

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO RECÔNCAVO DA BAHIA
CENTRO DE CIÊNCIAS AGRÁRIAS, AMBIENTAIS E BIOLÓGICAS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM GESTÃO DE POLÍTICAS PÚBLICAS E
SEGURANÇA SOCIAL
MESTRADO PROFISSIONAL**

**POLÍTICA DE INCLUSÃO LABORAL NA UFRB: A PERCEPÇÃO DOS
SERVIDORES COM DEFICIÊNCIA**

Marcos George Souza Lobo

**CRUZ DAS ALMAS - BAHIA
2024**

POLÍTICA DE INCLUSÃO LABORAL NA UFRB: A PERCEPÇÃO DOS SERVIDORES COM DEFICIÊNCIA

Marcos George Souza Lobo

Pedagogo

Universidade Federal do Recôncavo da Bahia – UFRB, 2017

Relatório de Projeto Técnico de Pesquisa apresentado ao Colegiado do Programa de Pós-Graduação em Gestão de Políticas Públicas e Segurança Social da Universidade Federal do Recôncavo da Bahia, como requisito parcial para obtenção do Título de Mestre em Gestão de Políticas Públicas e Segurança Social.

Orientador: Prof. Dr. Jesus Carlos Delgado Garcia

**CRUZ DAS ALMAS – BAHIA
2024**

FICHA CATALOGRÁFICA

L799p	<p>Lobo, Marcos George Souza. Política de inclusão laboral na UFRB: a percepção dos servidores com deficiência / Marcos George Souza Lobo._ Cruz das Almas, BA, 2024. 103f.; il.</p> <p>Relatório Técnico (Mestrado) – Universidade Federal do Recôncavo da Bahia, Centro de Ciências Agrárias Ambientais e Biológicas, Mestrado Profissional em Gestão de Políticas Públicas e Segurança Social.</p> <p>Orientador: Prof. Dr. Jesus Carlos Delgado Garcia.</p> <p>1.Política pública – Acessibilidade. 2.Pessoas com deficiência – Integração social. 3.Deficientes – Emprego – Análise. I.Universidade Federal do Recôncavo da Bahia, Centro de Ciências Agrárias Ambientais e Biológicas. II.Título.</p> <p>CDD: 323.4</p>
-------	---

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO RECÔNCAVO DA BAHIA
CENTRO DE CIÊNCIAS AGRÁRIAS, AMBIENTAIS E BIOLÓGICAS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM GESTÃO DE POLÍTICAS PÚBLICAS E
SEGURANÇA SOCIAL - PPGGPPSS
MESTRADO PROFISSIONAL**

**POLÍTICA DE INCLUSÃO LABORAL NA UFRB: A PERCEPÇÃO DOS
SERVIDORES COM DEFICIÊNCIA**

Comissão Examinadora da sessão de Defesa
do discente Marcos George Souza Lobo

Aprovada em: 19 de junho de 2024.

Prof. Dr. Jesus Carlos Delgado Garcia
Universidade Federal do Recôncavo da Bahia – (UFRB)
Orientador

Prof^a. Dr^a. Susana Couto Pimentel
Universidade Federal do Recôncavo da Bahia – (UFRB)
Examinador Interno

Prof. Dr. Jacson Machado Nunes
Universidade Federal do Recôncavo da Bahia – (UFRB – CETENS)
Examinador Externo

DEDICATÓRIA

Dedico esse trabalho a Deus, ao meu filho, Marcos Guilherme de Jesus Lobo.

AGRADECIMENTOS

Agradeço em primeiro lugar a Deus por me permitir realizar esse trabalho, me dar sabedoria e sobretudo a permissão da vida. Agradeço também às minhas colegas Ivanice Cerruci, e Genilda Bastos de Almeida Pinheiro que me ajudaram em várias etapas desse mestrado.

Quero agradecer em especial ao meu orientador o professor Dr. Jesus Carlos Delgado Garcia, pelas orientações, sugestões, atenção, contribuições, incentivo e pela paciência, sempre à disposição para solucionar dúvidas e opinar para que o trabalho fosse construído da melhor forma possível.

Agradeço também à professora Dr^a. Camila Ferreira Escobar pelas contribuições.

