõe com a qualidade do ambiente laboral oferecido, obstruindo as chances de permanência das pessoas com deficiência nos empregos (ROSA; SILVA, L., SILVA, R., 2018). Deste modo, não se pode

estabelecer a falsa concepção de que o problema da inclusão se esgota com a reserva de vagas.

Já em relação ao lócus de pesquisa nas Instituições Federais de Ensino Superior, segundo o Art. 207 da Constituição Federal (1988),

[...] as universidades gozam de autonomia didático-científica, administrativa e de gestão financeira e patrimonial, e obedecerão ao princípio de dissociabilidade entre ensino, pesquisa e extensão. § 1º É facultado às universidades admitir professores, técnicos e cientistas estrangeiros, na forma da lei (Incluído pela EC nº 11/96). § 2º O disposto neste artigo aplica-se às instituições de pesquisa científica e tecnológica.

Essa autonomia é limitada, já que o controle dos cargos ocupados no âmbito das instituições federais de ensino superior se dá por categoria (técnico-administrativos e docentes), seguindo a dinâmica de trabalho dos Ministérios da Educação (MEC) e da Economia (ME), e pelo Decreto nº 9.739, de 28 de março de 2019, revogou o Decreto nº 6.944/2009, que estabelece medidas de eficiência organizacional para o aprimoramento da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, estabelece normas sobre concursos públicos e dispõe sobre o Sistema de Organização e Inovação Institucional do Governo Federal (SIORG). Destacam-se alguns Artigos desse decreto que estabelecem:

- a) Art. 6º: determinações sobre o pedido de autorização de concurso público;
- b) Art. 27º: determinações para a autorização de concurso público;
- c) Art. 28º: determinações sobre a nomeação de aprovados em concurso público;
- d) Art. 29º: determinações sobre Concurso público para formação de cadastro de reserva;
- e) Art. 30º, 31º, 32º e 33º: determinações a respeito da prova de títulos, prova oral, prova de aptidão física e prova prática;
- f) Art. 34º: trata sobre o limite de aprovados por etapa do concurso;
- g) Art. 35º: versa sobre o curso de formação;
- h) Art. 36º e art. 37º: abordam sobre a avaliação psicológica;
- i) Art. 39º: trata da relação e limite de aprovados;
- j) Art. 40º: aborda o prazo para limite para a abertura do concurso público;
- k) Art. 41º e 42º: versam sobre o edital do concurso.

Assim, está comprovada a autonomia relativa das instituições federais de ensino superior. Como afirma Pinto (2019, p. 109),

[...] não há, neste momento, elementos capazes para se afirmar que a autonomia para a realização de concursos públicos para o segmento técnico-administrativo, no âmbito das universidades, tenha deixado de

existir, haja vista que o Decreto nº 7.232/2010 trata de norma específica que prevalece sobre a norma geral, conforme um dos princípios gerais do direito, salvo interpretações e orientações a serem emanadas pelo Sistema de Pessoal Civil (SIPEC), até a entrada em vigor do decreto recém editado. Destarte, a Constituição, ao trazer o concurso como forma obrigatória de entrada no serviço público, acata os princípios da legalidade, eficiência, publicidade, moralidade, entre outros princípios constitucionais.

Ainda sobre o Decreto nº 9.739, de 28 de março de 2019, pode-se destacar mais uma vez a fala de Pinto (2019, p. 108), que diz que,

[...] no inciso XIV, do artigo sexto, que trata de mais uma medida para o pedido de autorização de concurso público: demonstração de que os serviços que justificam a realização do concurso público não podem ser prestados por meio da execução indireta de que trata o Decreto nº 9.507, de 21 de setembro de 2018, pois vimos então que, diante desse inciso, o Decreto nº 9.739/2019 poderá dar celeridade ao processo de terceirização e precarizar o serviço público.

Essa afirmação vem de encontro ao recente conjunto de medidas de Decreto. Portanto, no próximo subitem são apresentadas as peculiaridades.

#### 4.1 A PROVISÃO DE SERVIDORES TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS EM EDUCAÇÃO NAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS FEDERAIS

O processo de provisão dos servidores técnico-administrativos, com deficiência ou não, é um dos processos que compõe a Gestão de Pessoas para se alcançar melhores resultados e, conseqüentemente, atingir uma maior eficiência aos serviços prestados para a sociedade. Para Pinto (2019, p. 69),

[...] a provisão de servidores técnico-administrativos, também conhecido como processo de agregação e alocação de pessoas [...], vai desde o recrutamento, a seleção de pessoas nas universidades (seleção e avaliação do candidato), o processo admissional (nomeação, posse e exercício), alocação e acompanhamento de pessoas.

No entanto, além dessas fases, se faz necessário seguir as regulamentações no que tange a carreira dos servidores técnico-administrativos em educação. Tal carreira é coordenada pelo Decreto nº 5.825, que estabelece isto do Plano de Desenvolvimento dos Integrantes do Plano de Carreira dos Cargos de Técnico-Administrativos em Educação (PCCTAE), e a Lei nº 11.091 dispõe sobre a

estruturação do PCCTAE, que em seu Art. 4º diz que,

Caberá à Instituição Federal de Ensino avaliar anualmente a adequação do quadro de pessoal às suas necessidades, propondo ao Ministério da Educação, se for o caso, o seu redimensionamento, consideradas, entre outras, as seguintes variáveis: I - demandas institucionais; II - proporção entre os quantitativos da força de trabalho do Plano de Carreira e usuários; III - inovações tecnológicas; e IV - modernização dos processos de trabalho no âmbito da Instituição.

Assim, é papel da instituição avaliar a necessidade de mais servidores de acordo com as variáveis acima citadas.

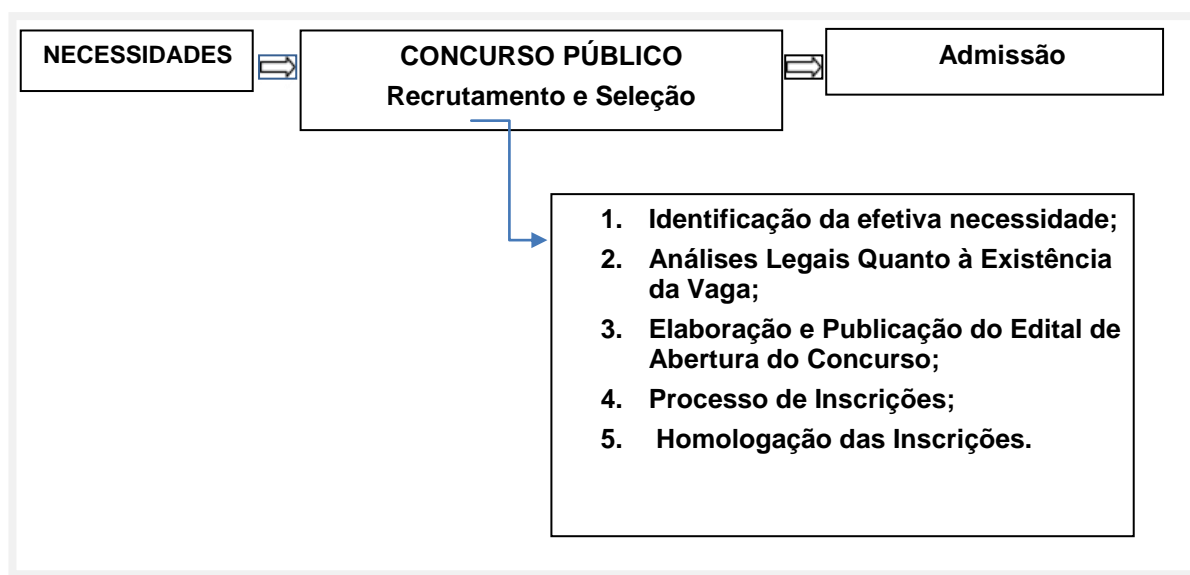
A fase do Recrutamento, para Ferreira (2014, p. 41) é,

[...] o processo de atrair candidatos com potencial para ocupar as vagas da empresa. A qualidade dos empregados que atuam na organização depende da qualidade dos candidatos recrutados.[...] contudo, não é uma atitude passiva de esperar candidatos, mas sim uma atitude ativa de despertar o interesse e atrair os melhores profissionais do mercado.

Definição bem propícia para o setor privado, mas destaco por transparecer que a qualidade dos empregados que atuam numa empresa ou instituição depende do processo de recrutamento.

Já para Bergue (2010, p. 526), “constitui o esforço de chamamento de candidatos interessados, aptos e disponíveis para o suprimento da necessidade existente”. E tal processo na administração pública acontece através das seguintes fases: identificação das necessidades de pessoal dentro de uma organização; análises legais quanto à existência da vaga; elaboração e publicação do edital de abertura do concurso; processo de inscrições; homologação das inscrições (BERGUE, 2010).

**Figura 9:** Etapas do processo de admissão no setor público



Fonte: BERGUE (2010, adaptado).

Diante de tal ilustração sobre as etapas do processo de admissão, é perceptível a relação entre as etapas de recrutamento e seleção no concurso público, como dizem os autores Pantoja, Camões e Bergue (2010, p.17),

O recrutamento e a seleção realizados por concursos têm foco baseado em cargos e, não, em competências. A forma genérica como os cargos são descritos possibilita a alocação das pessoas em áreas com características muito diferentes, mas, de fato, não supre as reais necessidades em relação às competências necessárias para a realização de suas atividades típicas.

Essa afirmação é contraditória, porque apesar do concurso não suprir a avaliação das competências do candidato, o concurso é o meio mais utilizado na gestão de pessoas para poder admitir servidores no meio público.

Assim, é importante o detalhamento do processo de recrutamento no serviço público. No entanto, é importante que, a instituição propicie um ambiente de trabalho inclusivo e que tenha políticas que contemplem as diferenças. Exemplos disto são proporcionar debates sobre o tema, de preferência convidando alguma PCD para passar conteúdo a respeito, adequação das políticas e manter a equipe (no caso da universidade: gestores, técnico-administrativos e/ou docentes) atualizada e aberta sobre o assunto. Essa postura inclusiva precisa acontecer a todo tempo, independente de acontecer ou não o recrutamento de pessoas com deficiências no momento. A inclusão se pratica no dia a dia, como por exemplo, na adequação do

espaço físico, mas, sobretudo, ela depende da valorização genuína e contínua das pessoas com deficiência na sociedade.<sup>23</sup>

#### 4.1.1 Etapas do processo de recrutamento no serviço público

Segundo Bergue (2010), as fases do processo de recrutamento no setor público são:

- a) **Identificação da efetiva necessidade:** antes de iniciar as etapas da provisão é necessário ter a certeza que a admissão é indispensável. Assim, é preciso conhecer a estrutura vigente da instituição, considerando as possibilidades de mudanças como: relocação de pessoas, redesenho de processos operacionais e administrativos, implementar novas tecnologias etc.  
Um instrumento de gestão de pessoas que pode ser usado para uma melhor averiguação da necessidade de força de trabalho nessas instituições é o dimensionamento de pessoal. Assim, os gestores da instituição devem elaborar, anualmente, esse estudo para que saibam se os quantitativos de servidores técnico-administrativos atendem às necessidades para a consecução das atividades diárias, considerando as determinações da Lei nº 11.091 dispõe sobre a estruturação do PCCTAE em seu Art. 4º, já citado anteriormente (PINTO, 2019).
- b) **Análise da existência legal da vaga:** quando a necessidade de servidor técnico-administrativo é preciso que a Gestão de Pessoas da universidade consulte o Quadro de Referência do Servidor Técnico-Administrativo em Educação, instituído pelo Decreto nº 7.232/2010. Esse quadro é um instrumento que delimita o quantitativo de vagas autorizadas para as universidades vinculadas ao Ministério da Educação, podendo haver uma reposição de vagas na medida em que houver vacância do cargo pelas causas: exoneração, aposentadoria, falecimento, etc.
- c) **Elaboração e publicação do edital de abertura do concurso:** seguindo a exigência da Constituição Federal de 1988 que prevê a obrigatoriedade da realização do Concurso Público que é procedimento administrativo para a investidura em cargo ou emprego público. O Concurso vem para garantir os princípios: democrático, isonomia, eficiência, legalidade, moralidade, impessoalidade e publicidade.
- d) **Prazo de Inscrições:** nessa fase são recolhidas as inscrições das pessoas que estejam interessadas em participar do processo seletivo.
- e) **Homologação das inscrições:** é considerada a última etapa do processo de recrutamento de pessoas. Assim, segue o que é preciso fazer nessa etapa: dar publicidade as inscrições indeferidas juntamente com o motivo para essa negativa; deve-se também determinar o prazo para à interposição de recurso administrativo para o interessado possa manifestar-se.

A elaboração e publicação do edital de abertura do concurso são, para Pinto (2019, p. 75),

[...] de tamanha importância, uma vez que o edital deve expor o reflexo do que a instituição deseja em relação aos perfis dos candidatos para a execução das atribuições das vagas requeridas no processo. Caso não fique clara essa etapa, causará prejuízo à seleção.

<sup>23</sup> Entendimento do blog como conduzir o recrutamento e seleção de pessoas com deficiência Disponível em: <<https://blog.solides.com.br/recrutamento-e-selecao-de-pessoas-com-deficiencia>>. Acesso em: 11 mar. 2020.



Para garantir tais princípios, são verificadas as exigências legais para a investidura e apreciadas as efetivas demandas de serviço como: características ao desempenho no cargo. Além da necessidade de dar maior abrangência na divulgação possível ao edital em relação aos limites territoriais e através de canais de comunicação, disponibilizam ao público o acesso ao edital. E uma condição mínima é que, no texto do edital precisa conter: denominação do cargo, regime jurídico, a carga horária de trabalho, remuneração, número de vagas, local, período, forma condições, documentos necessários para a inscrição e legislação pertinente (BERGUE, 2010)

Assim, essa fase é fundamental para o êxito do recrutamento, pois é nela que são apresentadas as regulamentações.

**Quadro 12:** Legislação quanto ao Processo de Inscrições que envolvem a pessoa com deficiência

(contínuo)

LEGISLAÇÃO	DESCRIÇÃO
Lei nº 7.853/1989	Dispõe sobre o apoio às pessoas portadoras de deficiência, sua integração social, sobre a Coordenadoria Nacional para 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.
Decreto nº 3.298/1999	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.
Decreto nº 5.296/2004	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.

**Quadro 12:** Legislação quanto ao Processo de Inscrições que envolvem a pessoa com deficiência

(conclusão)

LEGISLAÇÃO	DESCRIÇÃO
Lei nº 12.764/ 2012	Institui a Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista; e altera o § 3º do art. 98 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990.
Decreto nº 8.368/2014	Regulamenta a Lei nº 12.764, de 27 de dezembro de 2012, que institui a Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista.
Decreto nº 9.508/ 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.

**Fonte:** Adaptado de Pinto (2019).

O edital de concurso público precisa cumprir as especificidades em relação às vagas destinadas a pessoas com deficiência. Essa reserva legal é garantida pela Constituição Federal em seu artigo 37, inciso VIII. É imprescindível que, no edital tenham: o número total de vagas previstas e o número de vagas correspondentes à reserva para pessoas com deficiência, discriminada, no mínimo, por cargo; as principais atribuições dos cargos e dos empregos públicos; a previsão de adaptação das provas escritas, físicas e práticas, do curso de formação, se houver, e do estágio probatório ou do período de experiência, estipuladas as condições de realização de cada evento e respeitados os impedimentos ou as limitações do candidato com deficiência; a exigência de apresentação pelo candidato com deficiência, no ato da inscrição, de comprovação da condição de deficiência nos termos do disposto no § 1º do Art. 2º da Lei de inclusão, sem prejuízo da adoção de critérios adicionais previstos em edital; e a sistemática de convocação dos candidatos classificados, respeitado o disposto nos § 1º e § 2º do Art. 1º. Itens esses previstos na Lei nº 8.745<sup>24</sup>, de 9 de dezembro de 1993.

<sup>24</sup> Dispõe sobre a contratação por tempo determinado para atender a necessidade temporária de excepcional interesse público, nos termos do inciso IX do art. 37 da Constituição Federal, e dá outras

Bergue (2010) ainda enfatiza que, é necessária a definição de uma comissão composta por, no mínimo, três membros, sendo dois médicos. Essa comissão é responsável por emitir laudo pericial específico focado na aptidão do candidato, bem como de atestar a compatibilidade da espécie e o nível de deficiência em relação ao cargo ou emprego que o candidato com deficiência se inscreveu. A comissão, também averigua as informações que o candidato forneceu no momento da inscrição juntamente com o atestado médico quanto: ao nível de dependência do candidato com deficiência em relação a intermediários permanentes para a realização das atribuições do cargo ou emprego; a natureza das tarefas e atribuições próprias do cargo e as necessidades e a viabilidade de adaptações, em equipamentos e métodos de trabalho.

Outra observância necessária é a relação de critério de reserva, principalmente nos casos em que o número de vagas resultante através do percentual fixado for inferior à unidade e, também, em relação ao preenchimento de cargos que vagar a partir das primeiras nomeações até o fim da validade do concurso (BERGUE, 2010). Diante da destinação das vagas iniciais para pessoa com deficiência, quando o número resultante é inferior à unidade, como sugestões, Bergue (2010) destaca duas:

- a) [...] a que distribui as vagas iniciais entre os portadores de deficiência<sup>25</sup> e demais candidatos, segundo o percentual definido legalmente, com a reserva de, no mínimo, uma vaga; seguindo-se a distribuição daquelas que vier a ocorrer segundo o critério de proporcionalidade, ou
- b) [...] a que distribui as vagas existentes e as que vierem surgir segundo o critério de proporcionalidade, sem a distinção de vagas iniciais no caso de o número de vagas reservadas resultante ser inferior à unidade. A principal limitação desta última modalidade é o fato de que, em concursos para provimento de cargos com reduzido índice de rotatividade de pessoal, as oportunidades de acesso a deficientes estariam bastante reduzidas. Efeito oposto desse fenômeno pode ser verificado com tudo, no caso de adoção do critério previsto no item a, nas situações em que o cargo tem reduzido nível de rotatividade e a expressiva (2 ou 3 vagas, por exemplo). Nesse cenário, possível seria a tendência de excessiva concentração de servidores portadores de deficiência no desempenho desses cargos.

---

providências.

<sup>25</sup> O termo “portadores de deficiência” foi utilizado por ser uma citação direta, mas se sabe que, para essa pesquisa seguiu a mesma interpretação de Sasaki (2006), na qual diz que, expressões do tipo “pessoas portadoras de necessidades especiais”, “pessoas com necessidades especiais” e “portadores de necessidades especiais” não devem ser utilizadas, pois tem que se considerar que essas pessoas não portam deficiência. Que a deficiência que elas têm não é como coisas que às vezes porta-se e às vezes não porta-se. Um bom exemplo disto é portar o documento de identidade ou um guarda-chuva. Assim, o termo correto atualmente é “pessoa com deficiência”.

#### 4.1.2 A seleção de pessoal no serviço público

O Estado brasileiro é estruturado com os Poderes Legislativo e Judiciário desconcentradamente através de seus órgãos e no Poder Executivo, em entidades criadas, ora por repasse da titularidade como as Autarquias, Fundações Públicas, Agências Reguladoras e Executivas. Como, também, por repasse da execução dos serviços públicos, através das Empresas Públicas, Sociedades de Economia Mista e Fundações Privadas. E sem esquecer a atuação de forma desconcentrada quando se subdivide em Órgãos como: Prefeituras, Secretarias, Diretorias etc.

Assim, os servidores públicos, trabalhadores terceirizados ou comissionados desenvolvem seu trabalho em ambientes públicos, para que o Estado forneça serviços à sociedade. Essas pessoas são chamadas de Agentes Públicos e esses podem ser agentes políticos, servidores públicos e particulares em colaboração com a administração pública. É importante dizer ainda que, existe uma relação jurídica, tem início através de eleição, nomeação, requisição, designação, delegação, concessão, permissão, autorização, contratações por prazo determinado para serviços de caráter temporário e concurso público (STROPPIA, 2019).

Para ingresso na Administração Pública estão previstas as seguintes regras dispostas no Art. 37, incisos I, II, III e IV da Constituição Federal, descritas a seguir:

Art. 37.A Administração Pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios obedecerá aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência e, também, ao seguinte:

I - os cargos, empregos e funções públicas são acessíveis aos brasileiros que preencham os requisitos estabelecidos em lei, assim como aos estrangeiros, na forma da lei;

II - a investidura em cargo ou emprego público depende de aprovação prévia em concurso público de provas ou de provas e títulos, de acordo com a natureza e a complexidade do cargo ou emprego, na forma prevista em lei, ressalvadas as nomeações para cargo em comissão declarado em lei de livre nomeação e exoneração;

III - o prazo de validade do concurso público será de até dois anos, prorrogável uma vez, por igual período;

IV - durante o prazo improrrogável previsto no edital de convocação, aquele aprovado em concurso público de provas ou de provas e títulos será convocado com prioridade sobre novos concursados para assumir cargo ou emprego, na carreira; [...]

É relevante considerar que, a formação do quadro de servidores adequado deve se ancorar na contratação de pessoas que não apenas demonstre o domínio de conhecimentos técnicos sobre matérias específicas do serviço público e/ou cargo,

mas que possua, também, as habilidades e atitudes compatíveis com suas futuras atribuições (PIRES et al., 2005). Isto é fundamental, pois as atribuições futuras podem ser um cargo de gestor. E além de tais competências, tem que convergir com as diretrizes institucionais.

Assim, é importante abordar sobre a seleção de pessoas que ocorre depois do recrutamento. E a seleção, para Bergue (2010,p. 536),

[...] corresponde ao conjunto de atos administrativos destinados a avaliar os candidatos conforme os critérios previamente estabelecidos e ordená-los segundo o desempenho individual. Visa, pois, a identificar entre os pretendentes aqueles mais aptos ao exercício do cargo. [...] tem por fim alcançar a situação de máxima adequação e eficiência do indivíduo em relação ao cargo.

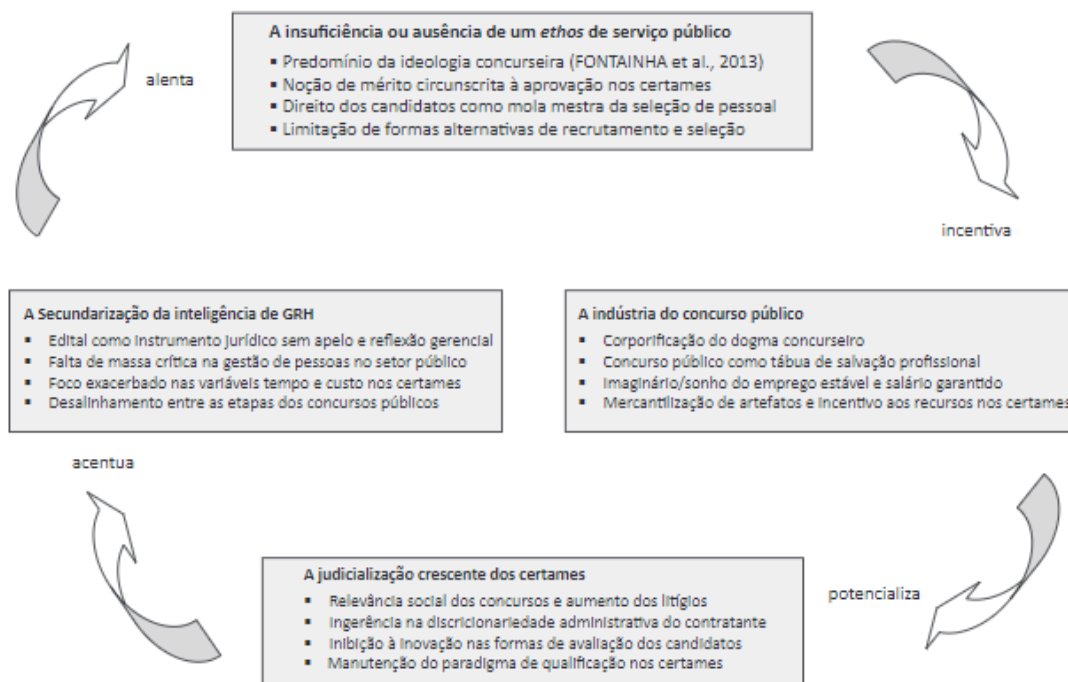
O concurso público tem como fito ser o meio de se garantir as chances iguais para todos e escolher os melhores para os cargos públicos pretendidos; cargos esses duradouros e efetivos. Já que a exceção ocorre nos cargos em comissão, de livre nomeação e exoneração.

Assim, com o concurso, Pinto (2019, p. 37) diz que, “tem a finalidade de coibir o clientelismo político e o nepotismo no provimento de cargos públicos, bem como tentar reduzir a falta de critérios técnicos e dar mais transparência a este ato administrativo”.

É importante que se destaque a igualdade, quando se trata da participação das pessoas com deficiência, pois tem a oportunidade de concorrer por vagas específicas para pessoas com deficiência.

Entretanto, nem tudo é positivo na utilização do concurso público, no Brasil, conforme vemos ilustrado na **Figura 10**.

**Figura 10:** Círculo vicioso do modelo atual de concurso público no Brasil



**Fonte:** Coelho e Menon (2018, p. 168).

Nesse esquema exposto na **Figura 10**, são apontados quatro problemas que tornam o concurso público no Brasil um círculo vicioso, com limitação de formas alternativas de recrutamento e seleção; foco exacerbado nas variáveis tempo e custo nos certames; concurso público como tábua de salvação profissional; imaginário/sonho do emprego estável e salário garantido e inibição à inovação nas formas de avaliação dos candidatos. Já o entendimento de estabilidade e salvação profissional é distorcido, pois o servidor público pode ser exonerado, por exemplo: quando o servidor empossado que não entra em exercício dentro do prazo legal; a não habilitação no estágio probatório; corte de despesas da Administração com pessoal, de acordo com o Art. 169 da Constituição Federal; e por acumulação de cargos, funções ou empregos públicos vedados pela lei, estando o servidor de boa-fé, porque se a acumulação for de má-fé, pode caber à demissão.

Outros aspectos problemáticos do concurso público apontados por Pires et al. (2005) são como os processos seletivos não conseguem avaliar os candidatos relativos a questões relacionadas à sua conduta pessoal e interpessoal como: suas atitudes e valores, suas posturas, a imagem que projetam sobre de si mesmos, outros traços de personalidade etc.

Os autores Pires et al. (2005, p. 26) sugerem o curso de formação para suprir as deficiências de uma seleção apenas por concurso com provas, ou provas e títulos. Deste modo, viabiliza a identificação das competências interpessoais, estratégicas e gerenciais, cuja observação não seria possível pela aplicação dos instrumentos citados como provas escritas e comprovação de titulação. Afirmam,

Um curso de formação bem estruturado deve fornecer, nas primeiras etapas de seleção, uma introdução aos marcos teóricos e analíticos e conhecimentos aplicados necessários ao desempenho das atividades inerentes a cada cargo ou carreira. O objetivo é proporcionar uma visão abrangente e integrada das futuras funções do servidor, assegurando a posse das competências necessárias ao exercício das atividades relevantes e buscando a eliminação das lacunas entre os requisitos desejados e aqueles aferidos na primeira etapa do concurso.

Até porque a Gestão Pública vem adotando a gestão por competências. E sobre tal legislação, segue o **Quadro 13**.

**Quadro13:** Decretos a respeito da Gestão por competência

DECRETOS	DESCRIÇÃO
Decreto nº 5707 de 23 de fevereiro de 2006 - Revogado	Instituiu a Política e as Diretrizes para o Desenvolvimento de Pessoal da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, e regulamenta dispositivos da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990 que esteve em vigor até agosto de 2019.
Decreto nº 9.991, de 28 de agosto de 2019	Dispõe sobre a Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, e regulamenta dispositivos da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, quanto a licenças e afastamentos para ações de desenvolvimento.

**Fonte:** Elaborado pela autora (2020).

A estratégia de gestão por competências continua usual nas instituições públicas e requer “a adequação de perfil para o posto e a carreira passa a ser uma variável-chave, muito embora a qualificação técnica dos candidatos não deixe de ser considerada” (PIRES et al., 2005, p. 24).

Acredita-se que, de tal modo é possível conhecer as habilidades e aptidões do candidato, além do próprio candidato conhecer a realidade da instituição pretendida e se desenvolver para o cargo pretendido. Porém, poucos órgãos aderem a esse curso de formação, apesar de sua importância.

#### 4.1.3 O Processo Admissional

Afirma Pinto (2019, p. 81) que,

Após o processo de seleção, a instituição deverá homologar o resultado do certame, seguindo rigorosamente a ordem de classificação e o número de vagas estabelecido no edital de abertura do concurso, o qual deverá ser publicado no Diário Oficial da União (DOU).

Então, após a publicação do resultado do Edital no DOU, ocorre o processo admissional que, segundo Bergue (2010, p. 543), “o processo admissional tem como parâmetros básicos a ordem classificatória de candidatos aprovados contida no edital de homologação do resultado final do concurso público, e no ordenamento legal aplicável”. E esse mesmo autor, diz que o processo admissional é constituído por três fases: a **nomeação**, a **posse** e o **exercício** que é ilustrado Na figura que segue e posteriormente detalhamos cada um.

**Figura 11:** Fases do Processo Admissional



**Fonte:** (BERGUE, 2010, adaptado)

- a) **Nomeação:** é caracterizada pela convocação formal do candidato para prosseguir nas etapas até assumir de fato o cargo público. Nessa fase é importante o rigoroso cumprimento das exigências legais que em geral são a quitação militar (para homens) e eleitoral, titulação ou escolaridade mínima exigida para o exercício do cargo e outras definidas na legislação local (BERGUE, 2010).
- b) **Posse:** é “entendida como a aceitação formal do cargo por parte do candidato nomeado que preencheu todos os requisitos legais para a investidura. Nesse caso, em geral, é lavrado um termo de posse” (BERGUE, 2010, p. 543). Destaca-se que, a posse ocorrerá no prazo de



trinta dias contados da publicação do ato de provimento e não ocorrendo a posse nesse prazo previsto, o ato de provimento será tornado sem efeito.

- c) **Exercício:** tal fase “caracteriza-se pela efetiva entrada do servidor em atividade. Desse momento inicia-se o efetivo desempenho das atribuições do cargo, com o conseqüente cômputo de tempo de serviço para todos os fins” (BERGUE, 2010, p. 543). É imprescindível que, o servidor sendo empossado em cargo público tem até 15 dias para entrar em exercício, a partir da data da posse. Não entrando em exercício nesse prazo mencionado, o servidor será exonerado do cargo (BRASIL, 1990).

#### 4.1.4 A Alocação e Acompanhamento dos Servidores Públicos, especialmente os Técnico-Administrativos com deficiência

Acerca da tarefa de alocação de pessoas, Treff (2016, p. 45) esclarece que, há quem afirme que a alocação visa selecionar e/ou escolher “a pessoa certa para o lugar certo”.

O autor Longo (2007, p.108) nomeia essa fase de “[...] recepção, socialização ou indução, que compreende as políticas e práticas destinadas a receber as pessoas adequadamente e acompanhá-las em seus primeiros passos no posto e em seu contexto”.