Sou grato à UFRB de forma direta ao meu chefe imediato Neubler Nilo Ribeiro da Cunha, por dar anuência no meu pedido de licença para a realização desse mestrado. Agradeço ao Programa de Pós-Graduação em Gestão de Políticas Públicas e Segurança Social da UFRB por estar sempre à disposição para solucionar dúvidas.

Da mesma forma agradeço aos docentes do programa e aos meus colegas de turma, pois foram pessoas de fundamental importância para a conclusão deste curso.

Sou grato aos participantes da pesquisa por dispensarem um pouco do seu valiosíssimo tempo para responder questões relacionadas à inclusão dos servidores com deficiência dentro da Instituição.

Agradeço aos membros da banca, por aceitarem o convite e se dispuseram a contribuir com o enriquecimento deste trabalho.

Por fim, mas não menos importante, agradeço à compreensão de familiares e amigos pelos momentos de ausência.

EPÍGRAFE

“O conhecimento abre caminho e nos dá forças para lutar pelos direitos daqueles que ainda não tiveram a mesma oportunidade que o outro” (Marcos Lobo, 2024).

TÍTULO

POLÍTICA DE INCLUSÃO LABORAL NA UFRB: A PERCEPÇÃO DOS SERVIDORES COM DEFICIÊNCIA

Resumo: Este estudo foi realizado na Universidade Federal do Recôncavo da Bahia - UFRB, e teve por objetivo final a construção de um guia de inclusão laboral dos servidores com deficiência da UFRB. Para a construção desse guia foi necessário a realização de estudo da literatura disponível, a qual foi feito um recorte para fundamentar a pesquisa, posteriormente foi necessário investigar qual a percepção dos servidores com deficiência sem relação à inclusão laboral, qual o nível de “apoio” que é ofertado para atender às especificidades desse público. Desta forma, foi investigado os critérios de lotação, os materiais adaptados, o investimento que a instituição proporciona para a formação desses servidores, bem como a qualidade de vida no trabalho que esses servidores têm. Para tanto a metodologia utilizada foi a Survey, foi realizada uma pesquisa qualitativa com o público alvo, através do formulário eletrônico do Google Forms. Assim sendo, foi investigado de que forma são disponibilizados os apoios à inclusão dos servidores com deficiência, o nível de satisfação do servidor no ambiente laboral e as questões de acessibilidades arquitetônicas, atitudinais, programática entre outras. Dentre os resultados obtidos, observou-se a necessidade de uma maior atenção sobre o acolhimento do servidor com deficiência; a adequação do ambiente laboral; a flexibilização do horário de trabalho. Mediante ao exposto, se justifica a elaboração de um guia de inclusão laboral, direcionado aos gestores, com intuito de nortear e viabilizar a inclusão do servidor com deficiência. Destarte, este relatório foi elaborado em sete tópicos: Introdução, Fundamentação teórica e embasamento legal, Metodologia, Resultados e discussão, Conclusão, Referencias e no “Anexo I” o produto da pesquisa, “Inclusão Laboral de Servidores com Deficiência na UFRB: Um guia para equipe gestora.

Palavras Chave: Pessoa com deficiência; Apoios para integração no serviço público; Acessibilidade no emprego.

TÍTULO EM INGLÊS

LABOR INCLUSION POLICY AT UFRB: THE PERCEPTION OF STAFF WITH DEFICIENCY

ABSTRACT: This study was carried out at the Federal University of Recôncavo da Bahia - UFRB, and its ultimate objective was to create a guide for labor inclusion for employees with disabilities at UFRB. To create this guide, it was necessary to study the available literature, which was selected to support the research. Subsequently, it was necessary to investigate the perception of employees with disabilities in relation to labor inclusion, what level of “support” which is offered to meet the specificities of this audience. In this way, the capacity criteria, the adapted materials, the investment that the institution provides for the training of these employees, as well as the quality of life at work that these employees have were investigated. For this purpose, the methodology used was the Survey, a qualitative and quantitative research was carried out with the target audience, using the Google Forms electronic form. Therefore, it was investigated how support is available for the inclusion of employees with disabilities, the level of employee satisfaction in the work environment and issues of architectural, attitudinal, programmatic accessibility, among others. Among the results obtained, the need for greater attention to the reception of employees with disabilities was observed; the adequacy of the work environment; flexible working hours. Based on the above, it is justified to prepare a labor inclusion guide, aimed at managers, with the aim of guiding and enabling the inclusion of employees with disabilities. Therefore, this report was prepared in seven topics: Introduction, Theoretical foundation and legal basis, Methodology, Results and discussion, Conclusion, References and in “Annex I” the research product, “Labor Inclusion of Servers with Disabilities at UFRB: A guide for the management team.