Segundo o Decreto nº 5.825/2006<sup>26</sup> em seu Artigo 3º, se estabelece alguns conceitos na busca do entendimento do que é alocação, tais como:

- IX – alocação de cargos: processo de distribuição de cargos baseado em critérios de dimensionamento objetivos, previamente, definidos e expressos em uma matriz, visando o desenvolvimento institucional;
- X – matriz de alocação de cargos: conjunto de variáveis quantitativas que, por meio de fórmula matemática, traduz a distribuição ideal dos Cargos Técnico-Administrativos na IFE<sup>27</sup>.

Assim, esse processo de alocação de pessoas exige colocá-las nos cargos apropriados atendendo, também, aos objetivos institucionais e obedecendo a legalidade.

Acredita-se que, essa etapa é de suma importância. No que tange à alocação no trabalho de pessoas com deficiência, destacamos neste estudo alguns dos servidores técnico-administrativos com deficiência. Há uma combinação de

<sup>26</sup> Estabelece as diretrizes para elaboração do Plano de Desenvolvimento dos Integrantes do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, instituído pela Lei no 11.091, de 12 de janeiro de 2005.

<sup>27</sup> A legislação expõe no texto IFE que significa Instituição Federal de Ensino.

fatores que influenciam o trabalho do profissional com deficiência na empresa/instituição. Esses fatores como: o ambiente externo (políticas públicas e legislação), características organizacionais (tecnologia, normas, valores da organização etc.), características pessoais de cada indivíduo (seja ela pessoa com deficiência e dos colegas de trabalho e superiores) e a natureza e organização do trabalho. Ocorre também o inverso, a influência das pessoas com deficiência na organização através dos demais colegas e o ambiente organizacional (CARVALHO-FREITAS et al., 2011).

No estudo feito por Campos et al. (2013, p. 567, **grifos dos autores**) em uma empresa multinacional brasileira, relatam que, há um programa de inclusão e tem como prática que,

[...] Ambos os gestores de RH destacaram o uso do que se convencionou chamar de **padrinhos** para a acolhida dos funcionários com deficiência. A prática consiste em designar dentro da empresa, voluntariamente, alguns funcionários sem deficiência para acompanhar o processo de integração e para ajudar a solucionar quaisquer problemas que venham a surgir quando da rotina de trabalho. Esses padrinhos são apontados como mais **sensíveis à causa**, porque, de modo geral, eles lidam ou já lidaram com pessoas com deficiência em sua esfera pessoal.

Essa experiência parece ser importante, principalmente, nos primeiros dias de trabalho da pessoa com deficiência por possivelmente o ambiente precisar de adequações e, claro, como o recém-contratado aprender sobre a empresa/instituição.

É bem verdade que, a implantação ou mudança de alguma prática de gestão nas instituições pública é complexa, pois “[...] elas se deparam com mudanças cada vez mais rápidas e constantes das demandas dos cidadãos, o que implica a busca de novas formas de atendê-las, e que, por sua vez, leva à necessidade de adequar os perfis profissionais às novas situações” (SCHIKMANN, 2010, p.22).

Exemplo disto foi o que ocorreu em agosto do corrente ano, com o Decreto de nº 9.991/2019, que agora dispõe sobre a Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, e regulamenta dispositivos da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990<sup>28</sup>.

Como já mencionado, mesmo com essas mudanças a Gestão de Pessoas vem articulada com a gestão por competência conceituada no Art. II do Decreto nº

---

<sup>28</sup> Como explicado no **Quadro 12**.

5.707/2000, revogado como “gestão da capacitação orientada para o desenvolvimento do conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes necessárias ao desempenho das funções dos servidores, visando ao alcance dos objetivos da instituição” (BRASIL, 2006).

Assim mesmo com a mudança recente, a alocação e acompanhamento da gestão pública na literatura vêm sendo orientada para a Gestão por competência. Na alocação, Silva, Bispo e Ayres (2019) recomendam a avaliação o currículo do servidor recém-nomeado para identificar a sua experiência profissional para lotá-lo em uma unidade administrativa que possibilite ao servidor desempenhar as suas competências e agregar maior valor ao cargo, realizar entrevistas individuais ou em grupo, para que já ocorra uma socialização com o novo servidor e avaliar o seu perfil em relação aos ambientes de trabalho da instituição e sensibilizar os gestores da instituição, para evitar que indicações políticas interfiram na lotação dos novos servidores e assim o processo seja eminentemente técnico.

Já sobre a questão do acompanhamento do trabalho, na gestão pública muito se fala sobre a avaliação de desempenho, mas pode agregar ao acompanhamento as condições de trabalho, avaliações sobre a saúde do servidor etc.

Acredita-se que, essa manutenção é justamente o acompanhamento para que todo o potencial do trabalhador com ou sem deficiência se transpareça. Para agregar referências conceituais a esse estudo, o acompanhamento vai além das competências somado às condições de trabalho, segurança e saúde do trabalhador.

## 5. TÉCNICOS-ADMINISTRATIVOS COM DEFICIÊNCIA E A REALIDADE LABORAL NA UFPB

A partir desse capítulo, são apresentados os dados obtidos através da presente pesquisa. Que são analisados à luz da literatura pertinente sobre o tema abordado. É importante destacar que, a análise e as sugestões aqui apresentadas buscam dar visibilidade ao que está sendo feito institucionalmente e ajudar com contribuições para um programa de inclusão e acompanhamento dos servidores técnico-administrativos com deficiência, na instituição.

Primeiramente, é relatada a história de vida da pesquisadora, através da metodologia *escrevivência*. Posteriormente, é apresentado o perfil dos servidores técnico-administrativos com deficiência que trabalham na UFPB. Em sequência, a realidade referente à inclusão e provisão dos servidores técnico-administrativos com deficiência que trabalham na UFPB.

### 5.1 O RELATO DA HISTÓRIA DE VIDA: DO NASCER À EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL NA UFPB

A pesquisadora faz um relato da sua vida, já que a presente pesquisa advém da sua experiência pessoal e profissional, pessoa com deficiência, usuária de cadeira de rodas que sente as dificuldades de estar inserida nas diversas áreas da sociedade. Ser PCD no Brasil é aprender a superar obstáculos físicos, culturais e comportamentais. No entanto, é gratificante fazer a diferença no mundo.

Nascida há 38 anos, depois de 06 meses e meio de gestação e após o parto ficar apenas um dia na incubadora, gerou a falta de oxigênio no cérebro que trouxe consequências neurológicas e motoras.

Os desafios foram constantes, aos três anos o seu pai faleceu, e a sua mãe aos 27 anos ficou com a responsabilidade de criar duas filhas, uma de 03 e a outra com 08 anos. Diante dessa nova realidade, as três foram morar com a avó materna da pesquisadora e a mudança de escola das crianças foi necessária. Com essa mudança, a família vivenciou o preconceito, pois a mãe e a avó foram renovar a matrícula das crianças na escola, no entanto, foram impedidas pela diretora, já que, segundo ela, a aluna com deficiência dava muito trabalho às professoras. O que para a mãe e a avó não parecia ser verdade, mas não insistiram com a matrícula, e

a aluna voltou a estudar na escola anterior.

Nesta escola, a aluna cadeirante (autora dessa pesquisa), participava normalmente das atividades escolares em certos momentos com adaptações, como por exemplo, nas aulas de Educação Física para estudar a teoria dos esportes, enquanto os demais alunos tinham as aulas práticas.

Sempre seu tempo de estudos era dividido diariamente com as sessões de fisioterapia, consultas médicas e atendimento de outros especialistas. Um fato marcante foi passar por uma avaliação de uma equipe multidisciplinar de saúde que, mesmo sabendo que ela já escrevia as primeiras letras manuscritas, prescreveu a aquisição de uma máquina de escrever para assim dar sequência a seus estudos. A referida recomendação não foi seguida pela genitora. E graças a essa decisão, seguiu no aprendizado normalmente.

No científico, o atual Ensino Médio, surgiram novas vivências na adolescência. Participar de aulões, cursinhos e, também, shows, esportes e atividades culturais no próprio colégio, além de viver as experiências e responsabilidades da idade, indo na companhia da mãe e amigos a lugares.

O início dos estudos no ensino superior foi em 2000, num centro universitário de ensino privado, no curso de Administração noturno, porque durante o dia pretendia dividir seu tempo com estudos, fisioterapia e trabalho. Nesta etapa se apresenta um novo desafio, que foi estudar em um centro onde as salas de aulas eram no térreo e/ou no piso superior cujo acesso era pelas escadas, além de poucas rampas de acesso. A aluna cadeirante sempre deixou claro que por direito as aulas todas seriam nas salas térreas, pois não admite o “jeitinho brasileiro” de com ajuda subir as escadas. Outro desafio foi o respeito das vagas especiais de estacionamento e deixar o acesso livre às poucas rampas que existiam. Nesse ambiente, sua mãe ficava lhe esperando durante as aulas para ajudar caso precisasse.

Por falar nesse “jeitinho brasileiro”, é importante relatar a experiência vivida numa loja de departamentos num shopping da cidade. A referida loja tem vários pavimentos, no entanto, o acesso se dá apenas por escadas rolantes. E no momento de uma compra perguntou ao gerente como ir ao primeiro andar e a resposta foi: “— nós pararmos a escada rolante e tentamos lhe conduzir”. A resposta foi: “— jamais!” — pois se ocorrer um acidente, a cadeirante é a mais prejudicada com possíveis danos à saúde e materiais. Além de abominar esse jeitinho, pois o

correto é ter um meio acessível, independente. Antes de sair da loja escutou uma conversa do gerente com um colaborador que se tratava de uma pessoa orgulhosa por não aceitar o modo proposto.

Com relação aos estudos do curso de Administração, teve a duração de 04 anos. E durante quase todo esse tempo para ajudar a pagar os seus estudos, a então aluna desenvolveu pesquisas, monitoria ou trabalhou na biblioteca da instituição. E foi nessa última atividade que conheceu uma estudante de fisioterapia que a reconheceu e, por isso, foi às lágrimas. Por essa razão, foi questionada sobre o que aconteceu e a mesma fez perguntas como: “— Você estudou na escola X? — Ficava em um carrinho de bebê?” Ao confirmar que sim, ela disse que embora criança, o fato de ver aquela menina (a pesquisadora que voz relata) no carrinho de bebê sozinha na hora do intervalo, marcou a sua vida e fez com que ela escolhesse a sua profissão.

Quase no fim do curso, conseguiu a oportunidade de estágio em um órgão público e não foi efetivada porque se faz necessário passar no concurso público para tal.

Após a conclusão do curso superior, continuou os estudos fazendo o *Master in Business Administration* (MBA) em Gestão Empresarial, gratuitamente, pois foi contemplada com uma bolsa devido ao seu coeficiente escolar do curso de Administração e pelo fato de continuar na atividade de monitoria de uma disciplina. Nesse tempo, já conciliava os estudos com a fisioterapia e distribuía currículos nas empresas em busca de uma oportunidade de emprego na área da sua formação.

Vivenciou as tentativas de encontrar uma oportunidade na iniciativa privada, sem êxito por quase dois anos. Nesse processo de busca por um emprego, ainda alimentava a ideia de que sua condição física não seria uma dificuldade levada em conta. Todavia, o primeiro emprego se deu, exatamente, numa empresa que pretendia atender ao percentual de trabalhadores com deficiência, num cargo para o qual se exigia uma formação inferior.

Diante dessa realidade que a limitava de exercer plenamente a profissão de administradora, decidiu se dedicar para prestar concurso público. Candidatou-se a uma vaga para pessoa com deficiência (PCD), prestando o concurso da Universidade Federal da Paraíba (UFPB) em 2009 e, desde 2011, trabalha como administradora, onde exerce suas funções laborais.

Em 2011, foi lotada no Hospital Universitário Lauro Wanderley (HULW), da

UFPB. Acreditava-se que, por ser um ambiente hospitalar, possuía a acessibilidade que é necessária para ter o seu pleno desenvolvimento laboral. Entretanto, com o passar dos dias a servidora com deficiência percebeu que a acessibilidade se resumia a uma rampa na entrada, que por sinal era curva e merecia atenção e zelo para usá-la.

A ausência dessa acessibilidade no ambiente profissional hospitalar gerou uma inquietude, principalmente, porque o superintendente da época tinha como formação o curso de fisioterapia e mesmo assim teve que lidar com essa realidade. Isso somado à queda da sua imunidade, pelo ambiente hospitalar, gerou o pedido de mudança de trabalho para o Centro de Informática - CI da UFPB, em junho de 2013.

O interesse no Centro de informática surgiu, porque estava situado próximo ao Centro de Ciências Naturais e da Natureza - CCEN, que possui rampas de acesso, vagas reservadas, banheiro acessível e outro benefício é que, a sua genitora trabalhou no CCEN e CI por trinta e sete anos, o que facilitava seus deslocamentos.

No entanto, em 2015, toda a estrutura do CI foi para Mangabeira e a distância entre o local de trabalho e residência cansava a pesquisadora, pois o deslocamento demorava em média vinte e cinco minutos de carro. Assim, com a aposentadoria da progenitora em 2016, a servidora cadeirante pediu uma nova mudança de lotação para um local mais próximo da sua residência.

E assim foi feito em 2017, indo trabalhar na PROGEP, especificamente na Central de Atendimento (CAS), onde está desenvolvendo suas atividades de trabalho até o momento da conclusão desta pesquisa.

A PROGEP fica localizada no primeiro andar do prédio da Reitoria e mesmo com o elevador desativado, a pesquisadora consegue se deslocar até lá através da rampa de acesso ao primeiro andar. Deste modo, tem acesso apenas às salas do 1º andar e algumas do térreo o que, por enquanto, não atrapalha suas atividades laborais.

Ao chegar à PROGEP se deparou com as vagas reservadas para pessoas com deficiência e idosos longe da rampa, e por isso lutou por adequações na Reitoria. Sua batalha foi por conseguir a destinação de vagas de estacionamento para pessoas com deficiência e idosos próximas à rampa de entrada da Reitoria da UFPB. Por meio de processo reivindicou junto à Ouvidoria tal adequação. Primeiramente, para atender ao nosso pedido, a Prefeitura Universitária destinou

apenas uma vaga, o que não resolveu o problema, pois ocorria o desrespeito do uso da vaga reservada por parte de pessoas que não têm deficiência. E assim, posteriormente, foi feita uma organização melhor do espaço com demarcação de outras vagas de estacionamento. Atualmente, o espaço próximo à rampa de acesso à reitoria está mais bem sinalizado, com vagas para pessoas com deficiência, idosos e vagas comuns<sup>29</sup>, de acordo com a legislação vigente.

Outra experiência profissional ocorreu no dia 15 de outubro de 2014, quando a pesquisadora foi eleita para atuar como Conselheira Regional efetiva do Conselho Regional de Administração da Paraíba (CRA-PB). E em 14 de janeiro de 2015, foi eleita como Diretora de Registro do referido Conselho, e essa atividade foi um dos grandes desafios, pois através dela, conseguiu compreender o quão é complicado gerir, querer agir, mas não conseguir por causa de questões políticas e/ou depender de outras pessoas. No entanto, conseguiu contribuir com a profissão de administrador(a), além de ampliar a conscientização da importância da participação da pessoa com deficiência na sociedade.

Nos lugares/locais em que a pesquisadora trabalhou procurou se adequar às condições de trabalho existentes, ao tempo que, caso fossem necessárias adaptações em busca de acessibilidade, conversava com as chefias, mostrando que com mudanças aumenta a produtividade do trabalho e a qualidade de vida do profissional cadeirante.

Assim, pode-se dizer que, a cada ambiente frequentado foi provocando mudanças físicas (com adequações e acessibilidade) e mudanças comportamentais por propiciar um novo olhar no outro em relação a inclusão e acessibilidade.

Faz necessário destacar a relação especial entre a UFPB e a pesquisadora. Na verdade, começou bem antes, com seu avô materno, Benigno Waller Barcia, pois ele foi um dos professores fundadores do Departamento de Matemática do CCEN. Um pouco antes do falecimento do seu avô, sua mãe, Simone Barcia, iniciou seu trabalho na instituição e a sua dedicação foi até 2016. Assim, o crescimento da pesquisadora foi dentro da UFPB, até ser a primeira paciente da clínica escola do curso de fisioterapia na década de 1980. É fato que, desde pequena almejava trabalhar na UFPB, devido a esse contexto familiar e por ser uma instituição de

---

<sup>29</sup> A Lei da Inclusão, LEI Nº 13.146, DE 6 DE JULHO DE 2015, em seu Capítulo X aborda a questão destinação de vagas reservadas para pessoas com deficiência. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm)>. Acesso: 18 mar. 2020.



ensino, pesquisa e extensão. Isto se concretizou. E além de trabalhar, estudar e, atualmente, faz natação adaptada em suas instalações. As aulas de natação adaptada acontecem com os alunos de Educação Física sob a supervisão da professora que ministra disciplina. Assim, a UFPB representa bem mais do que uma instituição de ensino superior.

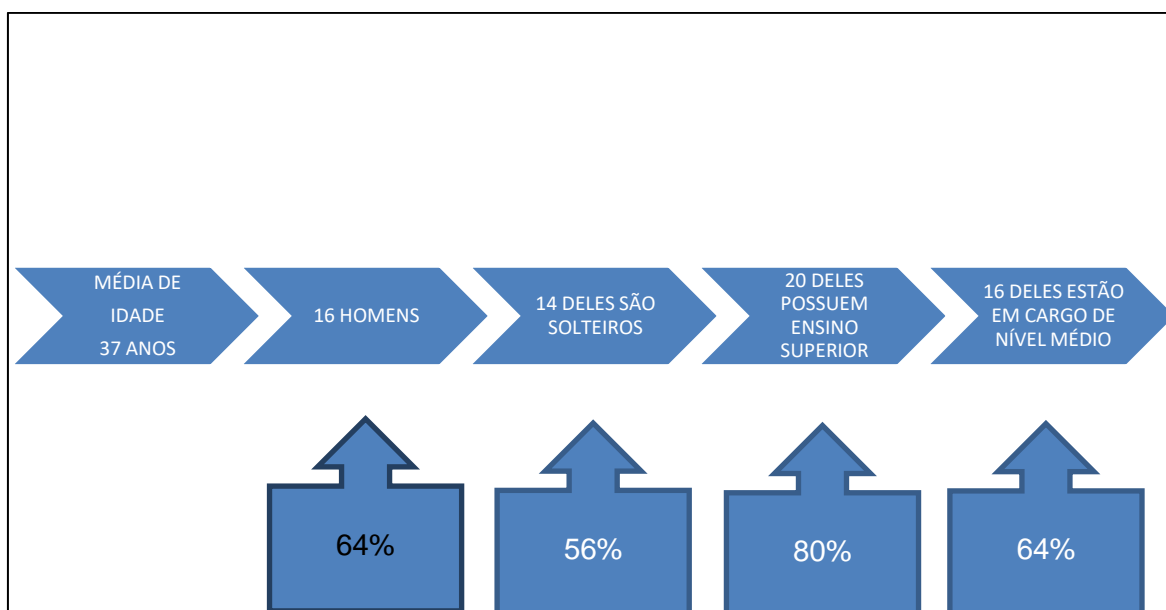
No entanto, será que essa história de vida aqui relatada é a realidade dos demais sujeitos de pesquisa, que igualmente trabalham na UFPB? Provavelmente tiveram outras experiências, com um caminhar de vitórias, derrotas e ensinamentos.

Assim, quiçá num trabalho futuro tratar de outras experiências de vida através da *escrevivência*. Nesse trabalho apresentamos o perfil dos sujeitos de pesquisa, os técnico-administrativos, para posteriormente abordar a realidade da UFPB referente à inclusão e provisão desses sujeitos, a perspectiva deles em relação às dimensões de inclusão de SASSAKI (2009) e por fim, apresentar contribuições para melhoria da provisão e inclusão dos servidores técnico-administrativos com deficiência que trabalham na UFPB.

## 5.2 O PERFIL DOS SERVIDORES TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS COM DEFICIÊNCIA QUE TRABALHAM NA UFPB

Apresenta-se o perfil dos 25 técnico-administrativos com deficiência que trabalham na UFPB que participaram dos editais de concurso de 2009, 2012, 2015 e 2018 e assim ingressaram na Instituição. Eles foram identificados e seus dados foram colhidos pelo SIGRH e aqui analisados e comparados com dados dos servidores do poder executivo federal ativos. Vejamos a figura que segue.

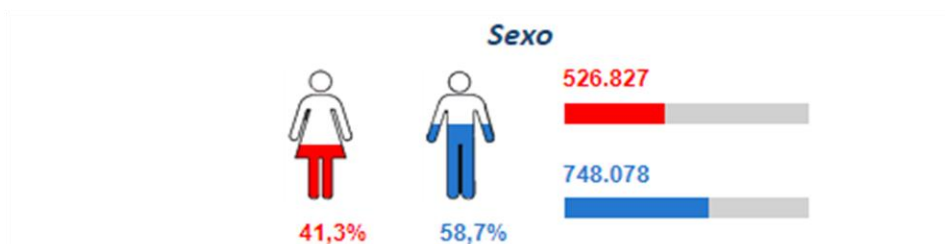
**Figura 12:** Perfil dos servidores técnico-administrativos com deficiência que trabalham na UFPB – *CAMPUS I*



Fonte: Dados da pesquisa (2020).

Destaca-se que, a maioria dos servidores técnico-administrativos com deficiência que trabalham na UFPB, mais precisamente no *CAMPUS I*, são homens, solteiros, que possuem ensino superior, mas trabalham no cargo de nível médio.

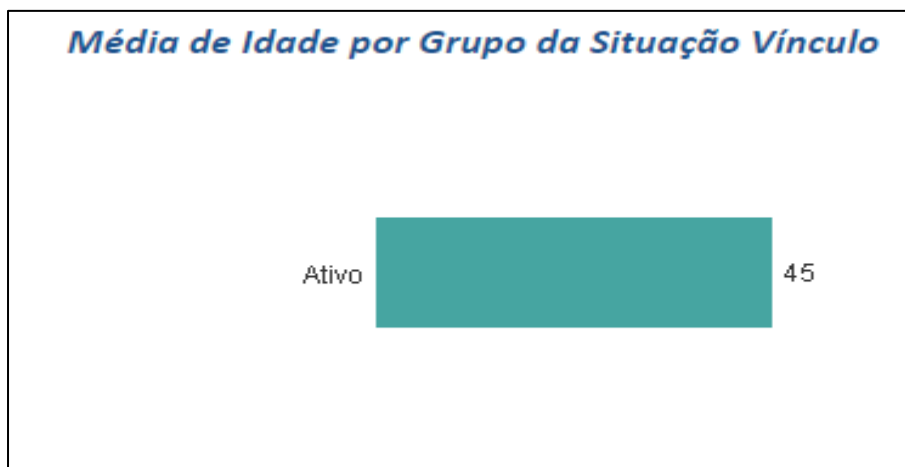
**Figura 13:** Quantitativo de servidores do poder executivo federal ativos por sexo – Nov/2019



Fonte: Ministério do Planejamento (2020).

Diante as **Figuras 12 e 13**, podem-se acrescentar as seguintes informações e análises. A nível nacional, no ano de 2019, 58,7% dos servidores públicos é do sexo masculino. E em relação aos servidores técnico-administrativos com deficiência da UFPB que trabalham no *Campus I*, 64% deles são do sexo masculino, sendo assim, verifica-se a prevalência de TAE/PCD do sexo masculino no *Campus I*; tal percentual é 5,3% superior comparado ao dado nacional.

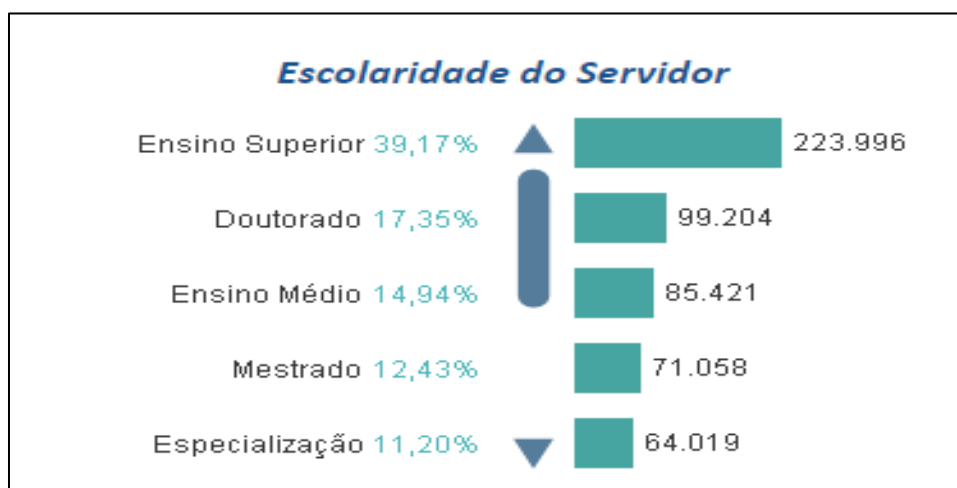
**Gráfico 1:** Média de idade por grupo da situação do vínculo ativo do poder executivo federal –  
Nov/2019



**Fonte:** Ministério do Planejamento (2020).

A média de idade dos servidores ativos em novembro de 2019 é 45 anos e a média de idade dos servidores técnico-administrativos com deficiência no *Campus I* considerando o mês de janeiro de 2020 é de 37 anos. Assim, a média de idade dos sujeitos da pesquisa é mais jovem do que a nacional.

**Gráfico 2:** Média da Escolaridade dos servidores do poder executivo federal com vínculo ativo –  
Nov/2019



**Fonte:** Ministério do Planejamento (2020).

Considerando a escolaridade do servidor público ativo do poder executivo federal no mês de novembro de 2019, a maioria possui “Nível Superior”. E acompanhando essa tendência, 80% dos servidores técnico-administrativos com deficiência da UFPB no *Campus I* tem nível superior.

**Tabela 1:** Nível dos cargos dos servidores técnico-administrativo com deficiência que trabalham no  
Campus I da UFPB

CARGO POR NÍVEL	Nº DE SERVIDORES	PORCENTAGEM
SUPERIOR	5	20%
MÉDIO	14	56%
FUNDAMENTAL	6	24%
<b>TOTAL</b>	<b>25</b>	<b>100%</b>

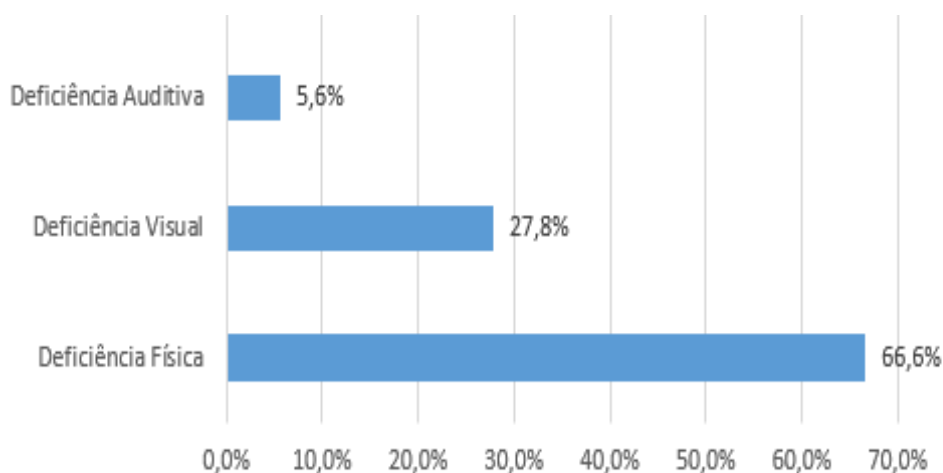
**Fonte:** Dados da pesquisa (2020).

Assim, os dados da **Tabela 1** dialogam com o pensamento de Maior (2016), quando afirma que, existem pessoas com deficiência preparadas para prestar e passar nos concursos recebendo salários bons e com formação, e a iniciativa privada não absorve tal mão de obra, devido ainda existir preconceito.

A partir de agora, os dados apresentados correspondem aos 18 sujeitos TAE/ PCD que aceitaram e responderam ao questionário de pesquisa. Assim, os 18 sujeitos que responderam representam 72% dos sujeitos técnico-administrativos com deficiência que atualmente trabalham na UFPB e foram admitidos após serem aprovados nos editais de concurso de 2009 a 2019, ou seja, 04 editais: dos anos 2009, 2012, 2015 e 2018.

Uma informação primordial para o estudo é o tipo de deficiência que os sujeitos possuem, já que a universidade estudada não tem essa informação. Considerando que houve 18 respondentes e esses foram distribuídos nas opções e podiam apresentar múltiplas deficiências, mas diante das respostas não houve sujeitos com mais de uma deficiência.

Pode-se afirmar que, a deficiência física prevaleceu em 66,7% (12 sujeitos), 27,8% deles apontaram que apresentam deficiência visual, 5,6 % deles definiram que tem deficiência auditiva e nenhum deles assinalou ter deficiência mental, conforme o gráfico a seguir:

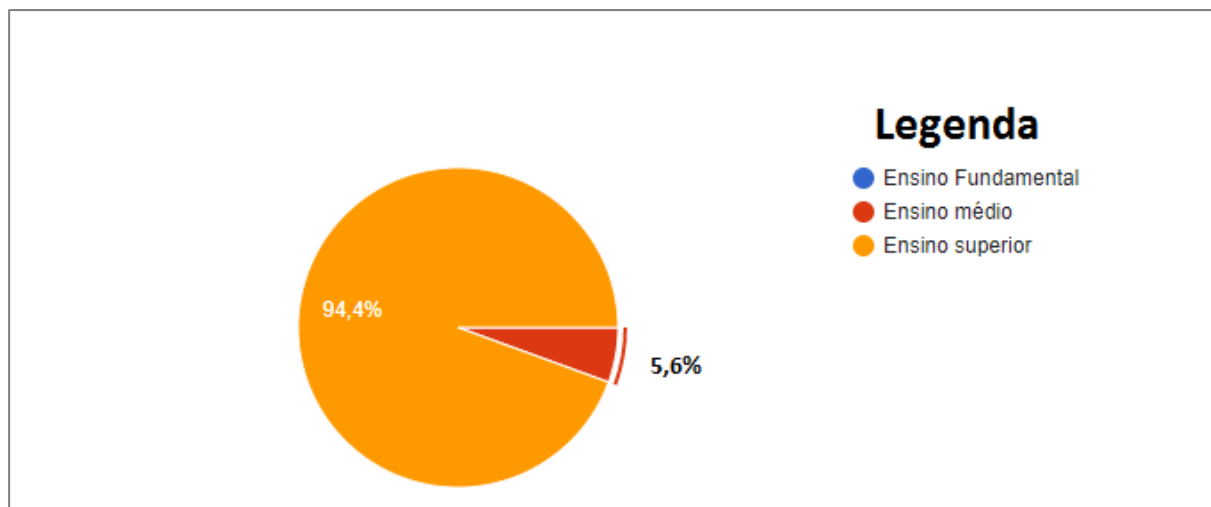
**Gráfico 3:** Distribuição de servidores técnico-administrativos de acordo com o tipo de deficiência

**Fonte:** Dados da pesquisa (2020).

Dos respondentes, dois servidores que possuem deficiência física: um assinalou uso da cadeira de rodas e outro usa cadeira especial no seu dia a dia e ambiente de trabalho. Destaca-se que, os demais apontaram que não fazem uso de nenhum recurso. Tal informação pode ser importante no trabalho que o CIA poderá desenvolver com esses servidores, seja fazendo uma análise do seu ambiente de trabalho e indicações de uso de recursos, auxílios ou equipamentos para melhoria do seu dia a dia e/ou no trabalho. Até porque quando foi perguntado se já foi contemplado por qualquer ação do Comitê de Acessibilidade (CIA) 100% responderam que não foram e apenas 50% desses servidores conhecem o CIA. Assim, o CIA tem muito a expandir a sua atuação com os servidores TAE/PCD.