Key words: People with disabilities; Support for integration into the public service; Accessibility in employment.

LISTA DE SIGLAS

CAAE	Certificado de Apresentação de Apreciação Ética
CAPES	Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoa de Nível Superior
CCAAB	Centro de Ciências Agrárias, Ambientais e Biológicas
CCS	Centro de Ciências da Saúde
CDPD	Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência
CEP	Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos
CETEC	Centro de Ciências Exatas e Tecnológicas.
CETENS	Centro de Ciência e Tecnologia em Energia e Sustentabilidade.
CFP	Centro de Formação de Professores
CNS	Conselho Nacional de Saúde
CONDIP	Conselho dos Direitos das Pessoas com Deficiência
EA	Emprego Apoiado
IP	Endereço exclusivo que identifica um dispositivo na Internet
LBI	Lei Brasileira de Inclusão
LED	Diodo Emissor de Luz (Light-Emitting Diode)
ONU	Organização das Nações Unidas
PCD	Pessoa com Deficiência
PPGGPPSS	Programa de Pós-Graduação em Gestão de Políticas Públicas e Segurança Social
PROGEP	Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas
PROGRAD	Pró-Reitoria de Graduação
PROPAAE	Pró-Reitoria de Políticas Afirmativas e Assuntos Estudantis.
PROPLAN	Pró-Reitoria de Planejamento
QVT	Qualidade de Vida no Trabalho
SPSS	Statistical Package for the Social Sciences
TCC	Trabalho de Conclusão de Curso
TCLE	Termo de Consentimento Livre e Esclarecido
UFRB	Universidade Federal do Recôncavo da Bahia
UNYLEYA	Faculdade de Pós-Graduação

LISTA DE QUADROS

QUADRO 1 – DIFERENÇAS ENTRE O MODELO MÉDICO E O MODELO SOCIAL DA DEFICIÊNCIA	
.....	25
QUADRO 2 - DEFICIÊNCIA, CARGO, LOTAÇÃO DOS SERVIDORES	35
QUADRO 3 – AS MAIORES INSATISFAÇÕES DOS SERVIDORES COM DEFICIÊNCIA	85
QUADRO 4 – ACESSIBILIDADE ARQUITETÔNICA	86
QUADRO 5 – ACESSIBILIDADE MOBILIÁRIA	86
QUADRO 6 – ACESSIBILIDADE TECNOLÓGICA	87

LISTA DE TABELAS

TABELA 1 – PERFIL DOS SERVIDORES COM DEFICIÊNCIA.....	41
TABELA 2 – LOCAL DE LOTAÇÃO.....	42
TABELA 3 – MODALIDADES DE DEFICIÊNCIAS.....	42
TABELA 4 – APLICAR CONHECIMENTOS NO DESENVOLVIMENTO DE SUAS ATIVIDADES.....	47
TABELA 5 – O QUÃO IMPORTANTE VOCÊ CONSIDERA SEU TRABALHO	59
TABELA 6 – GRAU DE CONCORDÂNCIAS SOBRE O EMPREGO APOIADO	64
TABELA 7 – LOCAIS, CONTEÚDO, MATERIAIS E MANUAIS ACESSÍVEIS.....	66

LISTA DE GRÁFICOS

GRÁFICO 1 – PARTICIPA EM COMISSÃO QUE DISCUTA ACESSIBILIDADE NA INSTITUIÇÃO	43
GRÁFICO 2 – CRITÉRIOS PARA A LOTAÇÃO ATENDENDO AS ESPECIFICIDADES	44
GRÁFICO 3 – PARÂMETROS DE ACESSIBILIDADE PARA ATINGIR AS METAS INDIVIDUAIS	44
GRÁFICO 4 – EM RELAÇÃO AO REGISTRO DAS METAS INDIVIDUAIS.....	45
GRÁFICO 5 – QUANTO À OBSERVAÇÃO DAS SUAS COMPETÊNCIAS E HABILIDADES	45
GRÁFICO 6 – OPORTUNIDADES DE PROMOÇÃO	46
GRÁFICO 7 – DESENVOLVER CONHECIMENTOS, HABILIDADES RELATIVAS À FUNÇÃO	47
GRÁFICO 8 – QUANTO ÀS OPORTUNIDADES OFERECIDAS PARA "CRESCER" NA REALIZAÇÃO DE SEU TRABALHO.....	48
GRÁFICO 9 – OPORTUNIDADES PARA FAZER CURSOS, PLANEJAMENTO DE CARREIRA	48
GRÁFICO 10 – ACOLHIMENTO E INTEGRAÇÃO, APRESENTAÇÃO DO AMBIENTE DE TRABALHO	49
GRÁFICO 11 – ENTREGA DE CONTEÚDOS SOBRE OS PROCESSOS DA INSTITUIÇÃO	50
GRÁFICO 12 – INSTANCIAS DESTINADAS A CLASSIFICAR TAREFAS DO CARGO A SER OCUPADO.....	50
GRÁFICO 13 – DISPONIBILIDADE DE UM TUTOR/INSTRUTOR INICIALMENTE PARA ACOMPANHAR/ORIENTAR O TRABALHO	51
GRÁFICO 14 – A ORIENTAÇÃO E DESCRIÇÃO DO CARGO A EXERCER.....	52
GRÁFICO 15 – OS FORMATOS DE TREINAMENTO PROFISSIONAL SÃO ACESSÍVEIS E DE FÁCIL LEITURA	52
GRÁFICO 16 – FLEXIBILIZAÇÃO DE HORÁRIO NOS PRIMEIROS DIAS DE TRABALHO	53
GRÁFICO 17 – GRAU DE SATISFAÇÃO COM A SUA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO	54
GRÁFICO 18 – PREOCUPAÇÃO DA INSTITUIÇÃO, COM O DESENVOLVIMENTO DE SUA CARREIRA PROFISSIONAL	54
GRÁFICO 19 – VALORIZAÇÃO DOS INTERESSES PROFISSIONAIS DOS SERVIDORES COM DEFICIÊNCIA.....	55
GRÁFICO 20 – COMO AS EXPECTATIVAS DE CARREIRA PROFISSIONAL DE SERVIDORES COM DEFICIÊNCIA SÃO CONSIDERADAS PELA INSTITUIÇÃO	56
GRÁFICO 21 – ESTRATÉGIAS DA INSTITUIÇÃO O PARA DESENVOLVIMENTO DA CARREIRA DA PCD	56
GRÁFICO 22 – SATISFAÇÃO COM A QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL E TREINAMENTO PARA SEUS PCD	57
GRÁFICO 23 – SE SENTE CAPAZ DE REALIZAR AS SUAS TAREFAS NO TRABALHO	58
GRÁFICO 24 – QUANTO À SATISFAÇÃO CONSIGO MESMO.....	58
GRÁFICO 25 – CONTRIBUIÇÃO QUE SEU TRABALHO REPRESENTA PARA A INSTITUIÇÃO E PARA A SOCIEDADE	59
GRÁFICO 26 – A INSTITUIÇÃO INCENTIVA/LIBERA PARA FAZER CURSOS/ATIVIDADES RELACIONADAS COM SEU TRABALHO	60