Ainda sobre o perfil desses sujeitos (18 sujeitos TAE/PCD), pode-se afirmar que, a maioria tem nível superior 94,4% e apenas 5,6% afirmam ter o Ensino Médio.

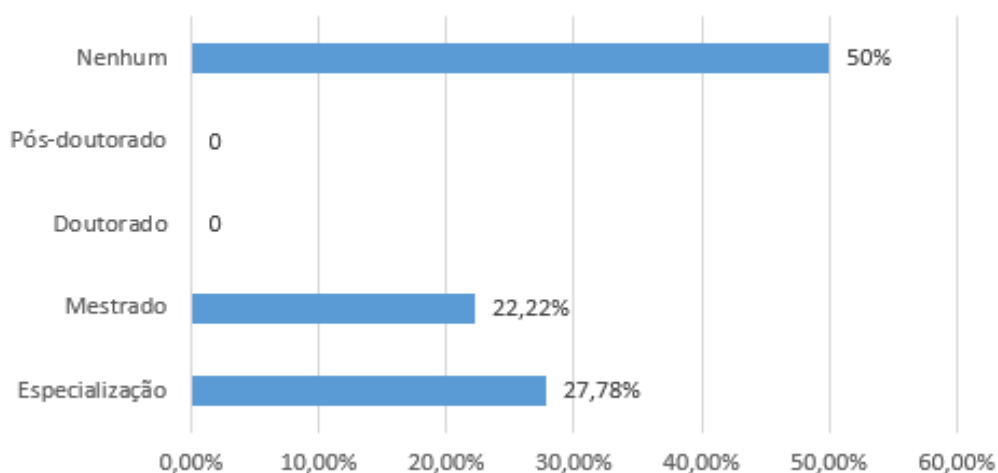
**Gráfico 4:** Distribuição de servidores técnico-administrativos com deficiência de acordo com o nível de escolaridade



**Fonte:** Dados da pesquisa (2020).

Com base no **Gráfico 5**, pode-se afirmar que, 50% dos servidores respondentes não possuem uma pós-graduação, podendo a PROGEP estimular para que esses servidores prossigam nos seus estudos, uma vez que apenas 27,78% tem ou fazem especialização e 22,22% assinalaram que estudam ou já são mestres.

**Gráfico 5:** Distribuição de servidores técnico-administrativos com deficiência quanto aos cursos de pós-graduação

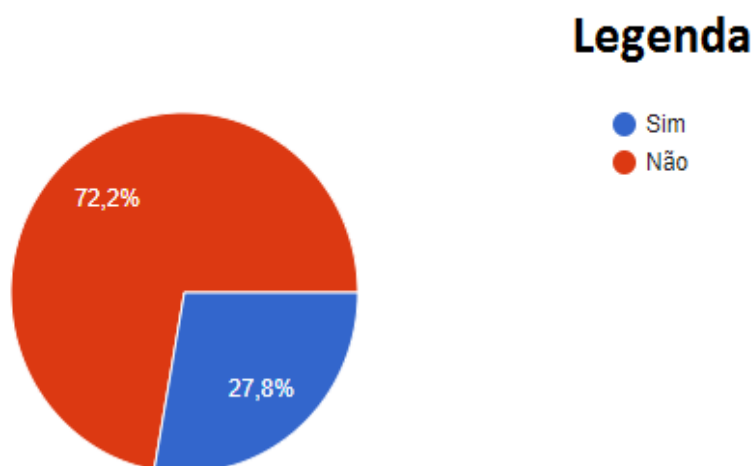


**Fonte:** Dados da Pesquisa (2020).

Outro dado obtido através do questionário foi em relação à carga horária de trabalho, já que a Lei nº 8.112 no § 2º concede horário especial, independentemente de compensação de horário.

Segundo o PDI 2019-2023, os servidores TAE cumprem jornada de trabalho fixada em razão das atribuições pertinentes aos respectivos cargos, respeitada a duração máxima do trabalho semanal de quarenta horas e observados os limites mínimo e máximo de seis horas e oito horas diárias, respectivamente, previsto no Art. 19 da Lei nº 8.112/1990. A exceção é para os casos de cargos em que há previsão legal de regime de trabalho específico, como o de 20, 25 e 30 horas semanais.

**Gráfico 6:** Porcentagem de servidores técnico-administrativos com deficiência que trabalha com carga horária reduzida



**Fonte:** Dados de Pesquisa (2020).

Com esse gráfico é possível dizer que, 72,2% dos servidores técnico-administrativos trabalham em carga horária integral, sem redução<sup>30</sup>.

<sup>30</sup> Conforme Lei nº 8.112, em seu § 2º concede horário especial ao servidor PCD, quando comprovada a necessidade por junta médica oficial, independentemente de compensação de horário.

### 5.3 REALIDADE REFERENTE À INCLUSÃO E PROVISÃO DOS SERVIDORES TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS COM DEFICIÊNCIA QUE TRABALHAM NA UFPB

#### 5.3.1 A Inclusão dos Servidores Técnico-Administrativos com deficiência que trabalham na UFPB

Para a análise da política de inclusão da UFPB para os servidores TAE/PCD, foi realizada a reflexão nos Planos de Desenvolvimento Institucionais (PDI) dos períodos (2014-2018) e o (2019-2023) da Instituição. E através deles foi elaborado o **Quadro 14** que apresenta as diretrizes gerais apresentadas da referida política que podem ou envolvem os servidores técnico-administrativos com deficiência que trabalham na UFPB.

**Quadro 14:** Comparativo das diretrizes voltadas para a política de inclusão da UFPB de acordo com o período dos PDIs

(contínuo)

Nº	PDI 2014-2018 DIRETRIZ	PDI 2019-2023 DIRETRIZ
1	Estimular e fortalecer a articulação entre os serviços e setores de diferentes áreas de formação e atuação da UFPB e as parcerias interinstitucionais para fortalecer as práticas inclusivas intra e extra universidade.	Fortalecimento da articulação entre os serviços e setores de diferentes áreas de formação e atuação da UFPB e as parcerias interinstitucionais para aprimorar as práticas inclusivas intra e extra universidade.
2	Desenvolver e executar ações para eliminação de barreiras atitudinais, arquitetônicas, pedagógicas e de comunicação visando garantir o exercício da cidadania das pessoas com deficiência, fortalecendo as ações dos grupos de trabalho que compõe o CIA.	Desenvolvimento de ações para a eliminação de barreiras atitudinais, arquitetônicas, pedagógicas e de comunicação, visando garantir o exercício da cidadania das pessoas com deficiência.
3	Estimular e acompanhar a construção do Centro de Inclusão, cujo projeto arquitetônico está concluído. Este centro o qual abrigará todos os serviços que atendem às pessoas com deficiências na UFPB.	
4	Implementar e expandir a oferta de cursos para qualificação de recursos humanos visando a atender às demandas acadêmicas das pessoas com necessidades especiais;	
5	Fazer o levantamento das demandas arquitetônicas de cada <i>Campus</i> e investir em ações para eliminar as barreiras dessa natureza, priorizando a construção de trajetos de rotas acessíveis e de estações urbanas;	



**Quadro 14:** Comparativo das diretrizes voltadas para a política de inclusão da UFPB de acordo com o período dos PDIs

(conclusão)

Nº	PDI 2014-2018 DIRETRIZ	PDI 2019-2023 DIRETRIZ
6	Estimular a criação de grupos de pesquisa e a articulação entre os existentes, para desenvolver estudos e tecnologias com abordagem interdisciplinar voltada para as demandas e melhoria da qualidade de vida das pessoas com deficiência.	Estímulo à criação de grupos de pesquisa e a articulação entre os existentes, para desenvolver estudos e tecnologias com abordagem interdisciplinar.
7	Criar vagas para concurso público para intérpretes de Libras, técnicos educacionais especializados em braile, psicólogo, assistente social, terapeuta ocupacional, pedagogo, psicopedagogo e arquiteto para compor o seu quadro permanente do Comitê de Inclusão e Acessibilidade, cumprindo, assim, o disposto na resolução de criação do mesmo e ofertando, desse modo, o suporte necessário ao atendido das demandas específicas do público em questão;	
8	Investir em campanhas para sensibilização da comunidade acadêmica acerca da eliminação das barreiras atitudinais, com enfoque, na conscientização do direito de ir e vir de todos;	

**Fonte:** Adaptado dos Planos de Desenvolvimento Institucionais (PDI) de 2014-2018 e o 2019-2023 da UFPB, 2020.

Diante de tal quadro comparativo, se percebe que, o PDI de 2014-2018 da UFPB, possui oito diretrizes que podem ou envolvem o servidor técnico-administrativo com deficiência. As referidas diretrizes foram numeradas para serem identificadas na análise. Salienta-se que, apenas três estão presentes no PDI 2019-2023.

Destaca-se do PDI 2014-2018:

- a) Sobre a diretriz 3, que traz o estímulo e acompanhamento da construção do Centro de Inclusão, cujo projeto arquitetônico está concluído. Este Centro o qual abrigará todos os serviços que atendem às pessoas com deficiências na UFPB não está presente no PDI atual mesmo não sendo construído o Centro de Inclusão. O que se sabe é que o projeto está pronto, mas não foi executado. Assim, o CIA funciona no primeiro andar do prédio da reitoria, em uma sala subdividida pequena diante da demanda de trabalho e, também, não garante o acesso e acessibilidade, como por exemplo, não tem piso tátil, contrariando qualquer expectativa mínima de um setor que tem a inclusão com foco.

- b) Em relação à diretriz 7, que indicou a criação de vagas para concurso público para intérpretes de Libras, técnicos educacionais especializados em braile, psicólogo, assistente social, terapeuta ocupacional, pedagogo, psicopedagogo e arquiteto para compor o seu quadro permanente do Comitê de Inclusão e Acessibilidade vem sendo alcançada, como destacado na fala dos Gestores:

[...] ganhamos três servidores técnico-administrativos (GESTOR 1).

[...] E aí veio o Luiz, estou aguardando um psicólogo ou psicóloga que também é pessoa com deficiência e um assistente social também pessoa com deficiência [...] (GESTOR 1).

A ação concretizada hoje é a questão dos tradutores e interpretes onde a gente fez um concurso de efetivos, através de processo de seleção simplificado para contratação de servidores temporários. Então hoje a gente tem um quadro de tradutores/interpretes que atendem à demanda trabalhada em parceria entre a CIA e a PROGEP” (GESTOR 2).

- c) Já em relação à diretriz 5, que aponta a necessidade de fazer o levantamento das demandas arquitetônicas de cada *Campus*, além de investir em ações para eliminar as barreiras dessa natureza, priorizando a construção de trajetos de rotas acessíveis e de estações urbanas. Através dos dados levantados é possível dizer que, as ações relativas a essa diretriz não foram concluídas por, principalmente, problemas relativos a orçamento como disse um entrevistado,

[...] Antes mesmo do comitê existir oficialmente 2011,2010 existem projetos acessíveis arquitetônicos já estabelecidos na universidade aprovados e tudo mais . A gente embarga nas questões orçamentarias e questões administrativas da instituição para executar aquilo ali. A gente tem o projeto de rotas acessíveis aqui [...] já foi aprovado e falta a execução. O que a gente tem as licitações e as empresas não se inscrevem nos pregões e aí o pregão fica deserto e a gente não tem como executar. Então a gente tem mais de 50 projetos na universidade de acessibilidade arquitetônica [...] (GESTOR 1).

- d) Em relação à diretriz 8, que direciona a Instituição a promover campanhas para sensibilização da comunidade acadêmica acerca da eliminação das barreiras atitudinais, com enfoque na conscientização do direito de ir e vir de todos. Apesar de não estar presente como diretriz no PDI 2019-2023, há muito o ser feito até pelo que disse o entrevistado

A gente tem a maior barreira que a pessoa com deficiência sofre hoje e é o que a gente escuta muito das pessoas com deficiência aqui é a atitudinal (GESTOR 1).

Tal realidade é apontada por Polia (2018), assinala que, as barreiras atitudinais são outro obstáculo que pode ser considerado bastante problemático no contexto acadêmico da UFPB. Exemplo disto ocorre pelo desrespeito às vagas

reservadas, ou pior, pelo comportamento daqueles que insistem em parar os carros/motos sobre as calçadas ou rampas, impedindo muitas vezes qualquer possibilidade de circulação e deixando vulneráveis especialmente as pessoas com deficiência visual/baixa visão e as pessoas com deficiência física. O desrespeito parte até dos motoristas que fazem uso dos veículos institucionais.

Um dos planos foi dito pelo entrevistado para combater as barreiras atitudinais a ser realizada ainda em 2020 “[...] a capacitação voltada para todos os servidores em parceria com a PROGEP” (GESTOR 1). Essa ação precisa ser executada, porque na resolução da CONSUNI nº 07/2018 que autoriza a implementação do Plano de Capacitação e Qualificação para os exercícios 2018-2019, tem em seu objetivo específico que é alinhado às Diretrizes do Plano de Desenvolvimento Institucional: Promover ações para educação e inclusão social de pessoas portadoras de necessidades especiais.

Tal Plano de Capacitação e Qualificação ressalta que,

A capacitação dos servidores é uma das dimensões do Plano de Carreira dos Cargos Técnico- Administrativos em Educação, no âmbito das Instituições Federais de Ensino vinculadas ao Ministério da Educação, institucionalizado pela Lei nº 11.091/2005 e regulamentado pelo Decreto 5.825/2006, destacando-se em seu cerne a estreita relação entre desenvolvimento e capacitação. Para tanto, estabelecemos doze diretrizes que se materializam em doze linhas de desenvolvimento, alinhadas aos objetivos do Plano e ao Decreto supracitado. Vale salientar, que estas diretrizes observam as orientações de todo arcabouço legal que rege as carreiras que compõem o quadro efetivo da UFPB (UFPB, resolução nº 07/2018, p. 08).

E uma dessas diretrizes abarca a temática da inclusão, a saber: “Inclusão de portadores de necessidades especiais – Visa desenvolver a percepção e habilidades para uso das ferramentas de responsabilidade de inclusão social e de cidadania” (UFPB, resolução nº 07/2018, p. 8). Verificada nas falas dos gestores, esta é uma ação específica ainda não realizada.

No relatório de avaliação do PDI de 2014-2018<sup>31</sup>, sobressaem as seguintes ações através do Comitê de Acessibilidade da UFPB:

- Disponibilização de intérprete de libras para aulas, eventos e cursos;
- Tradução de editais e materiais pedagógicos em Libras e Braille, bem como impressão dos materiais em Braille;

---

<sup>31</sup> Disponível em: <[http://www.proplan.ufpb.br/proplan/contents/documentos/pdi/avaliacaopdi-2014-2018\\_final.pdf](http://www.proplan.ufpb.br/proplan/contents/documentos/pdi/avaliacaopdi-2014-2018_final.pdf)>. Acesso em: 16 abr. 2020.

- Elaboração de vídeos e adequação do site institucional acessíveis em Libras;
- Impressão e fotocópia de materiais pedagógicos e informativos com letras ampliadas para uso em aulas, provas e eventos;
- Ofertas de palestras, cursos de capacitação e vivências, com orientações sobre promoção de inclusão da pessoa com deficiência, mobilidade reduzida ou necessidades educacionais especiais;
- Utilização e empréstimos de tecnologias assistivas tais como: recursos de comunicação alternativa; recursos de acessibilidade ao computador; prescrição, adaptação e manutenção de cadeiras de rodas manual/motorizada; plano inclinado; muletas; andadores; almofadas; produtos para auxílio da vida diária; mesa recortada etc.;
- Prescrição e confecção de órteses (estáticas e dinâmicas) e adaptações de acordo com a demanda do aluno (escolar para auxílio de vida diária etc.);
- Elaboração e divulgação de informativos e de catálogos de produtos arquitetônicos para a promoção da inclusão e acessibilidade.

Destaca-se que, diante do comparativo desses dois últimos PDIs, as ações desenvolvidas pelo CIA nos dois PDIs são ações voltadas para os discentes, já que não há ações específicas para os servidores técnico-administrativos com deficiência. No PDI do período 2019-2023 não há diretrizes novas para atingir os servidores técnico-administrativos com deficiência.

No entanto, as ações do comitê de Acessibilidade precisam ser divulgadas e ampliadas para servidores, sejam eles técnico-administrativos ou docentes. Já que o Comitê de Inclusão e Acessibilidade da UFPB (CIA) que é uma assessoria especial vinculada diretamente ao Gabinete da Reitoria e tem por objetivo garantir o acesso, a participação e o sucesso na comunidade acadêmica universitária de pessoas com deficiência, sejam eles discentes ou servidores.

É bem verdade que, há docentes que fazem uso de tais ações, como menciona o GESTOR 1 em sua fala:

A gente tem alguns equipamentos que podem ser emprestados [...]. Então esses equipamentos estão disponíveis para qualquer pessoa com deficiência da universidade, servidores [...] alunos e docentes. Então a gente tem professores com deficiência que querem um computador adaptado para eles, a gente tem e encaminha para esse professor. Tem um professor de química que faz uso. Cadeira de rodas também, no laboratório também tem cadeiras de rodas motorizadas que são emprestadas para os alunos ou servidores que necessite ele precisa vir apenas ao comitê acionar para poder a gente liberar. Existe um termo de concessão daquele empréstimo e ele pode ser emprestado, no caso do professor até ele se aposentar, sem nenhum problema, sendo renovado a cada ano e o aluno enquanto ele está como estudante. E aí esse termo tem a lei de responsabilidade, cuidado com aquele equipamento fazer manutenção. O laboratório cobra uma taxa irrisória [...].

Também é fato que, a inexistência de informações sobre os servidores com deficiência, especificamente, os técnico-administrativos, foi o grande motivo do início da pesquisa e os Gestores entrevistados possuem ciência disto, como afirmado pelos dois gestores (G1 e G2) entrevistados:

Então do meu conhecimento a gente não tem um levantamento oficial da instituição em relação aos servidores com deficiência [...] (GESTOR 1).

Na verdade o sistema SIAPE disponibiliza um campo onde era para ser alimentado desde muito tempo estas informações. Desde 2015, quando a gente fez um concurso anterior a gente passou a orientação ao setor de cadastro para que todas as posses fossem indicadas nas contratações quem era portador de alguma necessidade especial ou não. E porém, foi detectado que alguns processos passavam na perícia médica do SIASS e o SIASS não estavam identificando todos os casos e alguns casos passaram batidos pela gestão por causa da informação consignada na perícia médica . Então quando foi no concurso de 2018, já teve uma orientação reforçada para que no sistema de saúde para que consignasse e paralelamente orientou o setor de cadastro também a fazer os lançamentos no cadastro dos servidores. Esses provavelmente a gente já tem um controle melhor, mas da instituição como todo não tem porque antes desses dois concursos não havia qualquer indicativo ao se contratar e lançar as informações no SIAPE (GESTOR 2).

Mesmo não sendo sujeitos desse estudo, verificou através da fala do GESTOR 1, que em relação aos discentes, há um cadastro através do SIGAA, sistema alimentado pelo CIA. Segue a referida fala.

No SIGAA existe uma plataforma chamada NEE (NECESSIDADES EDUCACIONAIS ESPECIAIS) onde a gente tem a comunicação direta com o professor. Quando o aluno chega aqui no comitê ele faz um cadastro, nós pegamos esse cadastro e fazemos uma avaliação e tem um parecer que é dado pelo Comitê aquele aluno. E ai a gente pega o parecer e alimenta essa plataforma do NEE. E essa plataforma vai direto ao professor e ai a uma comunicação ao professor que aquele aluno vai chegar na sala de aula . Quando ele entra lá no SIGAA a turma dele virtual todos os alunos tem o íconezinho da pessoa com deficiência marcada naquele aluno e quando ele clica naquele ícone todo o parecer que a gente fez aqui aparece pra ele. Essa é uma comunicação direta ao servidor docente que a gente faz e ao mesmo tempo em que a gente tem essa a gente vai para a coordenação para que os técnico-administrativos, para o coordenador de curso, diretor de centro a gente envia o memorando falando sobre a pessoa com deficiência ali e ali tem uma ideia que vai chegar naquele local. A gente não tem, por exemplo, uma intervenção que ai é o da sua pesquisa sobre o servidor [...]No SIGAA a gente criou junto ao STI porque chegava muita reclamação dos professores porque eles não sabiam que iria receber um aluno com deficiência na minha sala . E eu acho interessante a PROGEP fazer essa sinalização ao comitê, aos setores, à coordenação que naquele setor vai chegar um memorando algo desse tipo e posteriormente quando ele for lotado mesmo realmente aparecer no SIGRH para o coordenador/ chefe imediato dele inclusive com um parecer de como deveria ser as adaptações naquele lugar. Essa parceria do CIA em relação ao servidor com a

PROGEP, a gente poderia fazer orientações junto a PROGEP, para que a PROGEP seja o meio de comunicação, a gente dá um parecer daquele servidor e a PROGEP dispara aquilo para todas as pessoas daquele setor. Quando a pessoa com deficiência toma posse lá na PROGEP eu não sei como acontece? Aqui a gente tem uma ideia dos alunos que vão entrar pelo Sistema de Seleção Unificada (SiSU<sup>32</sup>). A gente pode ter uma ideia de quantos vão entrar na universidade [...] o servidor candidato teria por obrigação passar pelo comitê para a gente emitir o documento dizendo de fato / validando que aquela pessoa de acordo com o que apresentou é uma pessoa com deficiência. Até mesmo depois de passar pelo médico do SIASS. Assim, antes mesmo de lotar a PROGEP já teria esse documento do comitê. Quem sabe ter na PROGEP uma pessoa que receba as demandas das pessoas com deficiência e que tenha esse trato para saber encaminhar os chamados.

E diante dessas constatações, foi feito ao STI a seguinte pergunta: “Hoje tive conhecimento através do CIA- COMITÊ DE ACESSIBILIDADE E INCLUSÃO sobre a plataforma NEE- NECESSIDADES EDUCACIONAIS ESPECIAIS ligada ao SIGAA, gostaria de saber se tem a mesma ou algo parecido no SIGRH para cadastro de servidores com deficiência?”

E o retorno obtido foi: “O SIGRH disponibiliza as funcionalidades de Cadastrar e Listar os servidores que possuem necessidades especiais”. Para isso, o usuário precisa ter o papel de Gestor DAP no SIGRH<sup>33</sup>. Segue o caminho dessas operações:

- SIGRH > Administração de Pessoal > Cadastros > Atribuir Necessidade Especial
- SIGRH > Administração de Pessoal > Consultas/Relatórios > Relatórios > Relatórios > Servidores Com Necessidade Especial

Diante de tais constatações, é imprescindível iniciar o cadastro dos servidores; ação feita em conjunto através da PROGEP e o CIA. Além de juntos desenvolverem um programa de inclusão dos servidores técnico-administrativos com deficiência que trabalham na UFPB. Assim, será possível desenvolver, também, ações específicas para esses servidores, como por exemplo: provisão, capacitações e acompanhamento do trabalho dos servidores com deficiência da UFPB.

Para avaliar a questão de Sasaki (2005, p. 01), em uma entrevista, o autor define a inclusão como,

<sup>32</sup> O SiSU (Sistema de Seleção Unificada) é o sistema informatizado do Ministério da Educação, no qual instituições públicas de ensino superior oferecem vagas para candidatos participantes do Exame Nacional de Ensino Médio (Enem). Os candidatos com melhor classificação são selecionados, de acordo com suas notas no exame. Disponível em: <<https://sisu.mec.gov.br/#/#oquee>>. Acesso em: 12 fev. 2020.

<sup>33</sup> Este perfil habilita o usuário a acessar as operações do módulo de cadastro. Disponível em: <[https://wiki.unifesspa.edu.br/index.php/Categoria:GESTOR\\_DAP](https://wiki.unifesspa.edu.br/index.php/Categoria:GESTOR_DAP)>. Acesso em: 08 fev. 2020.

[...] um processo de mudança do sistema social comum, para acolher toda a diversidade humana. Para a maioria das pessoas, quando se fala em inclusão, muitas vezes pensa-se no aspecto de uma pessoa que estava excluída ser "colocada dentro", para não ser marginalizada, discriminada. Uma empresa que não tem visão de inclusão, vai querer encaixar uma pessoa com deficiência exatamente naquela vaga ou função, cujos requisitos estejam na pessoa que vai ocupar o lugar, sem requerer nenhuma adaptação no local. Isso é integração e não inclusão. Inclusão é moldar a empresa, seu sistema e fluxos de trabalho, sua política interna, suas normas, modo de produção e equipamentos, tudo para acolher a pessoa, independentemente de suas limitações. Isso não quer dizer que tudo deva ser feito para cada pessoa que vai entrar, mas, em função de cada pessoa, é necessário adaptar o espaço e não o contrário. A empresa se torna mais adequada, acolhedora, receptiva, para qualquer tipo de pessoa, independentemente de suas características que a diferenciam das demais. É uma questão de mentalidade, de visão. O verbo "incluir" aqui tem outro sentido.

Portanto, diante dessa definição o que se pode dizer sobre a UFPB é que, é uma instituição com quase 65 anos e mesmo assim possui problemas arquitetônicos e culturais. Como diz o GESTOR 2,

A nossa instituição tem mais de 60 anos<sup>34</sup> muitos dos seus prédios são antigos, na verdade a maioria, e muitos deles precisam ainda ser adaptados as vias, ter uma modificação, há um trabalho para tentar facilitar o acesso deles, mas ainda há muitas barreiras para servidores com certos tipos de deficiência. Então, ainda sim, precisa evoluir ainda mais, sim avançou para o que era, mas uma estrutura que nós temos uma instituição do nosso tamanho, porte que a gente tem, com prédio tão antigos em que as leis e as políticas não eram tão vigentes na época, precisam se adaptar para se ter uma melhor acessibilidade.

Para Polia (2018), em seu estudo sobre a UFPB, diz que, mesmo considerando a norma brasileira sobre a acessibilidade arquitetônica, em todos os *campi* da UFPB a acessibilidade arquitetônica é bastante precária e há vários atores envolvidos/responsáveis por essa (in)acessibilidade. Um motivo apontado é que, as empresas contratadas pela UFPB através de processos licitatórios, geralmente desconhecem e/ou não dão importância às questões da acessibilidade arquitetônica, porém, por vezes, os próprios projetos desenvolvidos dentro da Universidade não contemplaram essas demandas. Além do problema dos fiscais das obras que por vezes, negligenciam as normas por desconhecimento.

Já o GESTOR 1 diz: "A gente tem a maior barreira que a pessoa com deficiência sofre hoje e é o que a gente escuta muito das pessoas com deficiência

<sup>34</sup> Segundo o site da Instituição, atualmente a UFPB tem 64 anos. Disponível em: <<https://www.ufpb.br/ufpb/menu/institucional/apresentacao/historico>>. Acesso em: 21 jan. 2020.

aqui é a atitudinal”.

Diante das falas dos gestores, se percebe que, a instituição precisa melhorar sobre a inclusão dos servidores técnico-administrativos com deficiência. Já que à luz da definição Sasaki (2005), a instituição inclusiva se torna mais adequada, acolhedora, receptiva, para qualquer tipo de pessoa, independentemente de suas características que a diferenciam das demais.

É primordial avaliar a inclusão e a acessibilidade a partir das dimensões das seis dimensões da acessibilidade:

- a) Arquitetônica que elimina as barreiras físicas;
- b) Comunicacional que proporciona a comunicação entre pessoas; E pode-se destacar para tal a aprendizagem da língua de sinais, a utilização de textos em braile, textos com letras ampliadas para quem tem baixa visão e outras tecnologias assistivas. Além do que a acessibilidade se dá sem barreiras na comunicação interpessoal (face a face, língua de sinais), escrita (jornal, revista, livro, carta, apostila etc., incluindo textos em braile, uso do computador portátil) e virtual (acessibilidade digital).
- c) A metodológica que elimina as barreiras nos métodos e técnicas de lazer, trabalho, educação etc.,
- d) A instrumental que permite o uso total dos instrumentos, ferramentas, utensílios etc.;
- e) A programática aquela que não tem barreiras embutidas em políticas públicas, legislações, normas etc.;
- f) A atitudinal, ou seja, sem preconceitos, estereótipos, estigmas e discriminações nos comportamentos da sociedade para PCD (SASSAKI, 2009).

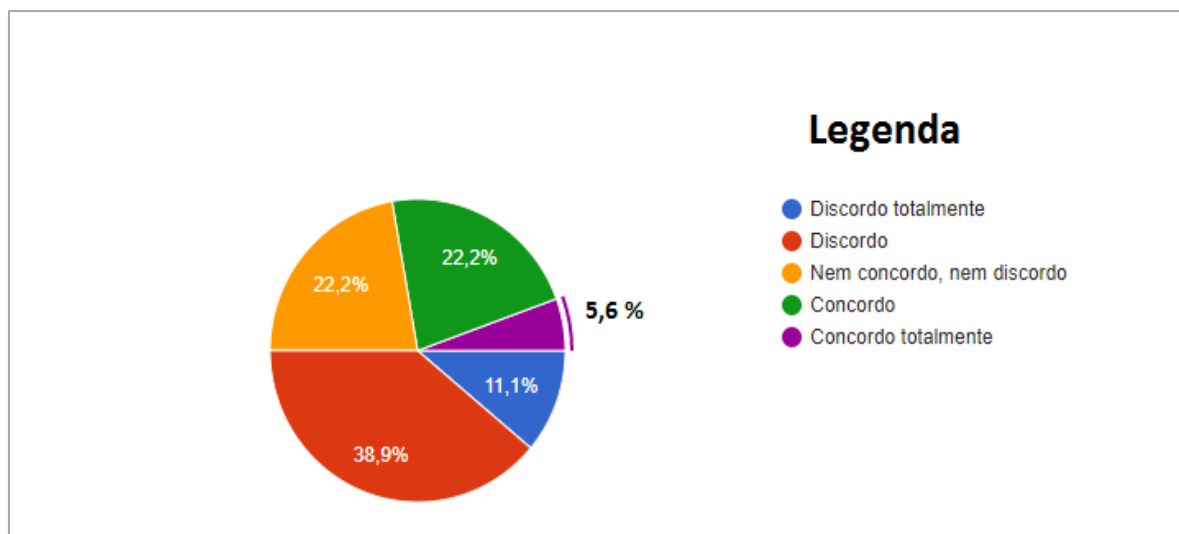
Para Vivarta (2003), também há uma íntima relação entre a acessibilidade e a inclusão. E sobre as seis dimensões de acessibilidade explica que, uma empresa é chamada de inclusiva quando consegue implementar medidas efetivas dos seis contextos, demonstrando que há preocupação em acolher toda a diversidade de modos de ser e de existir presentes na espécie humana.