GRÁFICO 27 – SATISFAÇÃO COM O APOIO QUE A INSTITUIÇÃO CONCEDE PARA O SEU DESENVOLVIMENTO PESSOAL E PROFISSIONAL	60
GRÁFICO 28 – EXPRESSAR A SUA OPINIÃO SEM QUE ISSO TE PREJUDIQUE	61
GRÁFICO 29 – SATISFAÇÃO EM PODER DE EXPRESSAR SUAS OPINIÕES LIVREMENTE NA INSTITUIÇÃO	61
GRÁFICO 30 – PERCEPÇÃO DE DESRESPEITO DOS SUPERIORES OU COLEGAS DE TRABALHO	62
GRÁFICO 31 – SATISFAÇÃO COM A EQUIPE DE TRABALHO	62
GRÁFICO 32 – TOMADA DE DECISÃO NO TRABALHO SEM CONSULTAR SEU SUPERVISOR...	63
GRÁFICO 33 – COM NÍVEL DE AUTONOMIA QUE TE É CONCEDIDO NO SEU TRABALHO	64
GRÁFICO 34 – ADEQUAÇÃO NO AMBIENTE DE TRABALHO	65
GRÁFICO 35 – SATISFAÇÃO QUANTO AOS MATERIAIS COM OS QUAIS EXECUTA SEU TRABALHO	66
GRÁFICO 36 – BARREIRAS ARQUITETÔNICAS	67
GRÁFICO 37 – BARREIRAS COMUNICACIONAIS	68
GRÁFICO 38 – BARREIRAS METODOLÓGICAS	69
GRÁFICO 39 – BARREIRAS INSTRUMENTAIS.....	70
GRÁFICO 40 – BARREIRAS PROGRAMÁTICAS	70
GRÁFICO 41 – BARREIRAS ATITUDINAIS	71
GRÁFICO 42 – COMO VOCÊ AVALIA A SUA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO	72
GRÁFICO 43 – SATISFAÇÃO COM AS CONDIÇÕES DE TRABALHO	73
GRÁFICO 44 – O SEU SALÁRIO É SUFICIENTE PARA SATISFAZER AS SUAS NECESSIDADES	73
GRÁFICO 45 – GRAU DE SATISFAÇÃO COM O SALÁRIO	74
GRÁFICO 46 – GRAU DE SATISFAÇÃO COM A JORNADA DE TRABALHO SEMANAL	74
GRÁFICO 47 – GRAU DE SATISFAÇÃO COM A QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO	75
GRÁFICO 48 – NA SUA ADMISSÃO, QUAL SUA IMPRESSÃO	71
GRÁFICO 49 – EM RELAÇÃO AO TREINAMENTO PROFISSIONAL	73
GRÁFICO 50 – EM RELAÇÃO ÀS BARREIRAS ENFRENTADAS.....	75
GRÁFICO 51 – SOBRE OS INVESTIMENTOS DA INSTITUIÇÃO NA CARREIRA DOS SERVIDORES COM DEFICIÊNCIA	77
GRÁFICO 52 – EM RELAÇÃO À SUA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO	79
GRÁFICO 53 – QUANTO À AUTONOMIA PARA SE EXPRESSAR SEM SE PREJUDICAR	81
GRÁFICO 54 – PERCEPÇÃO DE DESRESPEITO DE SUPERIORES E COLEGAS DE TRABALHO	81
GRÁFICO 55 – QUANTO AO NÍVEL DE PODER EXPRESSAR SUAS OPINIÕES.....	83

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	15
2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA E EMBASAMENTO LEGAL.....	18
2.1 PESSOA COM DEFICIÊNCIA E APOIOS.....	19
2.2 TECNOLOGIA ASSISTIVA E ACESSIBILIDADE.....	22
2.3 INCLUSÃO LABORAL, EMPREGO APOIADO E QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO	24
2.4 ADAPTAÇÕES RAZOÁVEIS.....	31
2.5 CAPACITISMO.....	32
3 METODOLOGIA.....	34
3.1 PROCEDIMENTOS ÉTICOS.....	37
3.2 CONTRIBUIÇÕES ESPERADAS DA PESQUISA	40
4 RESULTADOS E DISCUSSÃO	41
4.1 CARACTERIZAÇÃO DOS RESPONDENTES DOS QUESTIONÁRIOS	41
4.2 ATUAÇÃO DOS PARTICIPANTES	43
4.3 OS APOIOS PARA A INCLUSÃO DOS SERVIDORES	49
4.4 VALORIZAÇÃO E INVESTIMENTO NOS SERVIDORES	54
4.5 A QUALIDADE DE VIDA.....	65
4.6 OBSERVAÇÃO DETALHADA DE PONTOS DE EXCLUSÃO	75
4.7 AS PROPOSTAS DOS SERVIDORES	86
5 CONCLUSÃO E RECOMENDAÇÕES	88
REFERENCIAS:.....	92
APÊNDICE 1 – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO TCLE DOS SERVIDORES COM DEFICIÊNCIA DA UFRB	96
ANEXO I – INCLUSÃO LABORAL DE SERVIDORES COM DEFICIÊNCIA NA UFRB: UM GUIA PARA EQUIPE GESTORA	104