Apresenta-se, a seguir, a percepção dos servidores técnico-administrativos sobre cada acessibilidade, bem como a percepção de dois gestores para posterior análise.

Sobre a dimensão de acessibilidade arquitetônica, 50% dos TAE/PCD consideram que não exista a acessibilidade arquitetônica (inexistência de barreiras físicas) em seu ambiente de trabalho, como representada no **Gráfico 7**.



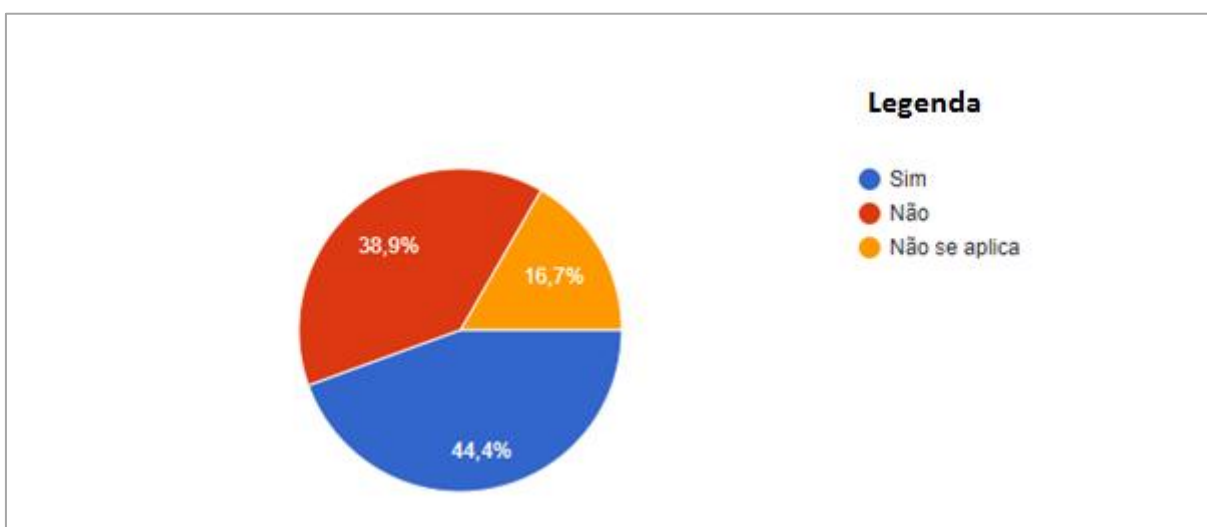
**Gráfico 7:** Opinião dos servidores técnico-administrativos quanto à existência de acessibilidade arquitetônica (inexistência de barreiras físicas) em meu ambiente de trabalho



**Fonte:** Dados da pesquisa (2020).

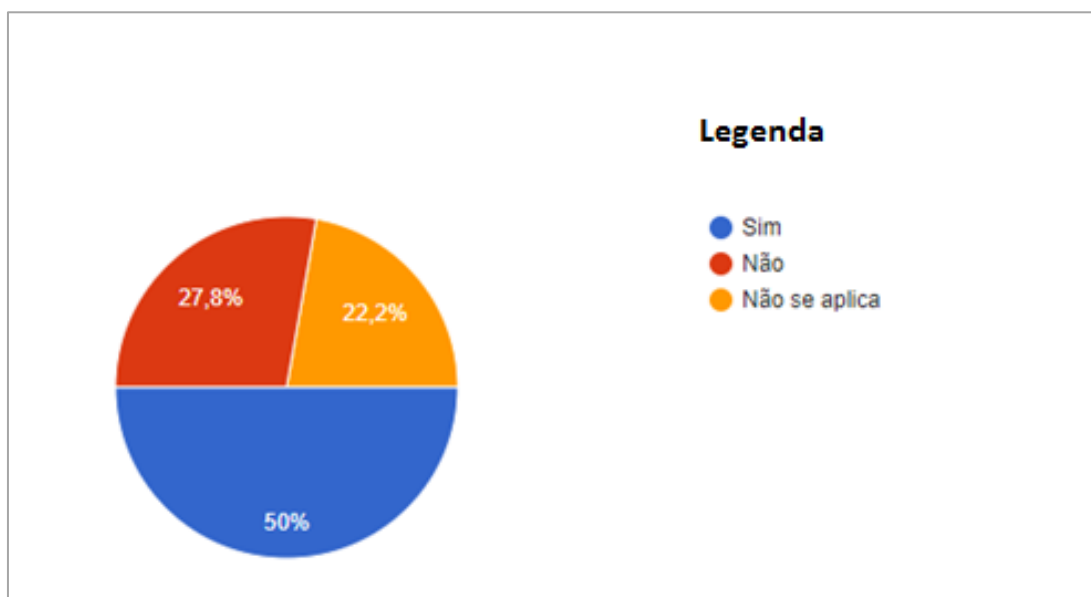
No entanto, 27,8 % acham que tem a acessibilidade arquitetônica. Entretanto, a maioria (44,4%) consideram que as portas precisam de vãos livres para facilitar o acesso aos ambientes, representado no **Gráfico 8**. Já no **Gráfico 9**, há a representação de que 50% deles, maioria, consideram que as calçadas são largas, com altura adequada e com rampas de acesso que facilitam o seu percurso para o trabalho.

**Gráfico 8:** Opinião dos servidores técnico-administrativos com deficiência sobre as portas possuem vãos livre para facilitar o acesso aos ambientes



**Fonte:** Dados da Pesquisa (2020).

**Gráfico 9:** Opinião dos servidores técnico-administrativos sobre as calçadas largas, em altura adequadas com rampas de acesso que facilitam o seu percurso para o trabalho



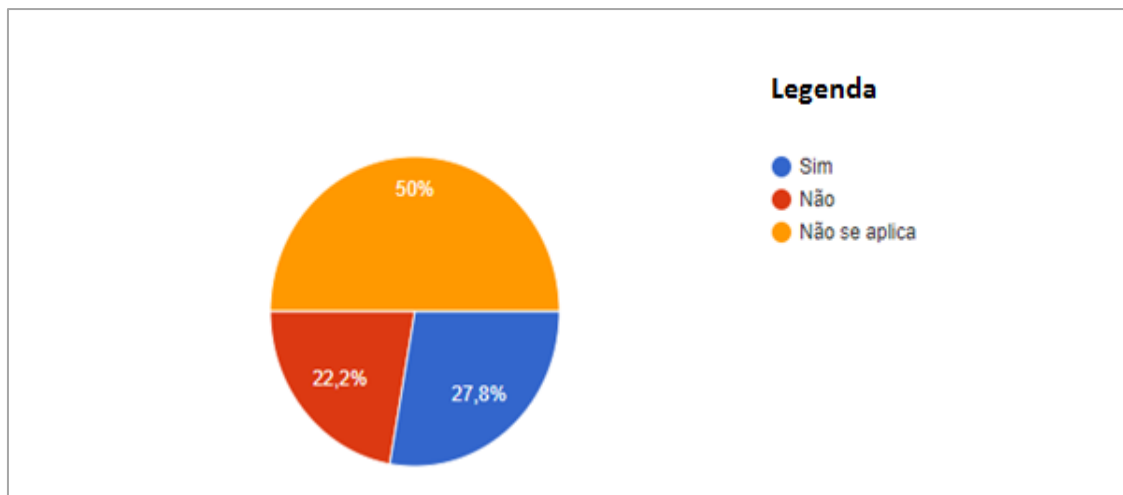
**Fonte:** Dados da pesquisa (2020).

Esses dados corroboram com o que diz o GESTOR 1,

[...] há um trabalho para tentar facilitar o acesso deles, mas ainda há muitas barreiras para servidores com certos tipos de deficiência. Então, ainda sim, precisa evoluir ainda mais, sim avançou para o que era, mas uma estrutura que nós temos, uma instituição do nosso tamanho, porte que a gente tem, com prédio tão antigos em que as leis e as políticas não eram tão vigentes na época, precisam se adaptar para se ter um melhor acessibilidade.

No **Gráfico 10**, elaborado a partir das respostas referentes à pergunta “se foram retirados obstáculos às dependências facilitando o acesso ao ambiente de trabalho”, 27,8% disseram que sim, o que pode indicar que quando o servidor chega ao seu trabalho o ambiente passa por modificações.

**Gráfico 10:** Respostas dos servidores técnico-administrativos em relação à retirada de obstáculos às dependências facilitando o acesso ao ambiente de trabalho



**Fonte:** Dados da pesquisa (2020).

Tal situação é importante no processo de inclusão, pois para Vivarta (2003), na perspectiva da integração, o máximo feito pela sociedade para colaborar para a inserção de pessoas com deficiência seriam pequenas atitudes e ajustes, como por exemplo: adaptar uma calçada, um banheiro etc. Já a inclusão, faz com que a sociedade inclusiva assuma o compromisso de estar apta para as minorias e com sua diversidade e se autoexige transformações intrínsecas.

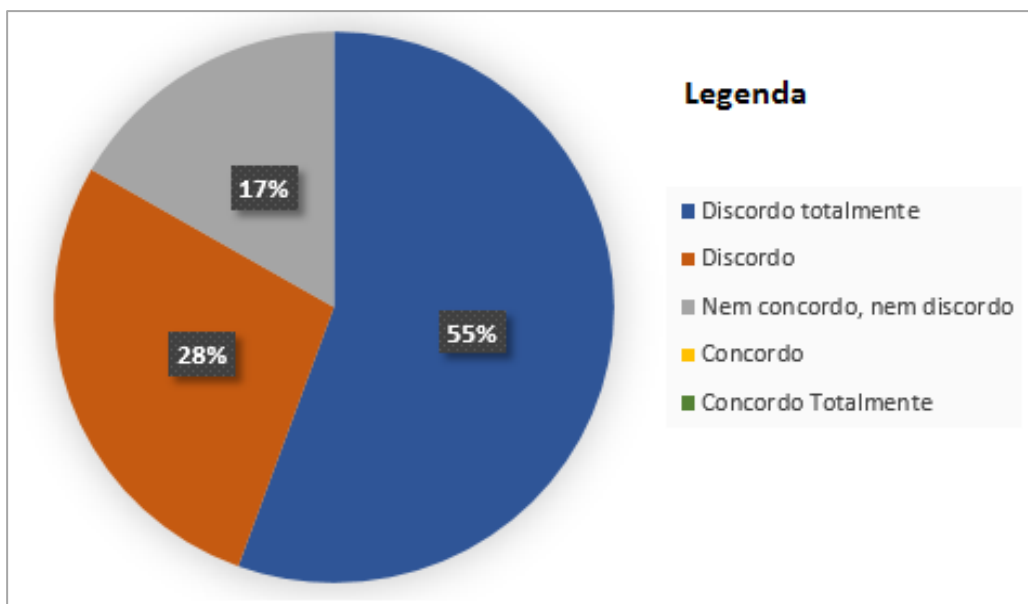
Portanto, é preciso a UFPB focar em tornar os ambientes acessíveis para receber pessoas com deficiência. Pelo fato de a instituição ter quase 65 anos de atuação, há muitas correções e/ou adequações para que haja uma efetiva inclusão a princípio. Sugere-se, inicialmente, mapear os locais já acessíveis para lotar servidores com deficiência.

Os resultados obtidos por essa pesquisa são importantes para a instituição, para o processo, pois os atuais servidores têm muito a contribuir nesse processo de inclusão. Uma vez que a inclusão social é de maneira bilateral, um processo no qual as pessoas presentes na sociedade ainda excluídas e a sociedade buscam, juntas, equacionar problemas, decidir sobre soluções e efetivar a equiparação de oportunidades para todos são ações necessárias (SASSAKI, 2006).

Em relação à dimensão de acessibilidade comunicacional é possível dizer que, na percepção desses servidores, 83% opinaram que discordam ou discordam totalmente com a afirmação que existe a acessibilidade comunicacional, ou seja, disponibilização de recursos, atividades e bens culturais para acessar determinado

conteúdo no trabalho, a exemplo da audiodescrição, legendas, janela de Libras, impressões em braile em seu ambiente de trabalho.

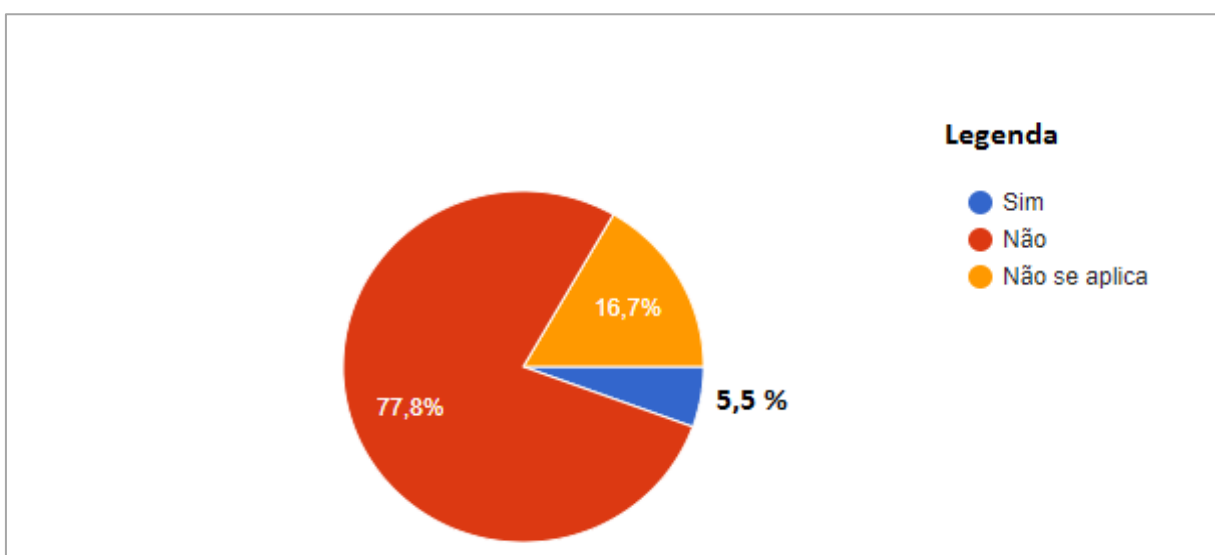
**Gráfico 11:** opinião dos servidores técnico-administrativos com deficiência sobre a existência da acessibilidade comunicacional em seu ambiente de trabalho



**Fonte:** Dados da pesquisa (2020).

O gráfico acima ilustra a realidade de ausência de acessibilidade comunicacional no ambiente de trabalho, na UFPB.

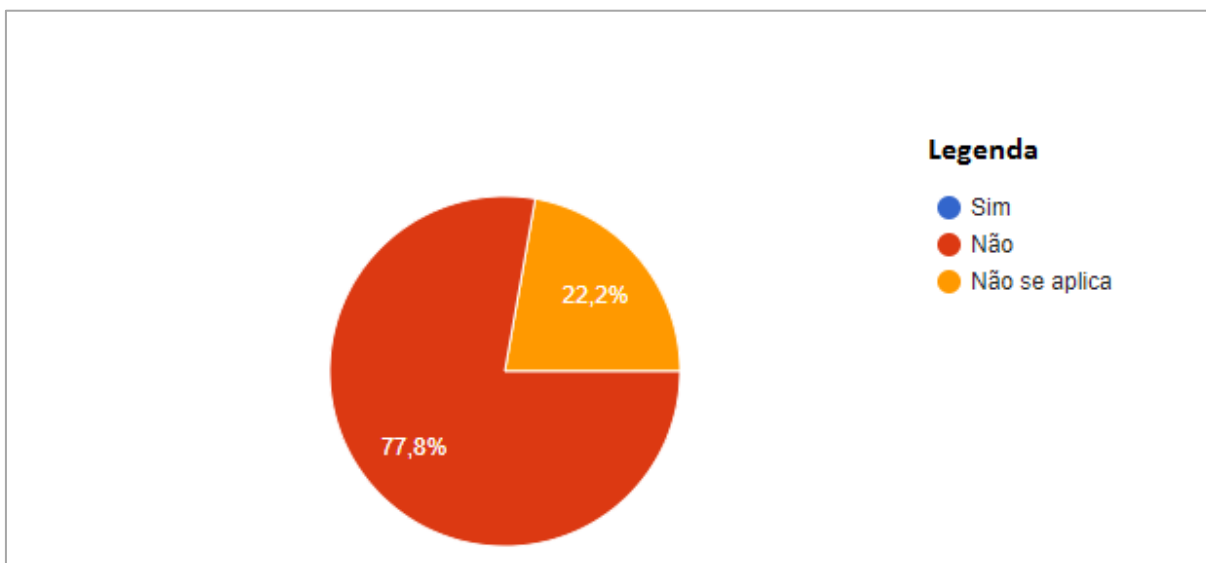
**Gráfico 12:** Respostas dos servidores técnico-administrativos com deficiência em relação a indicações de Braille no ambiente e setor do seu trabalho



**Fonte:** Dados da Pesquisa (2020).

Nesses dois gráficos é perceptível que há pouca utilização desses dois recursos de comunicação para pessoas com deficiência: o uso da linguagem em Braille e o recurso sonoro. Ponto bem negativo até porque 27,8% apontaram ter deficiência visual.

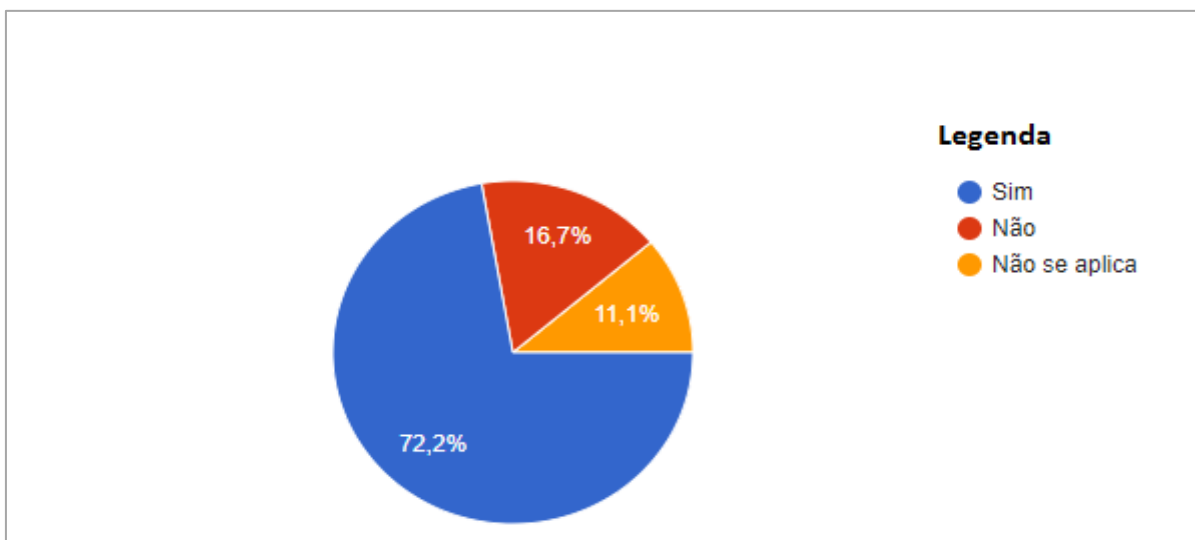
**Gráfico 13:** Respostas dos servidores técnico-administrativos com deficiência em relação à existência de sinalização sonora associada à visual



**Fonte:** Dados da Pesquisa (2020)

Em sequência, é apresentado o Gráfico 14 que mostra a opinião dos sujeitos sobre a iluminação adequada do ambiente de trabalho. 72,2% consideram que há uma adequada iluminação no ambiente de trabalho. Essa informação é positiva, já que 27,8% apontaram que possuem ter deficiência visual.

**Gráfico 14:** opinião dos servidores técnico-administrativos com deficiência sobre a existência de iluminação adequada do ambiente



**Fonte:** Dados da Pesquisa (2020).

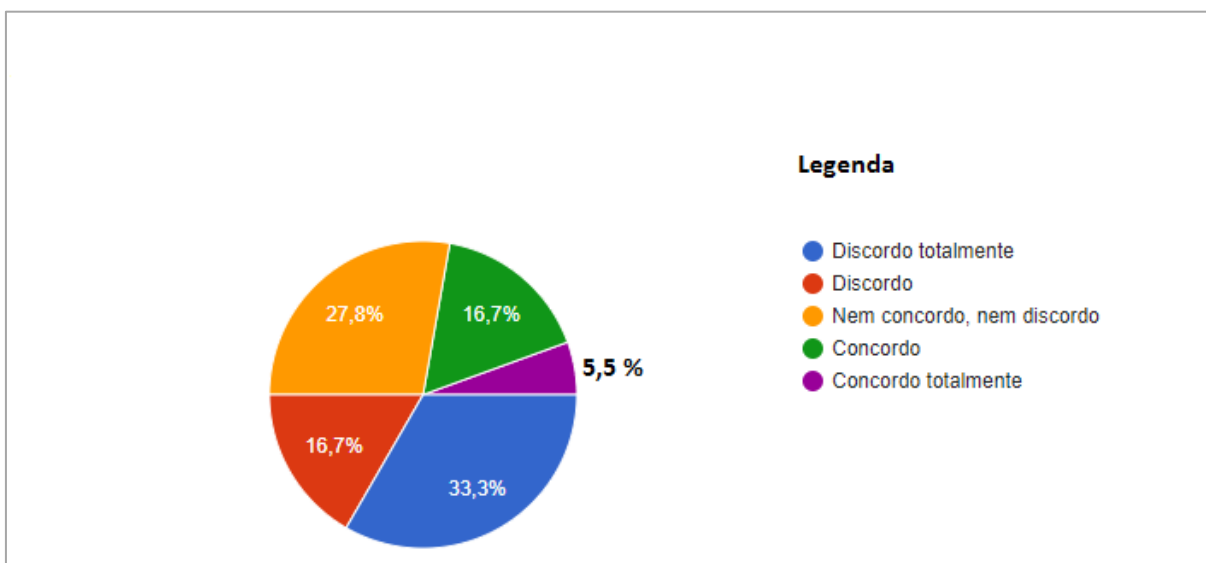
Destacamos a fala do GESTOR 2 sobre a dimensão de acessibilidade comunicacional, pois em sua fala mostra o avanço da UFPB no aspecto comunicacional mediante à contratação de interpretes de libras para atuarem na UFPB. No entanto, admite que outras ações precisam ser realizadas. Menciona,

Sobre os aspectos da comunicação algo evoluiu, mas a gente ainda precisa adquirir equipamentos que sejam adaptados para alguns determinados tipos de deficiência que termina limitando alguns servidores no desenvolvimento de suas atividades. Além do que o sistema de comunicação da própria instituição ainda precisa ser aprimorado. O fato de ter conseguido aumentar o número de servidores interpretes de libras já é uma ação comunicacional. Foi uma luta nossa dessa gestão, mas precisa avançar cada vez mais, até porque a gente quer que cada vez mais esse público chegue a nossa instituição (GESTOR 2).

A dimensão de acessibilidade, a metodológica, em específico, que é aquela que elimina as barreiras nos métodos e técnicas de lazer, trabalho, educação etc. E no ambiente de trabalho podem-se considerar os métodos e técnicas de formação e desenvolvimento no trabalho, adaptação de processos e procedimentos para promoção da sua autonomia e independência na realização do trabalho.

Pode-se afirmar, também, que, 50% dos TAE/PCD pesquisados opinaram que discordam totalmente ou discordam que há a acessibilidade metodológica.

**Gráfico 15:** opinião dos servidores técnico-administrativos com deficiência sobre a afirmação que existe acessibilidade metodológica em meu ambiente de trabalho



**Fonte:** Dados da pesquisa (2020).

É fato que, a UFPB promove métodos e técnicas de formação e desenvolvimento no trabalho, adaptação de processos e procedimentos para promoção da sua autonomia e independência na realização do trabalho. E apenas 22,2% deles concordam com a afirmação analisada.

Para Sasaki (2009), tal acessibilidade se refere à adequação dos métodos e técnicas de trabalho: treinamento e desenvolvimento de recursos humanos, execução de tarefas, ergonomia, novo conceito de fluxograma, empoderamento, etc.

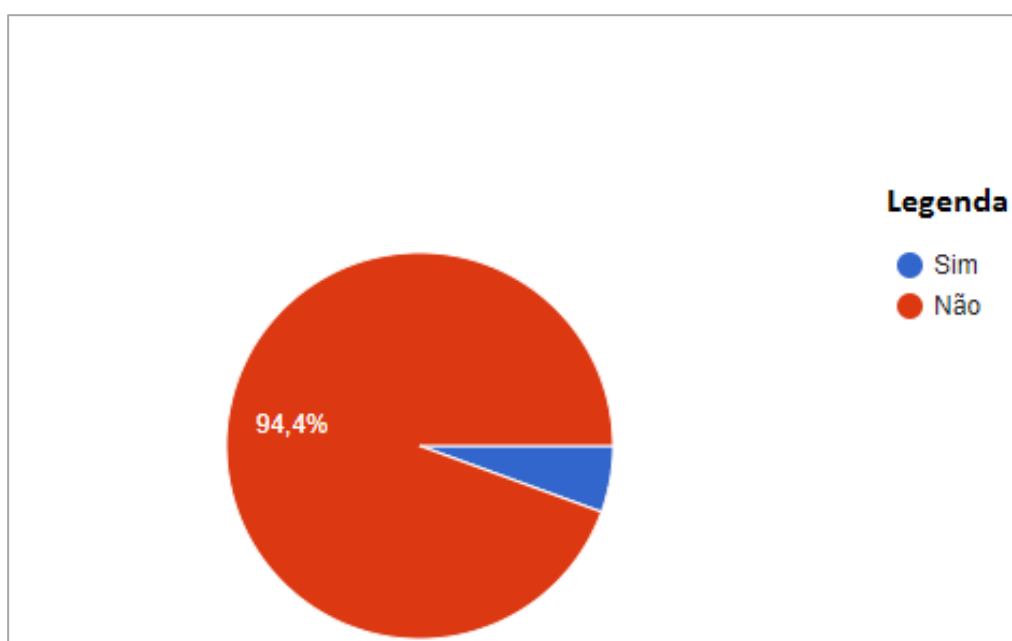
Sobre treinamento, além de diversos cursos que estão no Plano de Capacitação e Qualificação, para os exercícios 2018-2019 desenvolvidos pela PROGEP e executados pela Divisão de Educação e Capacitação Profissional (DECP). Exemplo disto é o fato do Plano colocar 307 vagas no Curso de Língua Brasileira de Sinais (LIBRAS) para os servidores da UFPB. Tal curso tem como objetivo promover ações para educação e inclusão social de pessoas com deficiência. O que visa melhorar a inclusão de servidores e alunos e a sociedade, pois o servidor ao terminar o curso fica hábil a usar a linguagem de libras seja na universidade ou em qualquer ambiente da sociedade.

A acessibilidade metodológica envolve o empoderamento. O **Gráfico 16** representa as respostas dos servidores técnico-administrativos com deficiência sobre os questionamentos: Você acredita que lhe foi atribuída função aquém de sua

capacidade laboral apenas pelo fato de ser servidor com deficiência? E com ela foi possível concluir um certo empoderamento, ou de certa confiança por parte da chefia da capacidade laboral do servidor técnico-administrativo com deficiência?

94,4% disseram que não acreditam que lhes foram atribuídas função aquém de sua capacidade laboral apenas pelo fato de serem servidores com deficiência. E apenas 5,6% responderam diferente da opinião da maioria.

**Gráfico 16:** opinião dos servidores técnico-administrativos com deficiência se ocorre à atribuição da função aquém de sua capacidade laboral apenas pelo fato de ser servidor com deficiência



**Fonte:** Dados da pesquisa (2020).

Sobre essa acessibilidade metodológica, os gestores afirmam que,

[...] Eu acho que há a necessidade (de melhoramentos), não somente da instituição, porque eu digo com toda a certeza que a instituição já tem esse olhar clínico, mas talvez a falta de dotação orçamentária, de dinheiro voltado especificamente do governo federal para a inclusão. Uma política seria pelo governo federal de inclusão desses servidores. A gente não tem uma política do governo federal voltada para as universidades, não somente para as universidades, mas para o serviço público em federal como um todo de inclusão dos servidores no serviço público e de melhorias das condições de trabalho as necessidades que esses servidores têm. Não há uma política e isso dificulta o desenvolvimento tanto no aspecto metodológico quanto no aspecto produtivo (GESTOR 2).

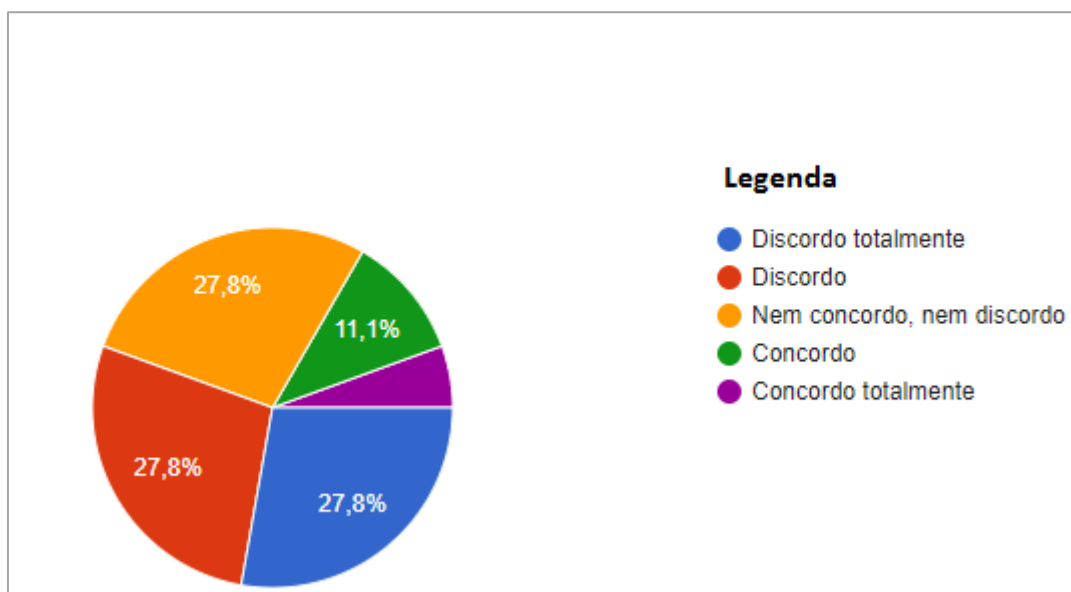
As intervenções que a gente tem são dentro desses 4 pilares: atitudinal, comunicacional, arquitetônico e pedagógico para todos servidores, docentes [...] para o público da universidade como o todo (GESTOR 1).