1 INTRODUÇÃO

O presente trabalho teve como foco abordar a inclusão de pessoas com deficiência e identificar as dificuldades enfrentadas pelos servidores com deficiência na inclusão laboral na Universidade Federal do Recôncavo da Bahia – UFRB, com o objetivo de elaborar um Guia de Inclusão Laboral, para a orientação dos gestores.

O desenvolvimento do Guia obedece à finalidade do Mestrado Profissional em Gestão de Políticas Públicas e Segurança Social, que por ser um Mestrado Profissional, recomenda que seja desenvolvido um produto que beneficie a sociedade, através de contribuições dos profissionais em políticas públicas.

O Programa de Pós-Graduação em Gestão de Políticas Públicas e Segurança Social – PPGGPPSS da Universidade Federal do Recôncavo da Bahia – UFRB, foi criado em 2011 e tem como missão: “Contribuir para o aprimoramento qualificado de profissionais atuantes no desenvolvimento de políticas públicas de cunho social, ambiental e científico-tecnológico, valorizando a inovação da gestão pública nas esferas municipal, estadual, federal e não governamentais”.

Para tanto, o PPGGPPSS possui como área de atuação a Gestão de Políticas Públicas, organizada em três linhas de pesquisa:

- Linha 1 – Gestão de Políticas Sociais e Educacionais; dividida nos projetos estruturantes:
 - Projeto Estruturante L1A: Gestão e Avaliação de Políticas Educacionais;
 - Projeto Estruturante L1B: Gestão e Avaliação de Políticas Públicas de Seguridade Social e Desenvolvimento.
- Linha 2 – Gestão de Políticas Ambientais: os projetos estruturantes:
 - Projeto Estruturante L2A: Gestão e Desenvolvimento de Políticas Públicas Socioambientais;
 - Projeto Estruturante L2B: Desenvolvimento da Gestão e Planejamento Ambiental.
- Linha 3 – Gestão de Políticas de Ciência, Tecnologia e Inovação.
 - Projeto Estruturante L3A: Inovações Tecnológicas e Políticas Públicas;
 - Projeto Estruturante L3B: Planejamento, Gestão e Avaliação de Políticas Públicas em CT&I.

Vale ressaltar que o Mestrado Profissional em Gestão de Políticas Públicas e Segurança Social do PPGGPPSS foi avaliado, no quadriênio 2017-2020, com o conceito 4, o que demonstra que o Programa foi considerado de boa qualidade, de acordo com as normas de avaliação da CAPES.

A presente pesquisa está relacionada com a Linha de Pesquisa 3: “Gestão de Políticas de Ciência, Tecnologia e Inovação” e no âmbito do Projeto Estruturante L3A: Inovações Tecnológicas e Políticas Públicas, uma vez que, ele compreende estudos que procuram a ligação entre tecnologias inovadoras e a implementação de políticas públicas relacionadas à inclusão e melhoria das condições de vida dos indivíduos.

Este trabalho considera-se pertinente, pois existem 40 servidores com deficiência distribuídos pelos diversos *campi* universitários e a instituição não dispõe de guia ou manual de orientação de inclusão laboral desse público. Diante disso, surgiu o desejo da criação do Guia de Inclusão Laboral para os Servidores com Deficiência da UFRB, buscando sempre entender, solucionar e/ou minimizar as barreiras que por ventura possam existir.

A motivação para a escolha e realização deste estudo advém da própria vivência do autor por ser servidor com deficiência da UFRB, fazer parte da Comissão dos Direitos das Pessoas com Deficiência da UFRB - CONDIP/UFRB, ser militante das causas da inclusão das pessoas com deficiência, que foram a mola mestra como incentivo para o desejo de realizar o estudo, e por ter conhecimento das situações pelas quais as pessoas com deficiência passam em virtude da falta de acessibilidade e de apoio para o desenvolvimento das suas atividades e de adequações nos espaços.