Deste modo, não se pode afirmar que há acessibilidade metodológica para os servidores técnico-administrativos com deficiência que trabalham na UFPB. Até porque, para os gestores pode melhorar a acessibilidade através de uma política e orçamento federal específico.

Sobre a acessibilidade instrumental, que permite o uso total dos instrumentos, ferramentas, utensílios no ambiente, se pode dizer que, 55,6% desses servidores com deficiência não concordam que exista a acessibilidade instrumental no ambiente do seu trabalho. E para a minoria de 16,6 acham que existe tal acessibilidade, como apresentado no **Gráfico 17**.

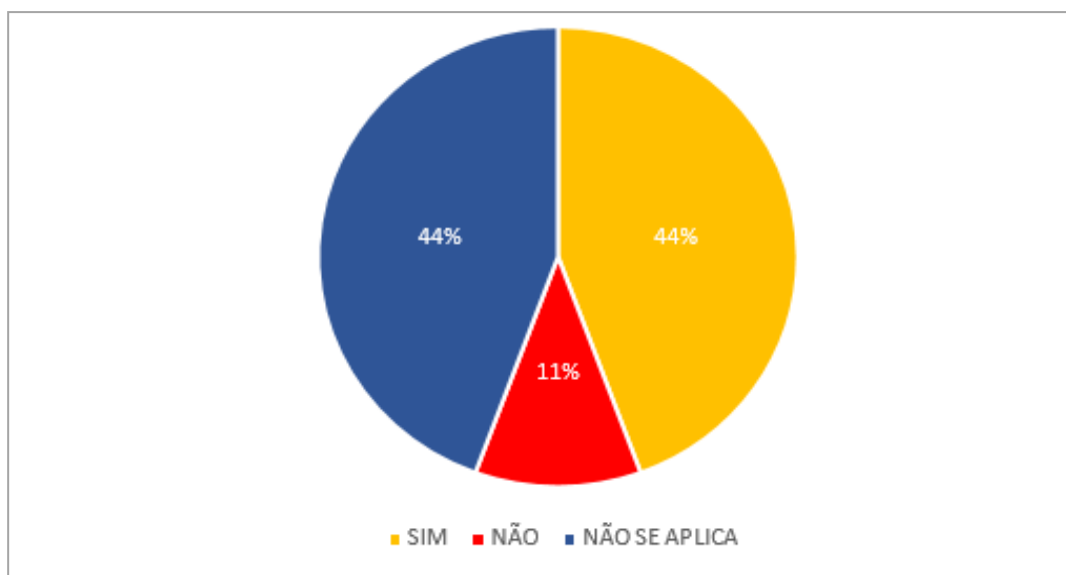
**Gráfico 17:** opinião dos servidores técnico-administrativos com deficiência sobre a existência de acessibilidade instrumental, o que permite o uso total dos instrumentos, ferramentas, utensílios no ambiente de trabalho deles



**Fonte:** Dados da pesquisa (2020)

Exemplo dessa acessibilidade é a altura dos armários e prateleiras para seu uso. Será que estão adequadas à realização do trabalho? As Respostas estão representadas no **Gráfico 18**, que segue.

**Gráfico 18:** opinião dos servidores técnico-administrativos com deficiência sobre a altura dos armários e prateleiras para seu uso estão adequadas à realização do trabalho

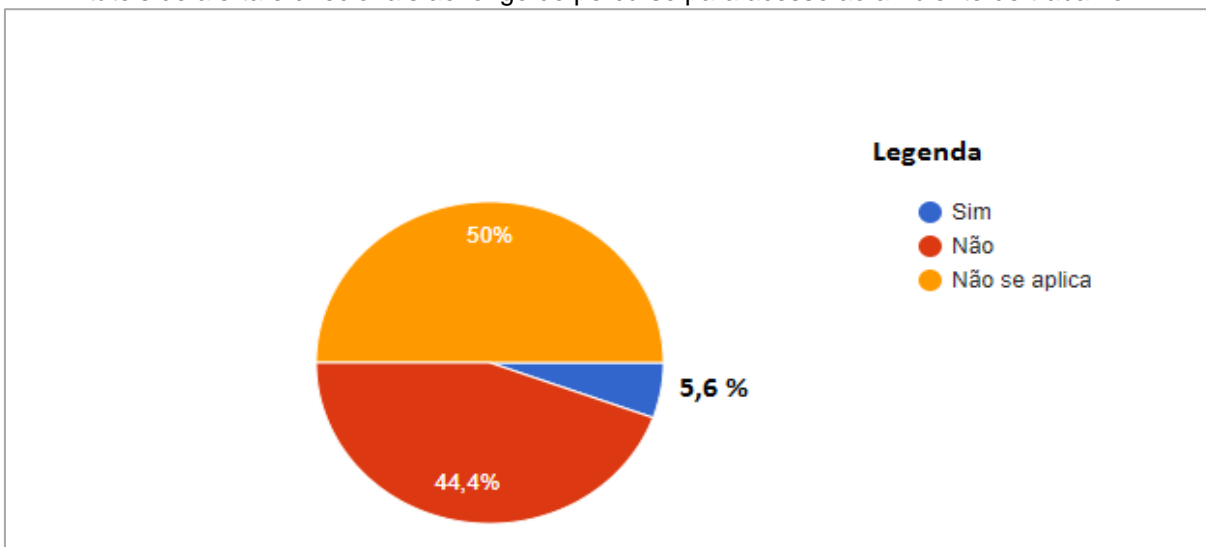


**Fonte:** Dados da pesquisa (2020).

Uma breve explicação sobre essa representação é que, para os que responderam (sim e não), que somados totalizam 55%, sendo que desses, 44% afirmam estar adequada à altura dos armários e prateleiras para o seu uso, e/ou estão adequadas à realização do trabalho.

Daqueles sujeitos que opinaram sim ou não, 44,4% deles consideram que não foram instalados pisos táteis de alerta e direcionais ao longo do percurso para acesso ao ambiente de trabalho. Apesar de que, deficiência visual é a que tem o segundo maior número de sujeitos técnico-administrativos com deficiência, com um percentual de 27,8% do total.

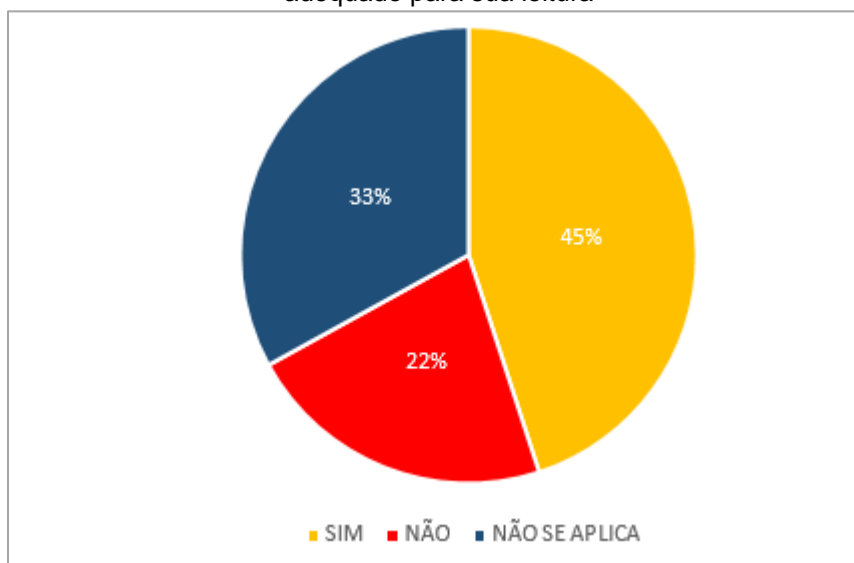
**Gráfico 19:** opinião dos servidores técnico-administrativos com deficiência se foram instalados pisos táteis de alerta e direcionais ao longo do percurso para acesso ao ambiente de trabalho



**Fonte:** Dados da pesquisa (2020).

Porém, um ponto positivo averiguado por essa pesquisa, foi através das respostas da pergunta: Os documentos e publicações necessários ao seu trabalho são disponibilizados com o tamanho da fonte adequado para sua leitura? E assim, pode-se dizer através do **Gráfico 20** que, por meio da soma de quem respondeu sim e não, se registrou 67% deles. E desses sujeitos, 45% consideram que os documentos e publicações necessários ao seu trabalho são disponibilizados com o tamanho da fonte adequada para a leitura deles.

**Gráfico 20:** opinião dos servidores técnico-administrativos com deficiência respondendo se os documentos e publicações necessários ao seu trabalho são disponibilizados com o tamanho da fonte adequado para sua leitura



**Fonte:** Dados da pesquisa (2020).

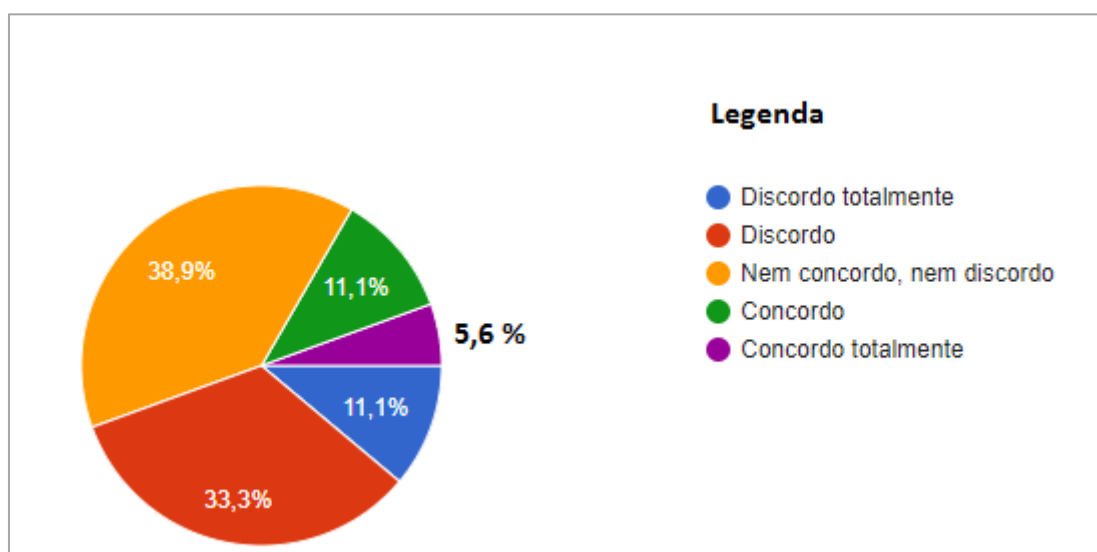
Ainda sobre o aspecto da acessibilidade instrumental, o GESTOR 1 diz que,

O Laboratório do curso de terapia ocupacional que faz as adaptações. É feito uma avaliação. A gente tem alguns equipamentos emprestados, a gente tem algumas cadeiras de rodas e logo na época daquele Viver sem Limites houve uma compra muito grande de equipamentos: computadores, de cadeiras de rodas, de lupa, de reglete, assinadores, gravadores. Então esses equipamentos estão disponíveis para qualquer pessoa com deficiência da universidade, servidores que é o caso do seu projeto de estudo, alunos e docentes.

Essa ação da UFPB permite que, caso seja solicitado necessário adaptações para estudantes e servidores, será feita uma avaliação da equipe do CIA. Tal possibilidade é importante, pois instrumentos e adaptações podem melhorar as atividades dessas pessoas e quiçá melhorar sua qualidade de vida.

Sobre a dimensão de acessibilidade programática, aquela que não tem barreiras embutidas em políticas públicas, legislações, normas etc., na opinião dos servidores técnico-administrativos com deficiência em relação a essa dimensão de acessibilidade, registrou-se que, a maioria (44,4%) discorda que há acessibilidade programática na UFPB. E apenas 16,7% acham que há acessibilidade nas políticas públicas, legislações, normas etc.

**Gráfico 21:** opinião dos servidores técnico-administrativos com deficiência sobre a existência de acessibilidade programática, aquela que não tem barreiras embutidas em políticas públicas, legislações, normas etc., da UFPB



**Fonte:** Dados da Pesquisa (2020).

A pesquisadora analisou os seguintes documentos da instituição: os últimos dois PDIs (2014-2018) e (2019- 2023); Resoluções do CONSUNI nº 34/2013<sup>35</sup>, Resolução nº 09/2016<sup>36</sup> e Resolução nº 07/2018<sup>37</sup>. E como já foi apresentada a realidade da UFPB, é possível afirmar que, realmente existe a acessibilidade programática, pois em seus documentos a UFPB traça suas ações de inclusão e/ou melhoria da mesma. No entanto, os gargalos expostos pelos Gestores para a execução são: a falta de informações sobre os servidores técnico-administrativos com deficiência e problemas relativos a orçamentos.

O GESTOR 1 entrevistado menciona sobre a acessibilidade programática que,

[...] somos uma das poucas universidades que tem uma política estabelecida de inclusão. Existe na UFRN que é bem politicamente e estruturalmente muito mais avançada porque tem mais de 20 anos o SIA de lá. Lá tem a secretaria de inclusão e acessibilidade, aqui é um comitê. Então, eles têm status de pró-reitoria, aqui temos status apenas de assessoria. [...] Então a gente está tentando atualmente reestruturar o comitê e institucionalizar essa reestruturação [...] Aqui a gente, vamos dizer que somos o segundo lugar no nordeste nas questões de inclusão. [...] mas aqui na universidade tem essas dificuldades para executar a política não por nós, mas para fazer com que o outro execute.

Opiniões divergentes talvez pela falta de efetividade das políticas, normas e demais documentos da UFPB que envolvem a temática da inclusão dos sujeitos da pesquisa.

Sobre a dimensão de acessibilidade atitudinal, Polia (2018) assinala que, as barreiras atitudinais são outro obstáculo que pode ser considerado de grande porte no contexto acadêmico da UFPB.

No entanto, 50% dos servidores técnico-administrativos com deficiência disseram que existe acessibilidade atitudinal, ou seja, sem preconceitos, estereótipos, estigmas e discriminações nos comportamentos da sociedade para pessoas que possuem deficiência na UFPB. E apenas 27,8 % apontaram que não concordam que há acessibilidade atitudinal.

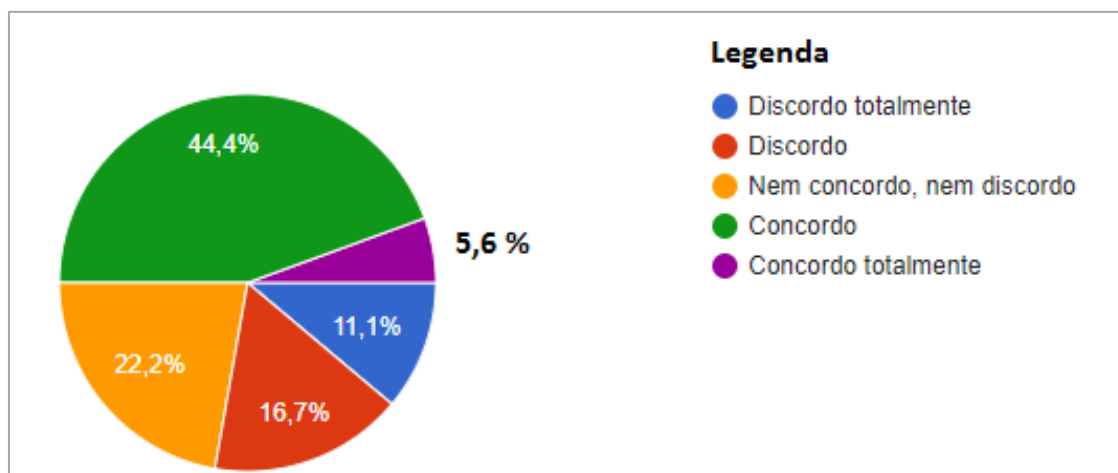
---

<sup>35</sup> O Comitê de Inclusão e Acessibilidade (CIA) da Universidade Federal da Paraíba foi criado pela Resolução Consuni UFPB nº 34 de 26/11/2013.

<sup>36</sup> A Resolução nº 09/2016 do Conselho Universitário da UFPB aprovou o Regimento Interno do Comitê de Inclusão e Acessibilidade (CIA) da Universidade Federal da Paraíba, criado pela Resolução Consuni UFPB nº 34 de 26/11/2013.

<sup>37</sup> Essa resolução autorizou a implementação do Plano de Capacitação e Qualificação, para os exercícios 2018-2019 da UFPB.

**Gráfico 22:** opinião dos servidores técnico-administrativos com deficiência sobre a existência acessibilidade atitudinal, ou seja, sem preconceitos, estereótipos, estigmas e discriminações nos comportamentos da sociedade para pessoas que possuem deficiência



Fonte: Dados da pesquisa (2020).

Tal resultado positivo dialoga com a fala do GESTOR 2, que durante a entrevista disse que,

Sobre os aspectos de atitudes, talvez uma pessoa com deficiência tenha uma opinião diferente da minha, mas eu vejo uma aceitabilidade, receptividade melhor, em tese nos vemos servidores com preconceito, com resistência de trabalhar. Chefias com resistência de trabalhar com servidores com deficiência. Não sabe que muitas vezes é melhor, eu prefiro mil vezes, ter um servidor que do ponto de vista da subordinação dele, do papel dele no trabalho do que ter um servidor que seja totalmente insubordinado. A necessidade ainda de um trabalho, de ações da instituição de preparar tanto a chefia, quanto os próprios pares de modo geral a serem mais receptivos aos colegas. A que tese eu vejo que hoje tem uma receptividade, uma aceitação muito melhor aos servidores com deficiência.

Mesmo com essa evolução perceptível, é possível verificar na fala do GESTOR 1 que ocorre muitos relatos que envolvem a barreira atitudinal,

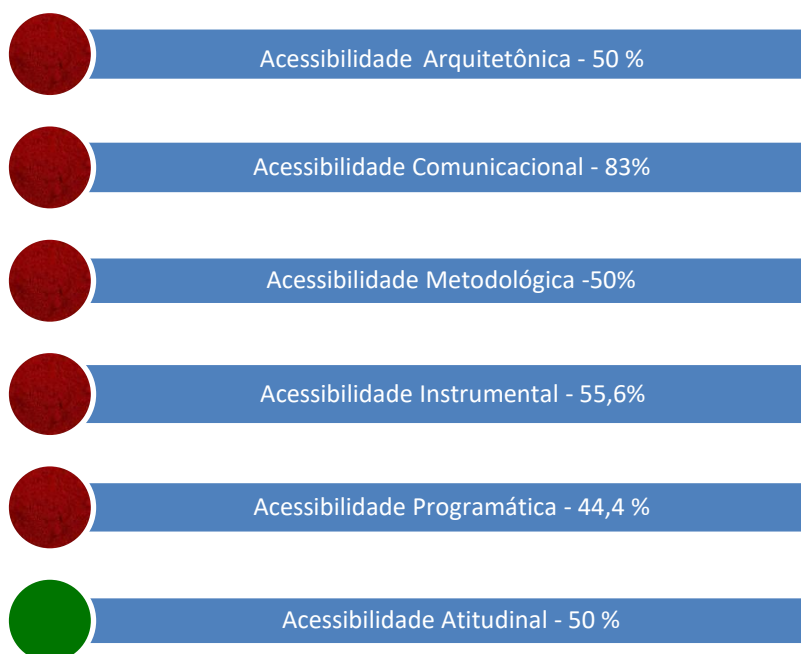
A gente tem a maior barreira que a pessoa com deficiência sofre hoje. E é o que a gente escuta muito das pessoas com deficiência aqui é a atitudinal. É ter atitudes simples, de movimentar a cadeira, de reorganizar o setor para a pessoa possa adentrar é eu ter a sensibilidade de que eu preciso ampliar os avisos que estão no quadro porque eu tenho uma pessoa de baixa visão, por exemplo. Criar ferramentas de acessibilidade para a pessoa com deficiência visual que entra aqui dentro. São medidas que eu não preciso legitimá-las, eu preciso ter a consciência que preciso fazer isto por um ser humano qualquer. Então, essa é a maior dificuldade que existe, a gente pata você ter uma ideia *super* simples, [...]A gente tá tentando via conscientização que as pessoas utilizem de uma legislação que já existe não preciso fazer uma lei para isto . Então essa dificuldade é mínima fora as dificuldades maiores.

Diante do que foi exposto sobre as dimensões de acessibilidade de Sasaki (2009), é possível fazer o seguinte esquema que ajuda a entender que a única dimensão que os servidores técnico-administrativos consideraram acessível é a atitudinal.

Esse resultado de pesquisa deixa visível, portanto, que a única dimensão positiva foi a acessibilidade atitudinal; o que certifica o resultado da pesquisa de Carvalho (2018). Em que os cinco sujeitos TAE/PCD de sua pesquisa consideraram que na UFPB (ao responderem sobre a barreira atitudinal) não se identifica qualquer barreira atitudinal, porém, destacaram a acessibilidade arquitetônica como uma barreira importante.

A **Figura 14** traz o resumo da percepção dos TAE/PCD em relação a cada dimensão de acessibilidade de Sasaki (2009), sendo possível dizer que, a UFPB tem muito a melhorar em relação a cada dimensão de acessibilidade, sendo considerada como positiva, apenas, a acessibilidade atitudinal.

**Figura 14:** Resumo da percepção dos TAE/PCD em relação as dimensões de acessibilidade de Sasaki (2009)



**Fonte:** Dados da pesquisa (2020).

Já na **Tabela 2** é apresentada a percepção dos servidores técnico-administrativos com deficiência física acerca das dimensões de acessibilidade no ambiente de trabalho; pois foi o tipo de deficiência com maior número de TAE/PCD. Logo, pode-se dizer que, os números não são diferentes dos apresentados na Figura 12.

**Tabela 2:** Percepção dos servidores técnico-administrativos com deficiência acerca das dimensões de acessibilidade no ambiente de trabalho

Dimensões de Acessibilidade	Discordo totalmente N (%)	Discordo N (%)	Não concordo nem discordo N (%)	Concordo N (%)	Concordo totalmente N (%)
Acessibilidade arquitetônica	-	5 (41,67)	3 (25)	3 (25)	1 (8,33)
Acessibilidade comunicacional	<b>5 (41,67)</b>	<b>5 (41,67)</b>	2 (16,66)	-	-
Acessibilidade metodológica	<b>2 (16,67)</b>	<b>3 (25)</b>	3 (25)	3 (25)	1 (8,33)
Acessibilidade instrumental	<b>2 (16,67)</b>	<b>4 (33,33)</b>	3 (25)	2 (16,67)	1 (8,33)
Acessibilidade programática	1 (8,33)	3 (25)	<b>5 (41,67)</b>	2 (16,67)	1 (8,33)
Acessibilidade atitudinal	2 (16,67)	2 (16,67)	3 (25)	<b>4 (33,33)</b>	<b>1 (8,33)</b>

**Fonte:** Dados da pesquisa (2020).

Observa-se que, na opinião dos servidores técnico-administrativos com deficiência física, a dimensão comunicacional é a mais problemática, com 83% e, igualmente, opinião da maioria considerando todos os tipos de deficiências dos respondentes. Em relação à acessibilidade arquitetônica, os respondentes com deficiência 41,67%, opinaram que não há essa acessibilidade, apontando, assim, um percentual abaixo; opinião da maioria considerando todos os tipos de deficiências dos respondentes.

No questionário ainda foi indagado ao TAE/PCD “Quais seriam as adaptações necessárias no seu ambiente de trabalho para o desempenho de suas



atividades?” Destaca-se que, dos 18 que responderam tal questão, 11 disseram não precisar de nenhuma adaptação (ou similares). Assim, segue o Quadro 15, que mostra as sete respostas dos TAE/PCD que colocaram quais são as adaptações necessárias no seu ambiente de trabalho para o desempenho de suas atividades.

**Quadro 15:** Sugestões dos TAE/PCD em relação às adaptações necessárias no ambiente de trabalho para o desempenho das atividades deles

Tipo de Deficiência	Lotação	Sugestões de Adaptações
Deficiência Física	PRÓ-REITORIA DE PÓS-GRADUAÇÃO (PRPG)	Cadeiras e mesas adequadas; escoro de braço.
Deficiência Visual	CCTA - DIREÇÃO DE CENTRO	Lâmpadas de emergência e sinalizadores de paredes.
Deficiência Física	CCS - DIREÇÃO DE CENTRO	Altura de prateleiras e armários.
Deficiência Física	CCM - DIREÇÃO DE CENTRO	Cadeira mais confortáveis.
Deficiência Física	PRÓ-REITORIA DE GESTÃO DE PESSOAS (PROGEP)	Elevador funcionando no prédio da reitoria.
Deficiência Visual	PRÓ-REITORIA DE GESTÃO DE PESSOAS (PROGEP)	Iluminação e limpeza.
Deficiência Física	CCHLA - DIREÇÃO DE CENTRO	Uma cadeira um pouco mais baixa, porque as cadeiras altas me impendem de encontra o pé no chão, o que provoca dores nas pernas. mesas de tamanho mais adequado, também são altas demais.

**Fonte:** Dados da pesquisa (2020).

Com as informações do Quadro 15, é possível dizer que, muitas dessas sugestões apontadas já poderiam ser detectadas pelo CIA. E em parceria com o Laboratório de Vida Independente e Tecnologia Assistiva (LAVITA), que é ligado ao Departamento de Terapia Ocupacional do Centro de Ciências da Saúde da UFPB, propiciar adaptações e melhorias no ambiente de trabalho do TAE/PCD. Provavelmente, tais servidores desconhecem que podem fazer uso disto.

Diante de tudo o que foi apresentado e analisado, mencionamos a fala de Polia (2018), que diz que, para que haja uma sociedade mais inclusiva, acessível, saudável e humanizada, é preciso que as pessoas procurem no dia a dia aprender a conviver com todo o tipo de diferença, respeitando, ouvindo e não apenas tolerando

(POLIA, 2018).

Por isso é tão fundamental a UFPB desenvolver ações para melhorar corriqueiramente dimensões de acessibilidade consideradas negativas por parte dos TAE/PCD, sem esquecer-se de ações voltadas para a única dimensão considerada positiva, a dimensão atitudinal. Essas ações precisam acontecer desde o momento da provisão, lotação e acompanhamento do trabalho dos TAE/PCD.

Até pelos registros deixados pelos TAE/PCD pesquisados neste estudo, quando questionados sobre o que a UFPB pode realizar para melhorar a inclusão do servidor com deficiência não de corroborar para mudanças vindouras. É através do demonstrativo no **Quadro 16** (Apêndice A) que foi possível afirmar que, os sujeitos elencaram importantes ações para melhorar a inclusão do servidor com deficiência. Além de ser relacionável com as dimensões de acessibilidade de Sasaki (2009), para identificar quais dimensões são mais perceptíveis nas sugestões: Arquitetônica e Atitudinal. A escolha de apresentar os dados de todos que responderam é para a instituição ter conhecimento, bem como, de testificar as premissas de pesquisa.

### 5.3.2 A Provisão dos Servidores Técnico-Administrativos com deficiência que trabalham na UFPB

De acordo com Pinto (2019, p. 69),

[...] a provisão de servidores técnico-administrativos, também conhecido como processo de agregação e alocação de pessoas, [...], vai desde o recrutamento, a seleção de pessoas nas universidades (seleção e avaliação do candidato), o processo admissional (nomeação, posse e exercício), alocação e acompanhamento de pessoas.

Antes de descrever a provisão dos servidores TAE/PCD na UFPB, é importante dizer que, esse processo ocorre conforme a legislação determina. E o acompanhamento desses servidores ocorre igualmente aos demais servidores. Entretanto, foi constatado que não há participação do Comitê de Acessibilidade da UFPB no processo de recepção e provisão uma vez que,

[...] a PROGEP faz uma recepção e capacitação, assim que os servidores chegam que tem uma orientação/capacitação dos sistemas, mas não participamos desse momento. A PROGEP nunca nos chamou para participar desse momento. Talvez eles falem quando existam aprovados com deficiência, eu numa participei deste momento. Até porque quando eu

entrei não tinha essa capacitação [...] Nesse momento o comitê não participa, não está lá para dar uma palavra sobre o comitê, por exemplo, já que apresentam a UFPB. Às vezes uma pessoa com deficiência entra na UFPB pela ampla concorrência (GESTOR1).

Para o outro gestor entrevistado, a provisão na UFPB é feita da seguinte maneira,

A partir do concurso, a empresa contratada faz uma perícia médica previa a partir dos laudos médicos apresentados pelos candidatos, onde eles indicam a deficiência e a partir da aprovação é feito uma nova perícia junto ao SIASS que identifica novamente a situação de portador de necessidade especial, onde é consignado um laudo e a partir dali é lotado de forma compatível com as limitações que ele tenha e com as atribuições do cargo (GESTOR 2).

O que acontece na provisão de um TAE/PCD é uma prévia avaliação do ambiente de trabalho onde irão atuar os servidores técnico-administrativos com deficiência, na UFPB, como diz o GESTOR 2,

Sim [...] Na verdade, não há uma normativa que regule isso internamente ainda, mas a gente tenta avaliar a situação da deficiência e compatibilizar as atribuições do cargo e com o ambiente que ele irá trabalhar. Não é uma coisa que está completamente institucionalizada, que precisa evoluir. Ela acontece, mas ainda de forma que precisa ser aperfeiçoada, contudo já há procedimentos desde o começo, porém precisam ficar mais institucionalizada (GESTOR 2).

Diante do exposto, pode-se afirmar que, a provisão e inclusão dos sujeitos, servidores técnico-administrativos, tem que ser aprimorada e institucionalizada. Até porque o CIA tem muito o que contribuir pela própria experiência de inclusão dos discentes e, também, pelo próprio objetivo do CIA que é garantir o acesso, a participação e o sucesso na comunidade acadêmica universitária de pessoas com deficiência, sejam eles discentes e servidores.

Na próxima seção, apresentamos contribuições para um programa de inclusão dos servidores técnico-administrativos com deficiência que trabalham na UFPB. Assim, a gestão pode usar e/ou aprimorá-lo.

## **6. A PROPOSTA DE INTERVENÇÃO NA PROVISÃO E INCLUSÃO DOS SERVIDORES TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS COM DEFICIÊNCIA QUE TRABALHAM NA UFPB**

Diante do que foi exposto sobre a realidade da UFPB em relação à inclusão, provisão e acompanhamento do trabalho de servidores técnico-administrativos, é possível propor contribuições para a instituição analisada.

E visando institucionalizar tais ações, a sugestão é a criação de um programa de inclusão e acompanhamento para os servidores com deficiência, sejam eles docentes ou técnico-administrativos. É visto que estão bem delineados a Política e Plano de inclusão social e promoção da acessibilidade voltada para os discentes regulamentados nas resoluções de nº 34 de 26 de novembro de 2013 e nº09 de 09 de maio de 2016 e PDI 2019-2023. No entanto, precisa de um olhar para os técnico-administrativos.

O programa de inclusão precisa estar atrelado a ações de acompanhamento do trabalho do servidor, pois para Assis (2016, p.75),

[...] é necessário que a universidade tome todas as providências no sentido de que as condições de trabalho dos servidores sejam, de fato, aquelas que contribuam para a realização de suas vidas e, por extensão, sua dignificação e valorização pessoal.

O programa de Inclusão terá como objetivo principal implementação de uma política que permita a utilização integral e autônoma das instalações e dos recursos, de maneira presencial e/ou por intermédio de seus canais de interação, independente das condições específicas de cada servidor para o desempenho de suas atividades laborais. Assim, a sugestão dos objetivos específicos do referido programa proposto são:

- Criar e compartilhar as políticas, estratégias e ações em relação à inclusão, provisão e acompanhamento do trabalho dos servidores com deficiências com demais instituições de ensino;
- Disseminar a cultura da inclusão, promovendo o crescimento individual e coletivo pela convivência com as diferenças e o reconhecimento do valor da diversidade;
- Implementar as atribuições pertencentes no Regimento Interno do CIA de cada Grupo de trabalho de Acessibilidade: Pedagógica, Arquitetônica, Atitudinal e Comunicacional.
- Adequar equipamentos, softwares e portais de maneira que as

tecnologias assistivas equalizem as condições de uso para todos servidores com deficiência.

A partir desses objetivos específicos, se passa a traçar diretrizes e ações para cada um deles. Assim, mediante o objetivo dessa pesquisa, devido ao MPPGAV, aqui se apresenta a proposta de produto, dedicando as sugestões de ações para o objetivo: Criar e compartilhar as políticas, estratégias e ações em relação à inclusão, provisão e acompanhamento do trabalho dos servidores com deficiências da UFPB.

Porém, antes mesmo de abordar e se aprofundar nas diretrizes para atingir o objetivo citado acima, se faz necessário um mapeamento dos servidores técnico-administrativos com deficiência, pois como já foi relatado, a UFPB não possui um banco de dados alimentado e atualizado que permita o mapeamento desses servidores.

Dando continuidade às contribuições, se considera o Mapeamento dos servidores técnico-administrativos com deficiência da UFPB como a primeira ação. E para conseguir esse mapeamento se faz necessária as seguintes sugestões:

- Pretende-se ao fim desse trabalho de pesquisa, fazer uma apresentação por parte da pesquisadora do mesmo reunindo, principalmente, gestores da PROGEP e ao CIA. Assim, juntos podem traçar reuniões para juntos agirem no que for necessário;
- Agendar reuniões entre servidores e/ou gestores da DIVISÃO DE CADASTRO E PAGAMENTO DE SERVIDORES (DCPS) e Seção de Cadastro e Registro Funcional (SCRF) da PROGEP juntamente com os servidores e/ou gestores do CIA. Pretende-se com tais reuniões, conhecimento das demandas de cada setor e elaboração de estratégias e ações de atuação conjunta que permitirão o mapeamento dos atuais servidores técnico-administrativos;
- A sugestão é que após esse mapeamento ocorra à alimentação dos sistemas SIGRH e SIGEPE. Assim sendo, será possível dar continuidade nas diretrizes e ações para o objetivo de criar e compartilhar as políticas, estratégias e ações em relação à inclusão, provisão e acompanhamento do trabalho dos servidores com deficiências da UFPB;
- Criando e compartilhando as políticas, estratégias e ações em relação à inclusão, provisão e acompanhamento do trabalho dos servidores com deficiências da UFPB.

É certo que, o ingresso de servidores com deficiência da UFPB pode ocorrer via aprovação em concurso e processo de remoção. No entanto, possivelmente o

maior número de acesso desses servidores à Universidade acontece por meio da reserva de vagas em concurso público, pode ser considerada uma importante ação de um processo de inclusão. Assim, este estudo destaca as sugestões no processo de provisão dos servidores técnico-administrativos com deficiência.

O CIA é uma assessoria especial vinculada diretamente ao Gabinete da Reitoria e tem por objetivo garantir o acesso, a participação e o sucesso na comunidade acadêmica universitária de pessoas com deficiência, sejam eles discentes e servidores. Ao considerar que,

A Universidade Federal da Paraíba é a universidade que tem o maior número de alunos com deficiência no país. A gente tem aproximadamente 3.840 alunos com deficiência em todos os campus. E até por isso o CIA tem sua atuação estabelecida para receber e prestar os seus serviços ao discente com deficiência que são selecionados através do Sistema de Seleção Unificada (SiSU) e aprovados para estudarem no ensino superior na UFPB (GESTOR 1).

Resumidamente, o CIA tem a sua atuação plausível com os discentes com deficiência, tendo como ferramenta o SIGAA e por isso mantém atualizadas as informações dos alunos com deficiência no sistema SIGAA. Conforme o Manual do NEE (2017, p. 03), o SIGAA possui o,

[...] módulo Necessidades Educacionais Especiais – NEE – objetiva realizar o acompanhamento pedagógico de alunos que possuem algum tipo de necessidade educacional especial, desde o momento de seu ingresso até o momento da finalização de seu curso de Graduação ou Pós-Graduação na instituição.

O CIA é responsável por preencher os dados no sistema dos discentes com deficiência. E desta forma, o docente recebe em seu acesso ao SIGAA, na turma em que atuará, informações importantes e recomendações pedagógicas do aluno com deficiência matriculado.

Assim, o docente não é surpreendido no primeiro dia de aula ao receber o(s) aluno(s) com deficiências que necessitam de mudanças/adaptações pedagógicas. Ele já dispõe desta informação previamente.

Destaca-se, também, que o CIA possui parcerias com o Laboratório de Vida Independente e Tecnologia Assistiva (LAVITA)<sup>38</sup> que é ligado ao Departamento de

---

<sup>38</sup> Link para acesso: <https://lavitaufpb.wixsite.com/lavita/lavita>.

Terapia Ocupacional do Centro de Ciências da Saúde da UFPB. Esse laboratório tem como objetivo,

[...] realizar ações, pesquisas e atendimentos de pessoas com deficiência física e/ou sensorial, visando o planejamento, desenvolvimento, treino e uso de produtos de Tecnologia Assistiva nas áreas: Adequação Postural do Sentar; Auxílios de Mobilidade; Comunicação Aumentativa e Alternativa; Confeção de Órteses para Membros Superiores; Materiais para Suporte Pedagógico; Desenvolvimento de Jogos e Brinquedos Adaptados; Confeção de dispositivos de auxílio para facilitar a execução das atividades de vida diária, entre outras. [...] o aluno ou servidor com deficiência quando ingresso na Universidade é orientado a procurar o Comitê de Inclusão e Acessibilidade da instituição onde posteriormente, é avaliado e dependendo da sua demanda, encaminhado para o LAVITA a fim de atender e conceder (empréstimo) os dispositivos de tecnologia assistiva necessários a partir das demandas.

Apesar da página do LAVITA dizer que quando o servidor ingressa na UFPB é orientado a procurar o CIA, isto na realidade não acontece. Conforme a imagem abaixo.

**Figura 15:** Imagem do: site do Laboratório de Vida Independente e Tecnologia Assistiva da UFPB (LAVITA)



Fonte: *print screen* da tela.

Outra parceria do CIA que merece destaque é o Laboratório de Acessibilidade<sup>39</sup>, que é vinculado ao Centro de Tecnologia da UFPB e tem como objetivo,

[...] apoiar atividades de ensino nas disciplinas de Arquitetura e Urbanismo, vinculadas às áreas de Projeto (de edificações e urbano) e Tecnologia da Arquitetura, além de promover a consolidação de pesquisas científicas na área, colaborando com a prática da extensão já difundida na UFPB.

O laboratório LACESSE atua com o CIA através do Grupo de trabalho - Acessibilidade Arquitetônica (GT - AA).

O CIA pode juntamente com a PROGEP desenvolver e institucionalizar a provisão de servidores com deficiência; aqui, especificamente, são descritas contribuições para a implementação.

A Provisão, de acordo com Pinto (2019, p. 69),

[...] a provisão de servidores técnico-administrativos, também conhecida como processo de agregação e alocação de pessoas [...], vai desde o recrutamento, a seleção de pessoas nas universidades (seleção e avaliação do candidato), o processo admissional (nomeação, posse e exercício), alocação e acompanhamento de pessoas.

Assim, o recrutamento dos servidores analisados dá início a partir da empresa/instituição contratada pela UFPB para realizar os concursos públicos e processos seletivos que irão selecionar e providenciar toda a avaliação dos candidatos.

No momento que ela divulga os nomes dos aprovados e classificados, já internamente faz uma avaliação/perícia médica prévia a partir dos laudos médicos apresentados pelos candidatos.

No processo admissional, que hoje é feito por setores da PROGEP, o recomendado é contar com a participação do CIA. Como por exemplo, quando os nomeados forem entregar documentações para a posse na PROGEP, a Divisão de Seleção e Provisão (DSP) receba as documentações das pessoas com deficiência e remetam para a CIA. Posteriormente, a CIA será responsável pela elaboração do parecer que constem informações para alimentar o SIGRH, e se necessário for, recomendações para o futuro local de trabalho e para a futura chefia.

---

<sup>39</sup> Link de acesso: <http://www.ct.ufpb.br/lacesse>.



Recomenda-se que, esse parecer do CIA seja elaborado segundo as recomendações da Lei nº 13.146/2015, nomeada como o Estatuto da Pessoa com Deficiência, em seu Art. 2ª parágrafo 1º, que diz que a avaliação da deficiência, quando necessária, deverá ser biopsicossocial, ou seja, realizada por equipe multiprofissional e interdisciplinar e deve considerar: os impedimentos nas funções e nas estruturas do corpo; os fatores socioambientais, psicológicos e pessoais; a limitação no desempenho de atividades; e a restrição de participação (BRASIL, 2015). Acrescenta-se a esse parecer, como já foi dito, as recomendações da equipe multidisciplinar sobre o futuro local de trabalho do servidor para a futura chefia.

Também é necessária a participação do CIA no momento de definição do setor destino do servidor técnico-administrativo com deficiência, pois assim será possível o CIA avaliar o ambiente, e caso seja preciso auxiliar nas adaptações. Assim, o ambiente e os demais servidores já estarão cientes e preparados para receber aquele servidor.

Após os novos servidores técnico-administrativos serem empossados, a PROGEP faz com alguns uma semana de integração e capacitações sobre a iniciação ao serviço público. E como afirma o GESTOR 1,

[...] Nesse momento o comitê não participa, não está lá para dar uma palavra sobre o comitê, por exemplo, já que apresentam a UFPB. As vezes uma pessoa com deficiência entra na UFPB pela ampla concorrência.

Então, é importante a participação do CIA na recepção de novos servidores, bem como na realização de palestras para ocorrer momentos de divulgação das atividades desse comitê.

Sobre o acompanhamento de pessoas com deficiência, pode ser realizado pelo CIA, desde que o servidor aceite a realização. A questão do prazo desse acompanhamento deverá ser determinado pela equipe multiprofissional. Tal acompanhamento tem por objetivo verificar se o ambiente está adequado para o desempenho das atividades do servidor com deficiência, se precisa de alguma ferramenta assistiva, encaminhamento para algum profissional de saúde etc. Quiçá, caso precise, a PROGEP poderá participar desse acompanhamento, através do SIASS, Coordenação de Qualidade de Vida, Saúde e Segurança no Trabalho (CQV) e Divisão de Educação e Capacitação Profissional (DECP). Assim, a UFPB poderá averiguar se todas as providências foram realizadas no sentido de que as condições

de trabalho dos servidores sejam, de fato, aquelas que contribuam para a realização de suas vidas e, por extensão, sua dignificação e valorização pessoal (ASSIS, 2016).

Acredita-se que, com tais contribuições para melhoria da inclusão, provisão e acompanhamento do trabalho dos TAE/PCD da UFPB, se consiga mudar a percepção tão negativa dessas pessoas em relação às dimensões de acessibilidade: arquitetônica, comunicacional, instrumental, programático, metodológico e atitudinal.

Além disso, tendo o SIGRH atualizado com as informações sobre os TAE/PCD, ficará mais fácil para a instituição melhorar o ambiente de trabalho, promover ações de saúde específicas para esses servidores, acompanhar o trabalho dos mesmos, propiciar seu desenvolvimento profissional, etc.

Assim, com a execução de tal programa, a UFPB poderá se tornar uma Instituição de referência para as demais IEFs.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

O despertar para esse estudo surgiu da omissão encontrada na realidade da UFPB, alinhada à história de vida da pesquisadora, uma servidora pública com deficiência, cadeirante, que vivencia a todo instante as dificuldades impostas por uma sociedade que não está preparada para processos necessários de inclusão, refletida na falta de infraestrutura básica em seu ambiente de trabalho.

A despeito das limitações descritas, o estudo buscou mostrar um olhar diferenciado, apresentada sob o prisma de uma pessoa com deficiência, almejando, para além de sensibilizar, provocar mudanças nas pessoas do seu convívio e, quiçá, na sociedade. Ao se tornar servidora TAE/PCD da UFPB, a pesquisadora detectou a falta de informações quanto aos demais servidores nas mesmas condições. Não havia, até aquele momento, qualquer dado sobre: quantidade, tipo de deficiência, lotação, cargo etc. Assim, considerando tal negligência institucional, nascia o premente desejo de dar visibilidade aos demais TAE/PCD da UFPB, razão de existir desse estudo.

Através da pesquisa, resta demonstrado que essa mencionada negligência institucional reflete de um processo social, histórico e cultural de exclusão. Durante muitos anos, as pessoas com deficiência viveram à margem da sociedade sendo, muitas vezes, consideradas incapazes de ter uma vida plena. Índícios desse processo de exclusão remontam à Grécia Antiga, perdurando até meados da década de 1960, quando práticas de integração social surgem na sociedade. As pessoas com deficiência passaram a ser tratadas em instituições específicas, dentro de uma perspectiva de integração, mas ainda fora do alcance de demais serviços existentes na comunidade. No Brasil, mais precisamente nos anos 1990, após a promulgação da Constituição Federal de 1988, ocorre a mudança de paradigma de integração para inclusão social.

Ao verbo “incluir” se atribui o sentido de “fazer parte”. Já a inclusão é a ação de inserir a pessoa ou um grupo representativo na sociedade. Desse modo, pode-se dizer que, incluir uma PCD significa torná-la participante da vida social, econômica e política, assegurando o respeito aos seus direitos. O trabalho é uma das principais formas de inclusão social, tendo em vista que consegue agregar os fatores social e econômico.

O marco legal para esse processo de inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho aconteceu com a conhecida Lei de Cotas, nome popular da Lei 8.213, de 24 de julho de 1991, que obriga empresas com 100 ou mais funcionários a preencher de 2% a 5% dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas com deficiência. Outro dispositivo legal marcante foi a Lei Brasileira de Inclusão (LBI), promulgada em face de pressões externas, tratando de várias vertentes da inclusão de pessoas com deficiência, tendo seu texto sido incorporado como emenda constitucional, à luz das orientações emanadas pela Convenção da ONU sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência.

A despeito dessas mudanças socioculturais e legais que amplificam o discurso inclusivo, processos de exclusão permanecem enraizados no seio de nossa sociedade, tendo em vista que traços históricos excludentes ainda são corriqueiros. Exemplo disto se verifica nos termos e valores da nomenclatura, utilizados ainda hoje para designar pessoas com deficiência, que apesar de mudanças no decorrer do tempo, vez ou outra, estampam falas como: “coitadinho”, “defeituoso”, “pessoa com capacidade limitada”, “portadora de necessidade especial”, entre outros. Atualmente, o termo pessoa com deficiência é a denominação mais aceita, demonstrando avanços na sociedade, numa perspectiva mais inclusiva.

A inclusão social ocorre de maneira bilateral, trata-se de um processo no qual pessoas ainda excluídas buscam, em conjunto com a sociedade, equacionar problemas, decidir sobre soluções e efetivar a equiparação de oportunidades para todos (SASSAKI, 2006). Assim, é imprescindível que a UFPB conheça seus TAE/PCD, para que juntos propiciem ações de melhoria da acessibilidade, promovendo inclusão e assegurando a igualdade de oportunidades e ambientação no trabalho. Além disso, os próprios servidores TAE/PCD devem se enxergar como instrumento de mobilização social, via de mão dupla nesse necessário processo de inclusão.

Para consecução dos objetivos específicos da pesquisa, a coleta e análise de dados permitiu traçar um panorama da realidade institucional:

- a) Dos 3.452 servidores TAE existentes na UFPB, não há informações a respeito dos TAE/PCD, apesar da existência de um Comitê de Inclusão e Acessibilidade (CIA) e de uma Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas. Assim, como promover ações para servidores com deficiência sem informações de quem são, onde estão, o que fazem, como fazem e como se sentem nos respectivos locais de trabalho?

- b) O PDI 2019-2023 apresenta diretrizes para a política de inclusão social e promoção da acessibilidade na UFPB, no entanto, nenhuma se mostra específica para os servidores com deficiência;
- c) Nos últimos concursos para TAE, a seleção foi executada por organizações externas, sendo a PROGEP responsável pela recepção, nomeação, lotação e acompanhamento do trabalho dos servidores TAE. Entretanto, o estudo comprovou que o CIA não participa de nenhuma etapa, demonstrando a omissão do setor junto à atuação para com os servidores TAE/PCD;
- d) De maneira contraditória à função, percebeu-se que o próprio CIA funciona no primeiro andar do prédio da reitoria, em uma sala pequena mesmo diante da demanda de trabalho, e, principalmente, não garante acessibilidade, como por exemplo, não tem piso tátil. Acredita-se pela análise do PDI 2014-2018 ocorre a espera da construção do Centro de Inclusão, cujo projeto arquitetônico está concluído;
- e) A instituição precisa investir em ações para eliminar as barreiras arquitetônicas, priorizando a construção de trajetos de rotas acessíveis e de estações urbanas. Talvez, esse problema possa ser resolvido com a execução dos projetos que ainda não foram realizados por acontecer problemas orçamentários e administrativos;
- f) A PROGEP não realiza nenhuma ação específica de acompanhamento de servidores TAE/PCD, que possa impactar na inclusão dos mesmos.

A pesquisa permitiu localizar todos os TAE/PCD ingressantes de 2009 até 2019, através do Sistema Integrado de Gestão de Planejamento e de Recursos Humanos (SIGRH), resultando num total de vinte e cinco (25) servidores técnico-administrativos com deficiência no *Campus I* da UFPB.

É bem verdade que, existem outros TAE/PCD na UFPB, entretanto, ingressaram na instituição antes do ano de 2009, ou foram aprovados através das vagas de ampla concorrência e/ou ingressaram na instituição sem deficiência e por algum motivo são pessoas com deficiência hoje. No entanto, o presente estudo atendeu aos propósitos traçados e tem sua importância para a UFPB, para a ciência e para a sociedade.

Traçando um perfil dos 25 TAE/PCD localizados, foi possível afirmar que:

- a) A maioria dos servidores TAE/PCD são homens, solteiros, que possuem ensino superior, mas trabalham no cargo de nível médio;
- b) A média de idade desses servidores é de 37 anos;
- c) 80% dos servidores TAE/PCD possui nível superior, demonstrando que seriam aptas a estarem na iniciativa privada, mas não são absorvidas diante da persistência de preconceitos socialmente arraigados (MAIOR, 2016).

E através dos 18 dos sujeitos técnico-administrativos com deficiência que responderam ao questionário, é possível afirmar que:

- a) A maioria deles são deficientes físicos (em 66,7% dos sujeitos), 27,8% deles apresentam a deficiência visual, 5,6% deles definiram que tem deficiência auditiva e nenhum deles tem deficiência mental;
- b) Quando perguntados quais os recursos, auxílios ou equipamentos, o TAE/PCD faz uso no seu dia a dia e ambiente de trabalho, dois TAE/PCD que tem deficiência física disseram: um afirmou utilizar cadeira de rodas e o outro cadeira especial no seu dia a dia e ambiente de trabalho; os demais respondentes não sinalizaram que precisam de qualquer auxílio.

Tal informação pode ser importante no trabalho que o CIA pode desenvolver com esses servidores, seja fazendo uma análise do seu ambiente de trabalho e indicações de uso de recursos, auxílios ou equipamentos para melhoria do seu dia a dia e/ou no trabalho. Até porque quando perguntados se já foram contemplados por qualquer ação do Comitê de Acessibilidade (CIA), 100% responderam que não foram e apenas 50% desses servidores conhecem o CIA. Assim, o CIA tem muito a expandir a sua atuação com os servidores TAE/PCD.

Por meio dos dados, pode-se afirmar que, 50% dos servidores respondentes não possuem uma pós-graduação, podendo a PROGEP estimular a esses servidores que prossigam nos estudos. Uma vez que apenas 27,78% têm ou fazem especialização e 22,22% assinalaram que estudam ou já são mestres.

Os 72,2% dos servidores técnico-administrativos entrevistados trabalham a carga horária integral, sem redução de carga horária contrariando o que prevê a Lei nº 8.112, em seu § 2º concede horário especial ao servidor PCD, quando comprovada a necessidade por junta médica oficial, independentemente de compensação de horário.

Através dessa pesquisa, foi possível constatar que, não há nenhum acompanhamento diferenciado para tais servidores. Esse acompanhamento é necessário diante da complexidade da instituição, com quase 65 anos e apresenta problemas arquitetônicos, comunicacionais, culturais, etc. E a presente pesquisa tem em seu diferencial a percepção dos TAE/PCD e Gestores a respeito das seis dimensões de acessibilidade de Sasaki (2009) considerando igual importância.

A partir da referida análise, pode-se dizer que, os servidores apontaram não ter acessibilidade nas seguintes dimensões: arquitetônica, comunicacional, metodológica, instrumental, programática. Entretanto, a única dimensão considerada como acessível foi a atitudinal. Assim, corroborando com o estudo de Carvalho (2018) em que os cinco TAE/PCD pesquisados por ela foram enfáticos ao demonstrarem nas respostas da entrevista que não identificaram qualquer barreira atitudinal no âmbito da UFPB, mas destacaram a acessibilidade arquitetônica como uma barreira importante.

Tal fato pode demonstrar que há urgência na melhoria da acessibilidade arquitetônica. No entanto, no atual estudo 83% dos TAE/PCD afirmaram que não ocorre a acessibilidade comunicacional, na UFPB. Perante de tal comprovação, a pesquisadora indica pertinência de um estudo futuro avaliando como está a Comunicação Institucional da UFPB e quiçá analisando em profundidade a acessibilidade comunicacional da Instituição.

Em relação à perspectiva de gestores da UFPB a respeito das dimensões de acessibilidade, foi possível perceber que, a gestão tem ciência dos problemas existentes na(s) inclusão/dimensões de acessibilidade. No entanto, não é sanado devido, primeiramente, à ausência do banco de dados com informações desses servidores, o que dificulta as atuações. Além disso, ações inclusivas embargam em questões orçamentárias e administrativas da instituição, assim como, na inexistência de uma política orçamentária mais específica, oriunda do governo federal, que cria obstáculos à efetivação de tais ações inclusivas. No entanto, é necessário mudar na instituição a realidade da inclusão, provisão e acompanhamento dos recursos e ferramentas sem depender do Governo Federal para tal.

Diante desse contexto, o estudo expõe as contribuições para melhoria e sugestão de implementação do programa de inclusão e acompanhamento dos servidores técnico-administrativos com deficiência na UFPB.

Destaca-se, primeiramente, fazer um esforço e uma parceria entre a PROGEP e o CIA para um mapeamento dos servidores técnico-administrativos com deficiência e assim, alimentar o SIGRH com as informações sobre os TAE/PCD. Deste modo, evoluir para institucionalizar a criação de um programa de inclusão e acompanhamento para os servidores com deficiência, sejam eles docentes ou técnico-administrativos.

O programa de inclusão proposto precisa estar atrelado a ações de acompanhamento do trabalho do servidor, porque para Assis (2016), é importante que a universidade propicie condições de trabalho dos servidores para que o trabalho contribua para a realização de suas vidas e seja, por extensão, sua dignificação e valorização pessoal e profissional.

O programa de Inclusão terá como objetivo principal implementação de uma política que permita a utilização integral e autônoma das instalações e dos recursos, de maneira presencial e/ou por intermédio de seus canais de interação, independente das condições específicas de cada servidor para o desempenho de suas atividades laborais.

Através do referido programa, foram traçados os seguintes objetivos específicos: Criar e compartilhar as políticas, estratégias e ações em relação a inclusão, provisão e acompanhamento do trabalho dos servidores com deficiências com demais instituições de ensino; disseminar a cultura da inclusão, promovendo o crescimento individual e coletivo pela convivência com as diferenças e o reconhecimento do valor da diversidade; implementar as atribuições pertencentes no Regimento Interno do CIA de cada Grupo de Trabalho de Acessibilidade: Pedagógica, Arquitetônica, Atitudinal e Comunicacional; adequar equipamentos, softwares e portais de maneira que as tecnologias assistivas equalizem as condições de uso para todos servidores com deficiência.



## REFERÊNCIAS

ALVES, Daniel Xavier. **A Inclusão da Pessoa com deficiência no mercado de trabalho formal**. 2011. Monografia (Graduação em Serviço Social) - Faculdade Redentor, Campos dos Goytacazes, 2011.

ARANHA, Maria Salete Fábio. **Projeto Escola Viva: garantindo o acesso e permanência de todos os alunos na escola: necessidades educacionais especiais dos alunos**. Brasília: Ministério da Educação, Secretaria de Educação Especial, 2005.

ASSIS, José Gabriel Antunes. **A pessoa com deficiência no serviço público: análise das condições de trabalho na Universidade Federal de Goiás regional Jataí**. 2016. 174 f. Dissertação (Mestrado em Educação) - Universidade Federal de Goiás, Jataí, 2016.

BARDIN, Laurence. **Análise de conteúdo**. Lisboa: Edições 70, 1977.

BARSANO, Paulo Roberto; BARBOSA, Rildo Pereira. **Segurança do Trabalho - Guia Prático e Didático**. São Paulo: Érica, 2014.

BATISTA, Cristina Abranches Mota. **A inclusão a pessoa portadora de deficiência no mercado formal de trabalho: um estudo sobre suas possibilidades nas organizações de Minas Gerais**. 2002. 241f. Dissertação (Mestrado em Ciências Sociais) – Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, Belo Horizonte – MG, 2002.

BERGUE, Sandro Trescastro. **Gestão de pessoas em organizações públicas**. 3. ed. Caxias do Sul - RS: Educs, 2010.

BEZERRA JUNIOR, Benilton Carlos. **Deficiência e Diferenças**. 2016. (48min08s). Disponível em: < <https://www.youtube.com/watch?v=jQKD5mIMJsM> > Acesso em: 22 mai.2019.

BÍBLIA, Português. **A Bíblia Sagrada: Antigo e Novo Testamento**. Tradução de João Ferreira de Almeida. Edição rev. e atualizada no Brasil. Barueri: Sociedade Bíblica do Brasil, 2012.

BRASIL. **CONSTITUIÇÃO FEDERAL de 1988**. São Paulo: Saraiva, 2002.

\_\_\_\_\_. Ministério da Educação. Instruções para elaboração de Plano de Desenvolvimento Institucional. Brasília, DF, 2007. Disponível em: <<http://www2.mec.gov.br/sapiens/pdi.html>>. Acesso em: 31 mai. 2019.

\_\_\_\_\_. Ministério da Saúde. Pesquisa nacional de saúde: 2013: indicadores de saúde e mercado de trabalho: Brasil e grandes regiões / IBGE, Coordenação de Trabalho e Rendimento. - Rio de Janeiro: IBGE, 2016. 66 p. Disponível em: <<https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv97329.pdf>>. Acesso em: 24 fev. 2020.

\_\_\_\_\_. Ministério do Trabalho. A inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. – 2. ed. – Brasília: MTE, SIT, 2007. Disponível em: <<http://www.portalinclusivo.ce.gov.br/phocadownload/publicacoesdeficiente/aincl usaodaspdcnmercdetrabalho.pdf>>. Acesso em: 24 jun. 2019.

\_\_\_\_\_. Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L8112cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8112cons.htm)> . Acesso em: 10 mar. 2019.

\_\_\_\_\_. Decreto nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999, dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/D3298.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/D3298.htm)> . Acesso em: 10 mar. 2019.

\_\_\_\_\_. Decreto nº 9.508, de 24 de setembro de 2018, dispõe sobre a 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. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2015-2018/2018/Decreto/D9508.htm#art10](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2018/Decreto/D9508.htm#art10)>. Acesso em: 10 mar. 2019.

\_\_\_\_\_. 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. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm)>. Acesso em: 17 jul. 2019.

\_\_\_\_\_. Decreto nº 5.707, de 23 de fevereiro de 2006. Institui a Política e as Diretrizes para o Desenvolvimento de Pessoal da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, e regulamentando dispositivos da Lei no 8.112, de 11 de dezembro de 1990. 2006

\_\_\_\_\_. Decreto nº 5.825, de 29 de junho de 2006, estabelece as diretrizes para elaboração do Plano de Desenvolvimento dos Integrantes do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-administrativos em Educação, instituído pela Lei nº 11.091, de janeiro de 2005. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2004-2006/2006/Decreto/D5825.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2004-2006/2006/Decreto/D5825.htm)>. Acesso em: 22 nov. 2019.

\_\_\_\_\_. Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L8213cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8213cons.htm)> . Acesso em: 10 mar. 2019.

CAMPOS, José Guilherme Ferraz de; VASCONCELLOS, Eduardo Pinheiro Gondim; KRUGLIANSKAS, Gil. Incluindo pessoas com deficiência na empresa: estudo de caso de uma multinacional brasileira. **Revista de Administração**, São Paulo, v.48, n.3, p.560-573, jul./ago./set. 2013. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rausp/v48n3/13.pdf>>. Acesso em: 15 dez. 2019.

CARVALHO, Maria do Rosário. **O Acesso de Servidores Públicos com Deficiência na Universidade Federal Da Paraíba e as Barreiras Atitudinais no Ambiente de Trabalho**. 2018. 116f. Dissertação (Mestrado Profissional Educação) - Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa – PB, 2018.

CARVALHO-FREITAS, Maria Nivalda de; TETTE, Raissa Pedrosa Gomes; SOUZA, Graceane Coelho de; BENTIVI, Daiane Rose Cunha; OLIVEIRA, Marcos santos de. Percepção de desempenho de pessoas com deficiência e desenho do trabalho. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**, Minas Gerais v.19, n.4, p. 781-790, dez. 2019. Disponível em: <<http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rpot/v19n4/v19n4a07.pdf>>. Acesso em: 19 dez. 2019.

\_\_\_\_\_. Deficiência e Trabalho: Literatura Científica Internacional. Pesquisas e **Práticas Psicossociais**, São João del-Rei, v.6, n.1, p. 128-138, jan./jul., 2011. Disponível em: <[https://www.ufsj.edu.br/portal2-repositorio/File/revistalapip/volume6\\_n1/Carvalho-Freitas\\_et\\_al.pdf](https://www.ufsj.edu.br/portal2-repositorio/File/revistalapip/volume6_n1/Carvalho-Freitas_et_al.pdf)>. Acesso em: 01 fev. 19.

CARVALHO-FREITAS, Maria Nivalda de; MARQUES, Antônio Luis. Construção e Validação de Instrumentos de Avaliação da Gestão da Diversidade: a Inserção no Trabalho de Pessoas com Deficiência. In: \_\_\_\_\_. Encontro Anual da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração, 30, 2006, Salvador. **Anais eletrônicos do 30º Encontro Anual da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração**. Salvador, 2006. Disponível em: <[http://www.anpad.org.br/diversos/down\\_zips/10/enanpad2006-eorb-1022.pdf](http://www.anpad.org.br/diversos/down_zips/10/enanpad2006-eorb-1022.pdf)>. Acesso em: 02 jan. 2019.

COELHO, Fernando de Souza; MENON, Isabela de Oliveira. A quantas anda a gestão de recursos humanos no setor público brasileiro? Um ensaio a partir das (dis)funções do processo de recrutamento e seleção? Os concursos públicos. **Revista do Serviço Público**, Brasília, v. 69, p. 151-180, 2018. Disponível em: <<https://revista.enap.gov.br/index.php/RSP/article/view/3497/2046>>. Acesso em: 16 dez. 2019.

COSTA, Pedro Henrique Fernandes Soares. **Fluxos de inserção e acompanhamento das condições de trabalho de servidores com deficiência: um estudo de caso**. 2017. 129f. Dissertação (Mestrado em gestão de processos institucionais) - Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Natal - RN, 2017.

DINIZ, Débora. **O que é deficiência?** São Paulo: Brasiliense, 2007.

ENAP, Escola Nacional de Administração Pública, 2017. Disponível em: <<https://inclusao.enap.gov.br/wp-content/uploads/2018/04/INCLUS%C3%83O-DE-PESSOAS-COM-DEFICI%C3%8ANCIA-NA-ADMINISTRA%C3%87%C3%83O-P%C3%9ABLICA.pdf>>. Acesso em: 24 jul. 2019.

EVARISTO, Conceição. Da grafia-desenho de minha mãe, um dos lugares de nascimento de minha escrita. In: \_\_\_\_\_. ALEXANDRE, Marcos Antônio Alexandre (Org.). **Representações performáticas brasileiras: teorias, práticas e suas**

interfaces. Belo Horizonte: Mazza Edições, 2007.

FACHIN, Odília. **Fundamentos de metodologia**. 4. ed. São Paulo: Saraiva, 2003.

FERREIRA, Norma Sandra de Almeida. As pesquisas denominadas "estado da arte". **Educação & Sociedade**. [online], Campinas - SP, v. 23, n. 79, p.257-272, 2002. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/es/v23n79/10857.pdf>>. Acesso em: 24 jul. 2019.

FERREIRA, Patricia Itala; RAMAL, Andrea. (Org.). **Atração e seleção de talentos**. Rio de Janeiro: LTC, 2014.

GEMAA, Grupo de Estudos Multidisciplinares da Ação Afirmativa. Disponível em: <<http://gema.iesp.uerj.br/o-que-sao-acoes-afirmativas/>>. Acesso em: 31 mai. 2019.

GHEDIN, Evandro; FRANCO, Maria Amélia do Rosário Santoro. **Questões de método na construção da pesquisa em educação**. São Paulo: Cortez, 2008.

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

\_\_\_\_\_. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 1999.

GOMES, Joaquim Benedito Barbosa. A recepção do instituto da ação afirmativa pelo Direito Constitucional brasileiro. **Revista de Informação Legislativa**, Brasília a, n. 151 jul./set. 2001. Disponível em: <<https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/705/r151-08.pdf?sequence=4&isAllowed=y>>. Acesso em: 21 jan. 2020.

GUGEL, Maria Aparecida. **Pessoas com deficiência e o direito ao concurso público**: reserva de cargos e empregos públicos, administração pública direta e indireta. Goiânia: Editora da UCG, 2016. Disponível em: <<https://inclusao.enap.gov.br/wp-content/uploads/2018/05/PESSOAS-COM-DEFICI%C3%80NCIA-E-O-DIREITO-AO-CONCURSO-P%C3%90BLICO-MARIA-APARECIDA-GUGEL-20161.pdf>>. Acesso em: 20 jan. 2020.

IBGE. **Censo Demográfico 2010**: Características Gerais da População, Religião e Pessoas com Deficiência. Censo demográfico. Rio de Janeiro, p.1-215, 2010. Disponível em: <[https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/periodicos/94/cd\\_2010\\_religiao\\_deficiencia.pdf](https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/periodicos/94/cd_2010_religiao_deficiencia.pdf)>. Acesso em: 02 jun. 2019.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. **Fundamentos de metodologia científica**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2003.

LANNA JUNIOR, 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. Disponível em: <[https://files.cercomp.ufg.br/web/up/211/o/Hist%C3%B3ria\\_do\\_Movimento\\_Pol%C3](https://files.cercomp.ufg.br/web/up/211/o/Hist%C3%B3ria_do_Movimento_Pol%C3)

%ADtico\_das\_Pessoas\_com\_Defici%C3%AAncia\_no\_Brasil.pdf?1473201976>. Acesso em: 11 jan. 2020.

LAVILLE, Christian; DIONNE, Jean. **A construção do saber**: manual de metodologia da pesquisa em ciências humanas. Porto Alegre: Artes médicas sul Ltda.; Belo Horizonte: UFMG, 1999.

LONGO, Francisco. **Mérito e flexibilidade**: a gestão das pessoas no setor público. São Paulo: Editora FUNDAP, 2007.

LOPES, José Rogério. “Exclusão social” e controle social: estratégias contemporâneas de redução da subjetividade. **Psicologia & Sociedade**, Florianópolis, v. 18, n. 2, 2006.

MAIOR, Izabel Maria Madeira de Loureiro. **Deficiência e Diferenças**. 2016. (48min08s). Disponível em: < <https://www.youtube.com/watch?v=jQKD5mIMJsM> > Acesso: 22. mai.2019.

MANUAL DO NEE, Elaborado pela Superintendência de Informática da UFRN. Jan. 2017. Disponível em: <[https://web.ifac.edu.br/integra/wp-content/uploads/sites/9/2018/05/manual\\_nee.pdf](https://web.ifac.edu.br/integra/wp-content/uploads/sites/9/2018/05/manual_nee.pdf)>. Acesso. 02 fev. 2020.

MINISTÉRIO DO PLANEJAMENTO, Painel estatístico de pessoal. Disponível em: <<http://painel.pep.planejamento.gov.br/QvAJAXZfc/opendoc.htm?document=painelp ep.qvw&lang=en-US&host=Local&anonymous=true>>. Acesso em: 30 jan. 2020.

MOREIRA, Virginia. O Método Fenomenológico de Merleau-Ponty como Ferramenta Crítica na Pesquisa em Psicopatologia. **Psicologia: Reflexão e Crítica**, Rio Grande do Sul, 2004, v. 17, n. 3, p.447-456, 2004. Disponível em: < <http://www.scielo.br/pdf/%0D/prc/v17n3/a16v17n3.pdf> > Acesso em: 15 jun. 2019.

NASCIMENTO, Flaviano Batista do. **Condições de Acessibilidade dos Centros Acadêmicos Universitários**: Criação de um Instrumento de Avaliação. 2017. 118f. Dissertação (Mestrado Profissional em Políticas Públicas, Gestão e Avaliação da Educação) - Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa – PB, 2017.

OLIVEIRA, Cristiano Lessa de. Um Apanhado Teórico-Conceitual Sobre a Pesquisa Qualitativa: Tipos, Técnicas e Características. **Revista Travessias**, Paraná, v. 2, n. 3, 2008. Disponível em: <<http://e-revista.unioeste.br/index.php/travessias/article/view/3122/2459> > Acesso em: 22 set. 2019.

OLIVEIRA, Luiz Henrique Silva de. “Escrivências”: rastros biográficos em Becos da memória, de Conceição Evaristo. **Terra roxa e outras terras: Revista de Estudos Literários**, Londrina, v.17-B, p. 85-94, dez. 2009. Disponível em: <<http://www.uel.br/revistas/uel/index.php/terraroxa/article/view/25008/18332>>. Acesso em: 15 out. 2019

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. Resolução ONU 48/96. Regras Gerais sobre a Igualdade de Oportunidades para Pessoas com Deficiências. Adaptadas pela

Assembleia Geral das Nações Unidas na sua resolução 48/96, de 20 de Dezembro de 1993. Disponível em:  
<[http://www.dhnet.org.br/direitos/sip/onu/deficiente/regras\\_gerais.htm](http://www.dhnet.org.br/direitos/sip/onu/deficiente/regras_gerais.htm)>.  
Acesso em: 29 ago.19.

PANTOJA, Maria Júlia, CAMÕES, Marizaura R. de Souza; BERGUE, Sandro Trescastro. (Org.). **Gestão de pessoas: bases teóricas e experiências no setor público**. Brasília: ENAP, 2010.

PEREIRA, Giulianne Monteiro. **O Acesso à informação na UFPB: memórias para lembrar direitos esquecidos**. 2016. 215f. Dissertação (Mestrado em Ciência da Informação) - Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa – PB, 2016.

PINTO, Mirella Rocha Ribeiro. **Proposição de um plano de provisão para os servidores técnico-administrativos da Universidade Federal da Paraíba**. 2019. 177f. Dissertação (Mestrado Profissional em Políticas Públicas, Gestão e Avaliação da Educação Superior) - Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa – PB, 2019.

PIRES, Alexandre Kalil et al. **Gestão por competências em organizações de governo**. Brasília: ENAP, 2005. Disponível em:  
<[https://repositorio.enap.gov.br/bitstream/1/383/1/livro\\_gestao\\_competencias.pdf](https://repositorio.enap.gov.br/bitstream/1/383/1/livro_gestao_competencias.pdf)>.  
Acesso 22 dez. 2019.

POLIA, Andreza Aparecida. O Comitê de Inclusão e Acessibilidade da Universidade Federal da Paraíba sob o olhar de uma gestão. In: \_\_\_\_\_. DAXENBERGER, Ana Cristina Silva; POLIA, Andreza Aparecida. **Inclusão: do discurso às práticas educacionais**. Curitiba: Appris, 2018.

ROSA, Mariana Camilo Medeiros; SILVA, Lamara Fabia Lucena; SILVA, Rivania de Sousa. **Servidores públicos com deficiência: resultado parcial de pesquisa acerca da inclusão ao trabalho no âmbito do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia da Paraíba**. 2018. In: \_\_\_\_\_. COLBEDUCA, 4., e CIEE, 2., 2018, Portugal. **Anais eletrônicos do IV COLBEDUCA e II CIEE**. Portugal, 2018. Disponível em:  
<<http://www.periodicos.udesc.br/index.php/colbeduca/article/view/11593>>. Acesso em: 21 jan. 2020.

RICHARDSON, Roberto Jarry. **Pesquisa social: métodos e técnicas**. São Paulo: Atlas, 1999.

**Resolução nº 37/52 de 03 de dezembro de 1982** - Programa de Ação Mundial para as Pessoas com Deficiência. Disponível em:  
<<http://www.portalinclusivo.ce.gov.br/phocadownload/publicacoesdeficiente/programadeacaomundialparaaspcd-onu.pdf>>. Acesso em : 30 abr. 2019.

SASSAKI, Romeu Kazumi. Como chamar as pessoas que têm deficiência? **Revista da Sociedade Brasileira de Ostomizados**, Ano I, n. 1, p. 8-11, 2003 [Texto atualizado em 2009]. Disponível em:  
<<http://acervo.plannetaeducacao.com.br/portal/artigo.asp?artigo=1855>>. Acesso em: 23 maio 2019.

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

\_\_\_\_\_. **Inclusão**: Construindo Um a Sociedade Para Todos. 7 ed. Rio de Janeiro: WVA, 2006.

\_\_\_\_\_. **Inclusão implica em transformação**. Entrevista ao Jornal da entidade Amigos dos Metroviários Excepcionais, 2005.

SCHREINER, Josemara. Dificuldades que as Pessoas com Deficiência Encontram na Inserção do Mercado de Trabalho. **Revista Científica FAZER**. Faculdade Anglicana de Erechim – FAE, v.5, n.1, p.54-75, 2017. Disponível em: <<http://www.legiaodacruz.com.br/wp-content/uploads/2018/06/Artigo-4.pdf>>. Acesso em: 25 jun. 2019.

SCHIKMANN, Rosane. Gestão estratégica de pessoas: bases para a concepção do curso de especialização em gestão de pessoas no serviço público. In: \_\_\_\_\_. PANTOJA, Maria Júlia; SIMÕES, Marizaura R. de Souza; BERGUE, Sandro Trescastro. (Orgs.). **Gestão de pessoas**: bases teóricas e experiências no setor público. Brasília: ENAP, 2010. Disponível em: <<https://repositorio.enap.gov.br/bitstream/1/514/1/Livro.pdf>>. Acesso: 10 fev. 2020.

SILVA, Anielson Barbosa da; BISPO, Ana Carolina Kruta de Araújo; AYRES, Simone Maia Pimenta Martins. **Desenvolvimento de Carreiras por Competências**. Brasília: ENAP, 2019. Disponível em: <[https://repositorio.enap.gov.br/bitstream/1/4287/1/11\\_Livro\\_Desenvolvimento%20de%20carreiras%20por%20competencias.pdf](https://repositorio.enap.gov.br/bitstream/1/4287/1/11_Livro_Desenvolvimento%20de%20carreiras%20por%20competencias.pdf)>. Acesso em: 18 fev. 2020

SILVA, Lidiane Ramos da. **Políticas de inclusão na educação superior**: acesso e permanência de pessoas com deficiência na UFPB. 2017. 186f. Dissertação (Mestrado em Políticas Públicas, Gestão e Avaliação da Educação Superior) - Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa – PB, 2017.

SILVA, Alice Gerlane Cardoso da. **Da inserção à inclusão**: um estudo sobre as políticas e práticas de gestão de pessoas voltadas às pessoas com deficiência em João Pessoa-PB. 2015. 172f. Dissertação (Mestrado em Administração) - Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa – PB, 2015.

SILVA, Otto Marques da. **Epopeia ignorada**. Edição de Mídia. São Paulo: Editora FASTER, 2009.

SIQUEIRA, Luciane Barcia Brasil. Motivação e portadores de necessidades especiais: uma discussão possível? 2004. **Monografia** (Graduação em Administração) – Centro Universitário de João Pessoa, João Pessoa – PB, 2004.

STROPPIA, Christianne de Carvalho. **Concurso Público**. Disponível em: <[http://www.pgusp.usp.br/arquivos/Concurso\\_Publico.pdf](http://www.pgusp.usp.br/arquivos/Concurso_Publico.pdf)>. Acesso em: 12 dez. 2019.

TELLES, Vera da Silva. Direitos Sociais: afinal do que se trata? **Revista USP**, n. 37,

p. 34-45, 30 maio 1998. Disponível em:  
<<http://www.revistas.usp.br/revusp/article/view/27023> >. Acesso em: 22 mai. 2019.

TREFF, Marcelo. **Gestão de pessoas: olhar estratégico com foco em competências**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2016.

UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA, Conselho Universitário. Resolução nº 07 de 2018. Autoriza a implementação do Plano de Capacitação e Qualificação, para os exercícios 2018-2019, desta Universidade. Disponível em:  
<[http://www.progep.ufpb.br/progep/contents/documentos/resolucoes/runi07\\_2018.pdf/view](http://www.progep.ufpb.br/progep/contents/documentos/resolucoes/runi07_2018.pdf/view)>. Acesso em: 10 jan. 2020.

\_\_\_\_\_. Conselho Universitário. Resolução nº 09 de 2016. Aprova o Regimento Interno do Comitê de Inclusão e Acessibilidade. (CIA) da Universidade Federal da Paraíba, criado pela Resolução Consuni UFPB nº 34 de 26/11/2013.

\_\_\_\_\_. Comissão de Elaboração do PDI UFPB 2019-2023. Relatório de avaliação PDI 2014-2018. Disponível em:  
<[http://www.proplan.ufpb.br/proplan/contents/documentos/pdi/avaliacaopdi-2014-2018\\_final.pdf](http://www.proplan.ufpb.br/proplan/contents/documentos/pdi/avaliacaopdi-2014-2018_final.pdf)>. Acesso: 01 mar. 2020.

\_\_\_\_\_. Plano de Desenvolvimento Institucional UFPB/2019-2023. Disponível em:  
<[http://www.proplan.ufpb.br/proplan/contents/documentos/pdi/pdi\\_2019-2023\\_posconsuni-1.pdf/view](http://www.proplan.ufpb.br/proplan/contents/documentos/pdi/pdi_2019-2023_posconsuni-1.pdf/view)>. Acesso em: 05 mar. 2020.

VIVARTA, Veet. (Coord.). **Mídia e deficiência**. Brasília: Andi: Fundação Banco do Brasil, 2003. Disponível em:  
<[http://www.andi.org.br/sites/default/files/Midia\\_e\\_deficiencia.pdf](http://www.andi.org.br/sites/default/files/Midia_e_deficiencia.pdf) >. Acesso: 24 jul. 2019.

VALLE, Jan W; CONNOR, DAVID J. **Ressignificando a deficiência [recurso eletrônico]: da abordagem social às práticas inclusivas na escola**. Tradução de Fernando de Siqueira Rodrigues. Revisão técnica de Enicéia Gonçalves Mendes, Maria Amélia Almeida. Dados eletrônicos. Porto Alegre: AMGH, 2014.

VERGARA, **Projetos e relatórios de pesquisa em administração**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2004.



## APÊNDICES

## APÊNDICE A - INFORMAÇÕES SOBRE OS TAE/PCD E PROPOSTAS DE MELHORIA PARA A UFPB

**Quadro 16:** Informações sobre os TAE/PCD e propostas de melhoria para a UFPB

Tipo de Deficiência	Cargo	Tempo de serviço	Sugestões de melhoria	Dimensões Correspondentes
Visual	Administrador	7 anos	Identificar os setores que possuem servidores com deficiência. Adequar estes setores para o desenvolvimento adequado das atividades por esses servidores. Sensibilizar os servidores da UFPB quanto a importância da inclusão e promover práticas voltadas ao tratamento igualitário.	Arquitetônica, Atitudinal, Instrumental; metodológica; comunicacional.
Auditiva	Auxiliar em administração	5 anos	Melhorar infraestrutura	Arquitetônica, atitudinal, instrumental; metodológica;
Física	Assistente em administração	1 ano	legislação para ingresso na pós-graduação; estudos provenientes de pesquisadores e estudantes para melhoria de todos os públicos; ações da antiga prefeitura universitária para executar obras de melhorias (sinalização de placas de reserva de estacionamento; rampas etc.).	Programática; Arquitetônica
Física	Assistente em administração	30 dias	Promover reuniões para discussões	
Tipo de Deficiência	Cargo	Tempo de serviço	Sugestões de melhoria	Dimensões Correspondentes
Física	Técnico de tecnologia da informação	5 anos	Acredito que sim	
Física	Assistente em administração	30 dias	**	
Visual	Assistente em administração	2 anos	Aferir a necessidades do público com deficiência	
Física	Auxiliar em administração	3 anos	Talvez se utilizar de campanhas explicativas por meio de folders e/ou palestras também para aqueles que não têm deficiência nenhuma e que trabalham ou irão trabalhar na UFPB com pessoas com alguma limitação.	Atitudinal
Visão	Assistente em administração	7 anos	Falta mais atenção à inclusão nos ambientes da	Atitudinal

			UFPB	
Física	Técnico em assuntos educacionais	1 ano	Fiscalizar os setores com servidores com deficiência e avaliar as condições de trabalho e solicitar ajustes.	
Física	Técnico em contabilidade	6 anos	Colocação e/ou reparo dos elevadores. Possibilitando acesso aos andares superiores.	Arquitetônica
Física	Assistente em administração	7 anos	A UFPB pode acompanhar melhor a necessidade específica de cada servidor deficiente.	
Tipo de Deficiência	Cargo	Tempo de serviço	Sugestões de melhoria	Dimensões Correspondentes
Visual	Auxiliar em administração	2 anos	Acesso físico em muitas áreas da UFPB	Arquitetônica
Física	Administrador	8 anos	Campanha sobre a importância da inclusão e acessibilidade e respeito das mesmas.	Atitudinal
Física	Auxiliar de biblioteca	10 nos	Lembro que o acesso as salas de aulas, em alguns centros, inexistem rampas para pessoas que tem limitação física. No mais não me ligo em procurar as necessidades de tal demanda porque acho uma missão impossível e de alto custo para sanar problemas de uma minoria. Seria utopia acreditar que essa demanda poderia ser levada a sério pelas organizações e governos.	Arquitetônica
Física	Auxiliar em administração	2 anos	Primeiro dar atenção a eles	Atitudinal
Visual	Administrador	3 anos	Melhorar acessibilidade e comunicação	Arquitetônica; comunicacional
Física	Assistente em administração	7 anos	Facilitar a locomoção do servidor deficiente, colocando mais rampa e tirando as barreiras que existem ao longo da UFPB, que impede uma melhor locomoção.	Arquitetônica

Fonte: Dados da Pesquisa (2020).

## **APÊNDICE B - ROTEIRO DE ENTREVISTA – GESTOR DA PROGEP**

### **UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA CENTRO DE EDUCAÇÃO PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM POLÍTICAS PÚBLICAS, GESTÃO E AVALIAÇÃO DA EDUCAÇÃO SUPERIOR – MPPGAV**

#### **PESQUISA - A INCLUSÃO NO TRABALHO DOS SERVIDORES TÉCNICOS-ADMINISTRATIVOS COM DEFICIÊNCIA: UMA ANÁLISE NA UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA**

1. COMO OCORRE O PROCESSO DE PROVISÃO DOS SERVIDORES TÉCNICOS-ADMINISTRATIVOS COM DEFICIÊNCIA NA UFPB?
2. HÁ ALGUMA INICIATIVA PRÉVIA EM RELAÇÃO À AVALIAÇÃO DO AMBIENTE DE TRABALHO ONDE IRÃO ATUAR OS SERVIDORES TÉCNICOS-ADMINISTRATIVOS COM DEFICIÊNCIA NA UFPB?
3. A UFPB POSSUI ALGUM BANCO DE DADOS COM AS INFORMAÇÕES SOBRE SERVIDORES TÉCNICOS-ADMINISTRATIVOS COM DEFICIÊNCIA? CASO NEGATIVO, O QUE TEM SIDO FEITO NESSE SENTIDO?
4. QUE AÇÕES VOLTADAS PARA A INCLUSÃO DE SERVIDORES COM DEFICIÊNCIA TEM SIDO DESENVOLVIDAS PELA UFPB, EM ESPECIAL EM RELAÇÃO AOS TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS ?
5. O QUE AINDA É PRECISO FAZER NA UFPB NO SENTIDO DE GARANTIR A INCLUSÃO DE SERVIDORES TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS NA INSTITUIÇÃO?
6. EXISTE ALGUMA INICIATIVA POR PARTE DA PROGEP DE ACOMPANHAMENTO OU AVALIAÇÃO DO TRABALHO DESSES SERVIDORES PELA UFPB?
7. A PROGEP DESENVOLVE ALGUMA POLÍTICA OU INICIATIVA DE APOIO OU FORMAÇÃO DOS SERVIDORES TÉCNICOS-ADMINISTRATIVOS COM DEFICIÊNCIA NA UFPB? Explique.
8. A PROGEP ORIENTA DE ALGUMA FORMA AS CHEFIAS EM RELAÇÃO À INSERÇÃO DOS SERVIDORES TÉCNICOS-ADMINISTRATIVOS COM DEFICIÊNCIA NA UFPB? Explique
9. HÁ ALGUMA INICIATIVA DA PROGEP EM RELAÇÃO À NECESSIDADE DE SENSIBILIZAÇÃO DOS DEMAIS SERVIDORES QUANTO À INSERÇÃO DOS SERVIDORES TÉCNICOS-ADMINISTRATIVOS COM DEFICIÊNCIA NA UFPB? Explique
10. QUE INICIATIVAS A UFPB TOMOU EM TERMOS DE ADAPTAÇÕES DE INSTALAÇÕES DE TRABALHO E AQUISIÇÕES OU MODIFICAÇÕES DE EQUIPAMENTOS DE TRABALHO VISANDO À INSERÇÃO DOS SERVIDORES TÉCNICOS-ADMINISTRATIVOS COM DIVERSOS TIPOS DE DEFICIÊNCIA? EXISTE ALGUMA INICIATIVA DE MONITORAMENTO NESSE SENTIDO? EXPLIQUE:
11. COMO O SENHOR AVALIA A UFPB EM RELAÇÃO AS SEGUINTE DIMENSÕES DA ACESSIBILIDADE DE SASSAKI (2009)
  - A) ASPECTOS DA ARQUITETURA (BARREIRAS FÍSICAS)
  - B) ASPECTOS COMUNICACIONAIS ENTRE AS PESSOAS

- C) METODOLÓGICA (MÉTODOS E TÉCNICAS NO TRABALHO)
- D) ASPECTOS DO INSTRUMENTAL (INSTRUMENTOS, FERRAMENTAS, UTENSÍLIOS)
- E) POLÍTICAS PÚBLICAS, LEGISLAÇÕES, NORMAS INTERNAS
- F) ASPECTOS ATITUDINAIS

12. A PROGEP DESENVOLVE ALGO NA UFPB EM PARCERIA COM O COMITÊ DE INCLUSÃO E ACESSIBILIDADE (CIA)?

13. TEÇA COMENTÁRIO QUE JULGAR IMPORTANTE SOBRE A INCLUSÃO DE SERVIDORES TÉCNICOS-ADMINISTRATIVOS COM DEFICIÊNCIA NA UFPB

## **APÊNDICE C - ROTEIRO DE ENTREVISTA – GESTOR RESPONSÁVEL PELO COMITÊ DE INCLUSÃO E ACESSIBILIDADE (CIA)**

1. TEM ALGUM BANCO DE DADOS COM AS INFORMAÇÕES DOS SERVIDORES TÉCNICOS-ADMINISTRATIVOS COM DEFICIÊNCIA NA UFPB?

2.QUAL A ATUAÇÃO DO CIA VOLTADA PARA OS SERVIDORES TÉCNICOS-ADMINISTRATIVOS COM DEFICIÊNCIA NA UFPB?

3. QUAL A PARTICIPAÇÃO DO CIA NO MOMENTO DA RECEPÇÃO E PROVISÃO DOS SERVIDORES TÉCNICOS-ADMINISTRATIVOS COM DEFICIÊNCIA?

4.COMO É O ACOMPANHAMENTO DO TRABALHO DESSES SERVIDORES?

5. HÁ ALGUM PROJETO VOLTADO PARA ESSES SERVIDORES DE INICIATIVA DA CIA?

6. COMO O SENHOR AVALIA A UFPB EM RELAÇÃO AS SEGUINTE DIMENSÕES DA ACESSIBILIDADE DE SASSAKI (2009)

A) ASPECTOS DA ARQUITETURA QUE ELIMINAM AS BARREIRAS FÍSICAS;

B) ASPECTOS COMUNICACIONAIS ENTRE AS PESSOAS;

C) A METODOLÓGICA QUE ELIMINA AS BARREIRAS NOS MÉTODOS E TÉCNICAS NO TRABALHO;

D) ASPECTOS DO INSTRUMENTAL QUE PERMITE O USO TOTAL DOS INSTRUMENTOS, FERRAMENTAS, UTENSÍLIOS ETC;

E) AS POLÍTICAS PÚBLICAS, LEGISLAÇÕES, NORMAS SOBRE A ÓTICA DE NÃO TER BARREIRAS; E

F) ASPECTOS ATITUDINAIS DAS DEMAIS PESSOAS PARA COM OS SERVIDORES TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS COM DEFICIÊNCIA EM SEU CONTEXTO DO TRABALHO.

7. COMENTÁRIOS QUE JULGAR IMPORTANTE SOBRE A INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO

8. COMENTÁRIOS QUE JULGAR IMPORTANTE SOBRE A INCLUSÃO NA UFPB.

## APÊNDICE D - QUESTIONÁRIO – PERFIL DOS TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS COM DEFICIÊNCIA NO CAMPUS I DA UFPB

### PERFIL DOS SERVIDORES TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS COM DEFICIÊNCIA - CAMPUS I

1. Qual seu nível de escolaridade?
  - ( ) Ensino Fundamental
  - ( ) Ensino médio
  - ( ) Ensino superior
2. Realizou ou está realizando quais dos cursos abaixo? (Pode marcar mais de uma alternativa)
  - ( ) Especialização
  - ( ) Mestrado
  - ( ) Doutorado
  - ( ) Pós-doutorado
  - ( ) Nenhuma das opções acima
3. Você trabalha com carga horária reduzida?
  - ( ) Sim
  - ( ) Não
4. Qual o tipo de deficiência que você apresenta? (Pode marcar mais de uma alternativa)
  - ( ) Deficiência Física
  - ( ) Deficiência Visual
  - ( ) Deficiência Auditiva
  - ( ) Deficiência Mental
5. Que tipo de recursos, auxílios ou equipamentos você faz uso no seu dia a dia e ambiente de trabalho? (Pode marcar mais de uma alternativa)
  - ( ) cadeira de rodas

- Muletas
- Bengala
- Reglete
- Ararelho Auditivo
- Lupa
- Nenhum

### **AVALIAÇÃO DO AMBIENTE DE TRABALHO**

Considerando sua necessidade, responda às questões a seguir de acordo com a sua adaptação ao ambiente de trabalho:

1. As mesas estão adaptadas em altura e extensão a sua necessidade?
  - Sim
  - Não
  - Não se aplica
  
2. Há área suficiente para circulação e rotação de cadeira de rodas no ambiente de trabalho?
  - Sim
  - Não
  - Não se aplica
  
3. A altura dos armários e prateleiras para seu uso estão adequadas à realização do trabalho?
  - Sim
  - Não
  - Não se aplica
  
4. Foram retirados obstáculos às dependências facilitando o acesso ao ambiente de trabalho?



Sim

Não

Não se aplica

5. Foram instalados pisos táteis de alerta e direcionais ao longo do percurso para acesso ao ambiente de trabalho?

Sim

Não

Não se aplica

6. Há iluminação adequada do ambiente?

Sim

Não

Não se aplica

7. Os computadores para PCD possuem sintetizadores?

Sim

Não

Não se aplica

8. Os documentos e publicações necessários ao seu trabalho são disponibilizados de forma digitalizada ou em formato Braille?

Sim

Não

Não se aplica

9. Existem indicações de Braille no ambiente e setor de trabalho onde estão lotadas PCD?

Sim

Não

Não se aplica

10. Existe sinalização sonora associada à visual?

- Sim
- Não
- Não se aplica

11. As portas possuem vãos livre para facilitar o acesso aos ambientes?

- Sim
- Não
- Não se aplica

12. Existem rampas de acesso em inclinação e dimensões seguras que facilitam o acesso de PCD ao trabalho?

- Sim
- Não
- Não se aplica

13. As calçadas são largas em altura adequadas com rampas de acesso que facilitam o seu percurso para o trabalho?

- Sim
- Não
- Não se aplica

14. Quais seriam as adaptações necessárias no seu ambiente de trabalho para o desempenho de suas atividades?

---

---

---

15. Você acredita que lhe foi atribuída função além de sua capacidade laboral apenas pelo fato de ser servidor com deficiência?

- Sim
- Não

## AS DIMENSÕES DA ACESSIBILIDADE NO CONTEXTO DO TRABALHO

Avalie o seu nível de concordância a respeito das dimensões da acessibilidade descritas abaixo:

1. Existe acessibilidade arquitetônica (inexistência de barreiras físicas) em meu ambiente de trabalho.

- Discordo totalmente
- Discordo
- Nem concordo, nem discordo
- Concordo
- Concordo totalmente

2. Existe acessibilidade comunicacional (disponibilização de recursos, atividades e bens culturais para acessar determinado conteúdo no trabalho, a exemplo de audiodescrição, legendas, janela de Libras, impressões em braille) em meu ambiente de trabalho.

- Discordo totalmente
- Discordo
- Nem concordo, nem discordo
- Concordo
- Concordo totalmente

3. Existe acessibilidade metodológica (métodos e técnicas de formação e desenvolvimento no trabalho, adaptação de processos e procedimentos para promoção da sua autonomia e independência na realização do trabalho) em meu ambiente de trabalho.

- Discordo totalmente
- Discordo
- Nem concordo, nem discordo
- Concordo
- Concordo totalmente

4. Existe acessibilidade instrumental em meu ambiente de trabalho, o que permite o uso total dos instrumentos, ferramentas, utensílios.

- Discordo totalmente

- Discordo
- Nem concordo, nem discordo
- Concordo
- Concordo totalmente

5. Existe acessibilidade programática, aquela que não tem barreiras embutidas em políticas públicas, legislações, normas etc.

- Discordo totalmente
- Discordo
- Nem concordo, nem discordo
- Concordo
- Concordo totalmente

6. Existe acessibilidade atitudinal, ou seja, sem preconceitos, estereótipos, estigmas e discriminações nos comportamentos da sociedade para pessoas que possuem deficiência.

- Discordo totalmente
- Discordo
- Nem concordo, nem discordo
- Concordo
- Concordo totalmente

### **PERCEPÇÃO DOS SERVIDORES COM DEFICIÊNCIA ACERCA DA INCLUSÃO E ACOMPANHAMENTO NO AMBIENTE DO TRABALHO**

1. Você conhece o Comitê de Inclusão e Acessibilidade (CIA) da UFPB?

- Sim
- Não

2. Se sim, qual ação do Comitê de Inclusão e Acessibilidade você foi contemplado?

---

---

---

---

---

3. Na sua opinião, o que a UFPB pode realizar para melhorar a inclusão do servidor com deficiência?

---

---

4 . Você considera importante que a UFPB desenvolva um acompanhamento específico para os servidores com deficiência no seu ambiente de trabalho?

( ) Sim      ( ) Não

5. Se sim, na sua opinião, que tipo de ações poderiam ser desenvolvidas neste acompanhamento?

---


## APÊNDICE E – SOLICITAÇÃO DE AUTORIZAÇÃO PARA PESQUISAR EM BANCO DE DADOS

### SOLICITAÇÃO DE AUTORIZAÇÃO PARA PESQUISAR EM BANCO DE DADOS

João Pessoa, 01 de abril de 2019.

Eu, LUCIANE BARCIA BRASIL SIQUEIRA, servidora desta Instituição, matrícula 1877865 e aluna do Programa de Pós-Graduação em Políticas Públicas, Gestão e Avaliação da Educação Superior - Mestrado Profissional – Mppgav em seu projeto de dissertação para conclusão do curso, venho pelo presente, solicitar autorização da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas da Universidade Federal da Paraíba para realização da coleta de dados através do Sistema Integrado de Gestão de Recursos Humanos e Sistema Integrado de Administração de Recursos Humanos - Módulo Órgão no período de abril de 2019 a março de 2020 para o trabalho de pesquisa sob o título *AS CONDIÇÕES DE TRABALHO DE SERVIDORES TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS COM DEFICIÊNCIA: UMA ANÁLISE DA UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA*, com o objetivo de Avaliar a inserção e acompanhamento das condições de trabalho de servidores técnico-administrativos com deficiência na Universidade Federal da Paraíba – UFPB. Pretende-se ao final da pesquisa oferecer a esta Pró-reitoria: o perfil dos servidores técnico-administrativos com deficiência que trabalham na UFPB/Campus I; descrever aspectos de infraestrutura, funcionais, comportamentais e relacionais dos contextos de trabalho e propor melhorias para a inserção e acompanhamento do trabalho desses servidores na UFPB. Assim, a instituição poderá atualizar o seu banco de dados e ter as informações a respeito das condições de trabalho dos sujeitos de pesquisa. Esta pesquisa está sendo orientada pela Professora Dra. Ana Paula Furtado Soares Pontes.

Contando com a autorização desta instituição, colocamo-nos à disposição para qualquer esclarecimento.

  
Luciane Barcia Brasil Siqueira  
Pesquisadora

  
Prof. Dra. Ana Paula F. Soares Pontes  
Orientadora

  
Francisco Romão da Albuquerque  
PRÓ-REITOR DE GESTÃO DE PESSOAS  
Mat. 331397

## APÊNDICE F – TCLE

### **TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO – TCLE RESOLUÇÃO CNS Nº466/2012.**

O(A) Sr.(a) está sendo convidado (a) a participar da pesquisa intitulada A INCLUSÃO DOS SERVIDORES TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS COM DEFICIÊNCIA NO TRABALHO: uma análise na Universidade Federal da Paraíba, desenvolvida por LUCIANE BARCIA BRASIL SIQUEIRA, aluna regularmente matriculada no Curso de Pós-Graduação em Políticas Públicas, Gestão e Avaliação da Educação Superior (MPPGAV) do Centro de Educação Pública, Gestão e Avaliação da Educação Superior (MPPGAV) do Centro de Educação (CE) da Universidade Federal da Paraíba (UFPB), sob a orientação da Profa. Dr<sup>a</sup>. Ana Paula Furtado Soares Pontes.

A referida pesquisa objetiva analisar o processo de inclusão e o acompanhamento do trabalho dos servidores técnico-administrativos com deficiência na Universidade Federal da Paraíba – UFPB do Campus I, ingressos pelo sistema de reserva de vagas. Tendo como objetivos específicos: discutir o processo de provisão, e o acompanhamento dos servidores técnico-administrativos com deficiência na UFPB; identificar o perfil dos servidores técnico-administrativos com deficiência que trabalham na UFPB/Campus I; discutir as dimensões da acessibilidade (SASSAKI, 2009) a partir da percepção dos servidores técnico-administrativos com deficiência e sua chefia imediata; compreender o tipo de inclusão demandada pelos servidores técnico-administrativos com diferentes tipos de deficiência e apresentar contribuições para um programa de inclusão e acompanhamento dos servidores técnico-administrativos com deficiência na Instituição.

A participação do (a) Sr. (a) na presente pesquisa é de extrema importância, mas esclareço que será voluntária, não lhe cabendo qualquer obrigação de fornecer as informações e/ou colaborar com as atividades solicitadas pela pesquisadora se não concordar. Esclareço, também, que da sua participação nenhum valor lhe será cobrado, como também não lhe será devido qualquer valor.

Caso decida não participar do estudo ou resolver a qualquer momento, dele desistir, nenhum prejuízo lhe será atribuído, sendo importante o esclarecimento de que os riscos da sua participação são considerados mínimos, limitados à possibilidade de eventual desconforto psicológico ao responder as perguntas realizadas, para que isso não venha a ocorrer, será escolhido um local privado sem a presença de pessoas alheias ao estudo, enquanto que, em contrapartida, os benefícios obtidos com este trabalho serão importantíssimos e traduzidos em esclarecimentos para a população estudada.

Em todas as etapas da pesquisa serão fielmente obedecidos os Critérios da Ética em Pesquisa com Seres Humanos, conforme Resolução nº. 466/2012 do Conselho Nacional de

Saúde, que disciplina as pesquisas envolvendo seres humanos no Brasil.

Solicita-se, ainda, a sua autorização para apresentar os resultados deste estudo em eventos científicos ou divulgá-los em revistas científicas, assegurando-se que o seu nome será mantido no mais absoluto sigilo por ocasião da publicação dos resultados.

Caso a participação de vossa senhoria implique em algum tipo de despesas, estas serão ressarcidas pela pesquisadora responsável, o mesmo ocorrendo caso ocorra algum dano.

A pesquisadora estará à sua disposição para qualquer esclarecimento que considere necessário em qualquer etapa da pesquisa.

Eu, \_\_\_\_\_, declaro que fui devidamente esclarecido (a) quanto aos objetivos, justificativa, riscos e benefícios da pesquisa, e dou o meu consentimento para dela participar e para a publicação dos resultados, assim como o uso de minha imagem nos slides destinados à apresentação do trabalho final. Estou ciente de que receberei uma cópia deste documento, assinada por mim e pelo pesquisador responsável, como trata-se de um documento em duas páginas, a primeira deverá ser rubricada tanto pelo pesquisador responsável quanto por mim.

\_\_\_\_\_  
Participante da Pesquisa

\_\_\_\_\_  
Luciane Barcia Brasil Siqueira  
Pesquisadora Responsável

Caso necessite de maiores esclarecimentos acerca do presente estudo poderá contatar a pesquisadora responsável através do endereço:

Universidade Federal da Paraíba, Campus I, Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas, Central de Atendimento ao Servidor, Cidade Universitária, João Pessoa – PB- Brasil. CEP 58051-900. Telefone para Contato: (83) 9.88633768 – E-mail: lucianepps@gmail.com ou Comitê de Ética em Pesquisa do Centro de Ciências da Saúde da Universidade Federal da Paraíba Campus I - Cidade Universitária - 1º Andar – CEP 58051-900 – João Pessoa/PB. Telefone para contato: (83) 3216-7791 – E-mail: comitedeetica@ccs.ufpb.br



**ANEXOS**

## ANEXO A – PEDIDO/SOLICITAÇÃO

### Dados do Pedido

Protocolo	23480000877201969
Solicitante	005854
Data de Abertura	15/01/2019 22:31
Orgão Superior Destinatário	MEC – Ministério da Educação
Orgão Vinculado Destinatário	
Prazo de Atendimento	05/02/2019
Situação	Respondido
Status da Situação	Acesso Concedido (Resposta solicitada inserida no e-SIC)
Forma de Recebimento da Resposta	Pelo sistema (com avisos por email)
Resumo	A fim de realizar uma pesquisa de conclusão do mestrado, solicito o quantitativo, cargo, tipo de deficiência dos servidores técnico-administrativos em educação com deficiência (por universidade federal) .
Detalhamento	A fim de realizar uma pesquisa de conclusão do mestrado, solicito o quantitativo, cargo, tipo de deficiência dos servidores técnico-administrativos em educação com deficiência (por universidade federal) .

### Dados da Resposta

Data de Resposta	28/01/2019 17:54
Tipo de Resposta	Acesso Concedido
Classificação do Tipo de Resposta	Resposta solicitada inserida no e-SIC
Resposta	<p>Prezado(a) Senhor(a),</p> <p>Cumprimentando-o(a) cordialmente e em atenção ao pedido formulado por Vossa Senhoria junto ao Serviço de Informações ao Cidadão SIC/ME, esclarecemos que as Universidades Federais são autarquias e possuem autonomia para gestão do seu quadro de servidores, incluindo docentes e técnico-administrativos. Nesse sentido, realização de concurso público, provimento, troca de cargos e movimentação de cargos e pessoal são realizados pelas instituições, conforme necessidade institucional e orçamento autorizado.</p> <p>Assim, as informações referentes aos cargos por tipo de deficiência devem ser verificadas junto a cada instituição, que, enquanto autarquias com autonomia administrativa, possuem seu próprio Serviço de Informações ao Cidadão.</p> <p>Por fim, registramos que depreende-se da inteligência do artigo 7º da Lei nº 12.527/2011, Lei de Acesso à Informação, que não está prevista em lei a produção de bases de dados ou de relatórios customizadas conforme o interesse de cada cidadão. Nessa mesma linha, o Decreto nº 7.724/2012 dispõe: "Art. 13. Não serão atendidos pedidos de acesso à informação: (...) III - que exijam trabalhos adicionais de análise, interpretação ou consolidação de dados e informações, ou serviço de produção ou tratamento de dados que não seja de competência do órgão ou entidade."</p> <p>Atenciosamente,</p> <p>Chefia de Gabinete</p> <p>Secretaria de Educação Superior</p> <p>Ministério da Educação</p>
Responsável pela Resposta	Diretoria de Desenvolvimento da Rede de IFES - DIFES
Destinatário do Recurso de Primeira Instância:	Secretário de Educação Superior
Prazo Limite para Recurso	07/02/2019

Dados do Pedido	
Protocolo	23480000879201958
Solicitante	luciane barda brasil siqueira
Data de Abertura	15/01/2019 22:36
Orgão Superior Destinatário	MEC – Ministério da Educação
Orgão Vinculado Destinatário	UFPB – Universidade Federal da Paraíba
Prazo de Atendimento	15/02/2019
Situação	Respondido
Status da Situação	Informação Inexistente
Forma de Recebimento da Resposta	Pelo sistema (com avisos por email)
Resumo	A fim de realizar uma pesquisa de conclusão do mestrado, solicito o quantitativo, cargo, tipo de deficiência, dos servidores técnico administrativo com deficiência.
Detalhamento	A fim de realizar uma pesquisa de conclusão do mestrado, solicito o quantitativo, cargo, tipo de deficiência, dos servidores técnico administrativo com deficiência.
Dados da Resposta	
Data de Resposta	01/03/2019 16:40
Tipo de Resposta	Informação Inexistente
Classificação do Tipo de Resposta	
Resposta	<p>Prezado(a) Sr(a),</p> <p>Agradecemos o contato e informamos que não consta em nossos dados tais informações, conforme pareceres dos setores responsáveis, constantes nos anexos, arquivos: (SIC23480000879201958_UFPB23074001944201954-PROGEP-Resposta) e (SIC23480000879201958_UFPB23074001944201954-PROGEP-Resposta2).</p> <p>Atenciosamente,</p> <p>Serviço de Informação ao Cidadão - SIC Universidade Federal da Paraíba - UFPB</p>
Responsável pela Resposta	Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas
Destinatário do Recurso de Primeira Instância	Pró-Reitoria de Planejamento e Desenvolvimento da UFPB
Prazo Limite para Recurso	18/03/2019
Classificação do Pedido	
Categoria do Pedido	Educação
Subcategoria do Pedido	Educação superior
Número de Perguntas	4

Histórico do Pedido		
Data do evento	Descrição do evento	Responsável
15/01/2019 22:36	Pedido Registrado para para o Órgão UFPB – Universidade Federal da Paraíba	SOLICITANTE
05/02/2019 09:49	Pedido Prorrogado	MEC – Ministério da Educação/UFPB – Universidade Federal da Paraíba
01/03/2019 16:40	Pedido Respondido	MEC – Ministério da Educação/UFPB – Universidade Federal da Paraíba

## ANEXO B – DESPACHO FAVORÁVEL - SOLICITAÇÃO

01/03/2019

Sistema Integrado de Patrimônio, Administração e Contratos



UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA  
SISTEMA INTEGRADO DE PATRIMÔNIO, ADMINISTRAÇÃO E  
CONTRATOS  
EMITIDO EM 01/03/2019 16:36

**Processo nº. 23074.001944/2019-54**

**Assunto:** 019.01 - INFORMAÇÕES SOBRE O ÓRGÃO

### DESPACHO FAVORÁVEL

Prezado Coordenador,

Esta Divisão informa que não há como levantar esta demanda, pois não consta nos registros deste setor estas informações. Ainda, esclarecemos que o tipo de deficiência que a pessoa possui não é repassada para este setor, apenas um laudo enviado pelo SIASS com a informação de que o candidato é apto ou não para assumir o cargo.

Atenciosamente,

Daniella Souza

Diretora da DSP/PROGEP.

(Autenticado digitalmente em 26/02/2019 09:21)  
LAURIVANIA DANIELLA SILVA DE SOUZA  
PROGEP - DIVISÃO DE SELEÇÃO E PROVISÃO (DSP) (11.01.30.10.04)  
DIRETOR

**ANEXO C – DESPACHO Nº 5798 / 2019 – PROGEP – CQVSS**

01/03/2019

[https://sipac.ufpb.br/sipac/protocolo/documento/documento\\_visualizacao.jsf?idDoc=815784](https://sipac.ufpb.br/sipac/protocolo/documento/documento_visualizacao.jsf?idDoc=815784)**MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO  
UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA**

DESPACHO. Nº 5798 / 2019 - PROGEP - CQVSS (11.01.30.21)

Nº do Protocolo: NÃO PROTOCOLADO

João Pessoa-PB, 28 de Fevereiro de 2019

**DESPACHO FAVORÁVEL**

Ao Serviço de Informação ao Cidadão - SIC

Senhor Chefe,

Informamos que de acordo com o Despacho nº 5169/2019 - PROGEP - DSP, a Divisão de Seleção e Provisão refere que não consta registros para atender a demanda solicitada.

Atenciosamente,

(Assinado digitalmente em 28/02/2019 14:20 )  
LUCIANA GOMES FURTADO NOGUEIRA  
Matrícula: 1422408

Processo Associado: 23074.001944/2019-54

Para verificar a autenticidade deste documento entre em <https://sipac.ufpb.br/documentos/> informando seu número: 5798, ano: 2019, tipo: DESPACHO., data de emissão: 28/02/2019 e o código de verificação: 8646b6627a

## ANEXO D – DESPACHO FAVORÁVEL

01/03/2019

Sistema Integrado de Patrimônio, Administração e Contratos



**UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA**  
**SISTEMA INTEGRADO DE PATRIMÔNIO, ADMINISTRAÇÃO E**  
**CONTRATOS**

EMITIDO EM 01/03/2019 16:36

**Processo nº. 23074.001944/2019-54****Assunto:** 019.01 - INFORMAÇÕES SOBRE O ÓRGÃO

### DESPACHO FAVORÁVEL

Prezado Coordenador,

Esta Divisão informa que não há como levantar esta demanda, pois não consta nos registros deste setor estas informações. Ainda, esclarecemos que o tipo de deficiência que a pessoa possui não é repassada para este setor, apenas um laudo enviado pelo SIASS com a informação de que o candidato é apto ou não para assumir o cargo.

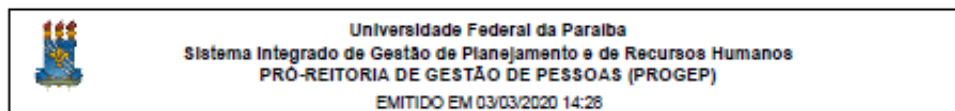
Atenciosamente,

Daniella Souza

Diretora da DSP/PROGEP.

(Autenticado digitalmente em 26/02/2019 09:21)  
LAURIVANIA DANIELLA SILVA DE SOUZA  
PROGEP - DIVISÃO DE SELEÇÃO E PROVISÃO (DSP) (11.01.30.10.04)  
DIRETOR

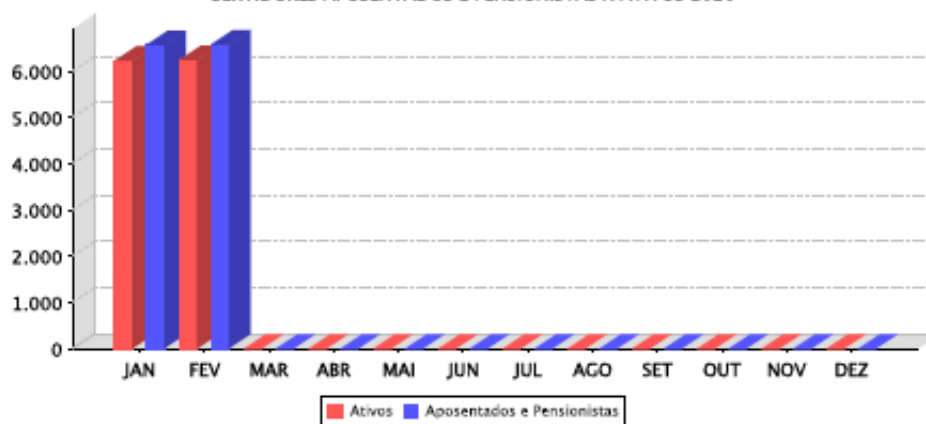
## ANEXO E – QUANTITATIVO TOTAL DOS APOSENTADOS E PENSIONISTAS X ATIVOS 2020



### QUANTITATIVO TOTAL DOS APOSENTADOS E PENSIONISTAS X ATIVOS 2020

Servidores	MESES											
	Jan	Fev	Mar	Abr	Mai	Jun	Jul	Ago	Set	Out	Nov	Dez
Docentes Ativos	2775	2790	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Técnico-Administrativos Ativos	3449	3452	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Sub-Total de Servidores Ativos	6224	6242	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Docentes Pensionistas	712	715	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Técnico-Administrativos Pensionistas	1354	1364	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Docentes Aposentados	1753	1750	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Técnico-Administrativos Aposentados	2740	2740	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Sub-Total de Servidores Apos. e Pensa.	6559	6575	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>TOTAL DE SERVIDORES</b>	<b>12.789</b>	<b>12.817</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

### SERVIDORES APOSENTADOS E PENSIONISTAS X ATIVOS 2020





## ANEXO F – PARECER CONSUBSTANCIAL DO CEP-UFPB

UFPB - CENTRO DE CIÊNCIAS  
DA SAÚDE DA UNIVERSIDADE  
FEDERAL DA PARAÍBA



**PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP**

**DADOS DO PROJETO DE PESQUISA**

**Título da Pesquisa:** A INCLUSÃO NO TRABALHO DOS SERVIDORES TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS COM DEFICIÊNCIA: UMA ANÁLISE NA UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA

**Pesquisador:** LUCIANE BARCIA BRASIL SIQUEIRA

**Área Temática:**

**Versão:** 1

**CAAE:** 23071419.9.0000.5188

**Instituição Proponente:** CENTRO DE EDUCAÇÃO

**Patrocinador Principal:** Financiamento Próprio

**DADOS DO PARECER**

**Número do Parecer:** 3.667.216

**Apresentação do Projeto:**

Trata-se de um projeto de pesquisa egresso do PROGRAMA DE POS-GRADUAÇÃO EM POLÍTICAS PÚBLICAS, GESTÃO E AVALIAÇÃO DA EDUCAÇÃO SUPERIOR - MESTRADO PROFISSIONAL, do CENTRO DE EDUCAÇÃO, da UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA, da aluna LUCIANE BARCIA BRASIL SIQUEIRA, sob orientação da Prof. Dra. Ana Paula Furtado Soares Pontes.

**Objetivo da Pesquisa:**

**Objetivo Primário:**

Avaliar o processo de inclusão e o acompanhamento do trabalho dos servidores técnico-administrativos com deficiência na Universidade Federal da Paraíba – UFPB do Campus I, Ingressos pelo sistema de reserva de vagas.

**Objetivos Secundários:**

- Identificar o perfil dos servidores técnico-administrativos com deficiência que trabalham na UFPB/Campus I;
- discutir as dimensões da acessibilidade a partir da percepção dos servidores técnico-

**Endereço:** UNIVERSITARIO S/N  
**Bairro:** CASTELO BRANCO **CEP:** 58.051-000  
**UF:** PB **Município:** JOAO PESSOA  
**Telefone:** (83)3216-7791 **Fax:** (83)3216-7791 **E-mail:** comitedeetica@ccs.ufpb.br

Continuação do Parecer: 3.607.216

administrativos com deficiência e sua chefe imediata;

- compreender o tipo de inclusão demandada pelos servidores técnico-administrativos com diferentes tipos de deficiência;
- apresentar contribuições para um programa de inclusão e acompanhamento dos servidores técnico-administrativos com deficiência na Instituição.

**Avaliação dos Riscos e Benefícios:**

Riscos:

Os riscos da participação do pesquisado são considerados mínimos, limitados à possibilidade de eventual desconforto psicológico ao responder as perguntas realizadas, para que isso não venha a ocorrer, será escolhido um local privado sem a presença de pessoas alheias ao estudo.

Benefícios:

Os benefícios obtidos com este trabalho serão importantíssimos e traduzidos em esclarecimentos para a população estudada e melhorias para os servidores em questão.

**Comentários e Considerações sobre a Pesquisa:**

O presente projeto apresenta coerência científica, mostrando relevância para a academia, haja vista a ampliação do conhecimento, onde se busca, principalmente, avaliar o processo de inclusão e o acompanhamento do trabalho dos servidores técnico-administrativos com deficiência na Universidade Federal da Paraíba – UFPB do Campus I, Ingressos pelo sistema de reserva de vagas.

**Considerações sobre os Termos de apresentação obrigatória:**

Todos os Termos de Apresentação Obrigatória, foram anexados tempestivamente.

**Recomendações:**

RECOMENDAMOS QUE, CASO OCORRA QUALQUER ALTERAÇÃO NO PROJETO (MUDANÇA NO TÍTULO, NA AMOSTRA OU QUALQUER OUTRA), A PESQUISADORA RESPONSÁVEL DEVERÁ SUBMETER EMENDA SOLICITANDO TAL(IS) ALTERAÇÃO(ÕES), ANEXANDO OS DOCUMENTOS NECESSÁRIOS.

RECOMENDAMOS TAMBÉM QUE AO TÉRMINO DA PESQUISA A PESQUISADORA RESPONSÁVEL ENCAMINHE AO COMITÊ DE ÉTICA PESQUISA DO CENTRO DE CIÊNCIAS DA SAÚDE DA

Endereço: UNIVERSITÁRIO S/N  
Bairro: CASTELO BRANCO CEP: 58.051-900  
UF: PB Município: JOÃO PESSOA  
Telefone: (83)3216-7791 Fax: (83)3216-7791 E-mail: comitedeetica@ccs.ufpb.br

UFPB - CENTRO DE CIÊNCIAS  
DA SAÚDE DA UNIVERSIDADE  
FEDERAL DA PARAÍBA



Continuação do Parecer: 3.007.210

COMPROVANDO QUE OS DADOS FORAM DIVULGADOS JUNTO A INSTITUIÇÃO ONDE OS MESMOS FORAM COLETADOS, AMBOS EM PDF, VIA PLATAFORMA BRASIL, ATRAVÉS DE NOTIFICAÇÃO, PARA OBTENÇÃO DA CERTIDÃO DEFINITIVA.

**Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações:**

Tendo em vista o cumprimento das formalidades éticas e legais, somos de parecer favorável a execução do presente projeto, da forma como se apresenta, salvo melhor juízo.

**Considerações Finais a critério do CEP:**

Certifico que o Comitê de Ética em Pesquisa do Centro de Ciências da Saúde da Universidade Federal da Paraíba – CEP/CCS aprovou a execução do referido projeto de pesquisa. Outrossim, informo que a autorização para posterior publicação fica condicionada à submissão do Relatório Final na Plataforma Brasil, via Notificação, para fins de apreciação e aprovação por este egrégio Comitê.

Este parecer foi elaborado baseado nos documentos abaixo relacionados:

Tipo Documento	Arquivo	Postagem	Autor	Situação
Informações Básicas do Projeto	PB INFORMACOES_BASICAS_DO_PROJETO_1443730.pdf	30/09/2019 16:34:48		Aceito
Outros	8_ROTUIRO_DE_ENTREVISTA.pdf	30/09/2019 16:14:32	LUCIANE BARCIA BRASIL SIQUEIRA	Aceito
TCE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	7_TERMOS_DE_CONSENTIMENTO_LIVRE_E_ESCLARECIDO.pdf	30/09/2019 15:43:04	LUCIANE BARCIA BRASIL SIQUEIRA	Aceito
Orçamento	6_ORCAMENTO.pdf	30/09/2019 15:26:18	LUCIANE BARCIA BRASIL SIQUEIRA	Aceito
Cronograma	5_CRONOGRAMA.pdf	30/09/2019 15:25:05	LUCIANE BARCIA BRASIL SIQUEIRA	Aceito
Projeto Detalhado / Brochura Investigador	4_PROJETO.pdf	30/09/2019 15:24:43	LUCIANE BARCIA BRASIL SIQUEIRA	Aceito
Outros	3_TERMOS_DE_ANUENCIA.pdf	30/09/2019 15:22:51	LUCIANE BARCIA BRASIL SIQUEIRA	Aceito
Outros	2_CERTIDAO.pdf	30/09/2019 13:24:01	LUCIANE BARCIA BRASIL SIQUEIRA	Aceito
Folha de Rosto	1_FOLHA_DE_ROSTO.pdf	30/09/2019 13:13:42	LUCIANE BARCIA BRASIL SIQUEIRA	Aceito

Endereço: UNIVERSITÁRIO S/N  
Bairro: CASTELO BRANCO CEP: 58.051-900  
UF: PB Município: JOÃO PESSOA  
Telefone: (83)3216-7791 Fax: (83)3216-7791 E-mail: comitedeetica@ccs.ufpb.br

UFPB - CENTRO DE CIÊNCIAS  
DA SAÚDE DA UNIVERSIDADE  
FEDERAL DA PARAÍBA



Continuação do Parecer: 3.667.216

**Situação do Parecer:**

Aprovado

**Necessita Apreciação da CONEP:**

Não

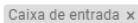
JOAO PESSOA, 29 de Outubro de 2019

---

Assinado por:  
Eliane Marques Duarte de Sousa  
(Coordenador(a))



Endereço: UNIVERSITARIO S/N  
Bairro: CASTELO BRANCO CEP: 58.051-900  
UF: PB Município: JOAO PESSOA  
Telefone: (83)3216-7701 Fax: (83)3216-7701 E-mail: comitadedetica@ccs.ufpb.br

## ANEXO G – EMAIL RESPOSTA DA PROGEP E CAS - UFPB

Re: [Ticket#2020011610000064] [PRO-REITORIA DE GESTAO DE PESSOAS (PROGEP) -  
PROGEP - CENTRAL DE ATENDIMENTO AO SERVIDOR (CAS)] DÚV [...] 



**Suporte STI** <f43225f71fd73a0c2db8@sti.ufpb.br>  
para mim ▾

qua., 22 de jan. 17:32   

Senhor(a) LUCIANE BARCIA BRASIL SIQUEIRA (1877865),

O SIGRH disponibiliza as funcionalidades de [Cadastrar](#) e [Listar](#) os servidores que possuem necessidades especiais. Para isso, o usuário precisa ter o papel de **Gestor DAP** no SIGRH. Segue o caminho dessas operações:

- [SIGRH > Administração de Pessoal > Cadastros > Atribuir Necessidade Especial](#)
- [SIGRH > Administração de Pessoal > Consultas/Relatórios > Relatórios > Relatórios > Servidores Com Necessidade Especial](#)

OBS: Caso queira tratar deste mesmo assunto, responda este e-mail.

Atenciosamente,

--

Superintendência de Tecnologia da Informação  
Universidade Federal da Paraíba  
Campus Universitário I  
João Pessoa - PB  
CEP: 58051-900  
Tel: (83) 3216-7336  
[www.sti.ufpb.br](http://www.sti.ufpb.br)