A graduação em pedagogia pela UFRB e a especialização em docência e gestão pública pela faculdade Unyleya, contribuem de forma teórica para o desejo da realização deste estudo. Na trajetória da graduação já era de fácil percepção das dificuldades que a UFRB tinha nas questões de inclusão, a pós-graduação, serviu de incentivo para aprofundar de maneira mais criteriosa os conhecimentos das questões da gestão da inclusão laboral. Desse modo, a inquietude surgida durante a especialização, aflorou mais intensamente a vontade de entender como se dá o processo de inclusão do servidor com deficiência na UFRB.

É sabido que a implicação do pesquisador com o tema pode ser importante para a realização do estudo, sempre buscando que este seja feito de forma

cientificamente rigorosa, criteriosa e minuciosa para que a elaboração do produto final esteja solidamente fundamentada.

O estudo aborda a política pública de inclusão de servidores com deficiência na UFRB, através da categoria de “apoio”, a qual constitui uma inovação trazida pela Convenção dos Direitos da Pessoa com Deficiência da ONU, na forma de realização das políticas públicas destinadas às pessoas com deficiência. Segundo esta Convenção, ratificada no Brasil em 2008, constitui-se uma obrigação dos poderes públicos proporcionar “apoios” às pessoas com deficiência para que elas consigam superar as barreiras que podem impedir sua plena participação na sociedade.

Assim, dentro dessa temática do “apoio” como uma inovação das políticas públicas destinadas às pessoas com deficiência, recorta-se aqui esse objeto de pesquisa para se concentrar no estudo da “inclusão laboral” dos servidores com deficiência que desempenham seus trabalhos na UFRB. Dessa forma, focalizam-se os “apoios” relacionados com a dimensão da acessibilidade e da utilização de tecnologia assistiva do Emprego Apoiado, dentre outras fontes, já que eles possibilitam a completa realização das suas atividades profissionais como servidores públicos com deficiência.

Nesse sentido, essa pesquisa teve como público-alvo os servidores com deficiência da UFRB, (técnicos e docentes). Para tanto, o **objetivo geral** deste trabalho foi compreender as características dos apoios proporcionados no processo de inclusão dos servidores públicos (e/ou a falta deles), visando o pleno desenvolvimento das suas atividades relacionadas com as atribuições inerentes ao cargo, e a relação desse processo com as condições de trabalho, a socialização com os demais servidores e a satisfação no emprego. O objetivo geral, realizado mediante pesquisa com servidores com deficiência, completou-se com o produto, a elaboração de um guia de inclusão laboral, de forma a contribuir com a qualificação dos gestores de políticas públicas da UFRB.

Como **objetivos específicos** procurou-se:

1. Apurar possíveis disparidades de apoio à inclusão dos servidores com deficiência.
2. Analisar o nível de satisfação do servidor no ambiente laboral.

3. Propor estratégias de apoio e recomendações para melhorar o processo de inclusão do servidor com deficiência nas questões de acessibilidades arquitetônicas, atitudinais, programática entre outras.

O presente estudo foi organizado em cinco capítulos, acrescidos do Guia. O primeiro capítulo corresponde a introdução, o segundo à fundamentação teórica e embasamento legal, o terceiro é dedicado à metodologia. Os resultados da pesquisa são expostos no capítulo quarto e a seguir no capítulo cinco tecemos a conclusão e as recomendações. Por fim, no Anexo I apresentamos o Guia de Inclusão Laboral.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA E EMBASAMENTO LEGAL

O marco teórico do presente projeto de pesquisa sustenta-se sobre um conjunto de conceitos que se alicerçam mutuamente e se inter-relacionam. O conceito chave que firma a estrutura conceitual da pesquisa é a definição de pessoa com deficiência, trazida pela Convenção dos Direitos da Pessoa com Deficiência da ONU (2006) e pela Lei Brasileira de Inclusão (LBI), Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015.

Nessa perspectiva e em consequência, esta pesquisa discute o conceito de “apoio”, pois a Convenção (2006), estabelece que as pessoas com deficiência em vez de serem segregadas e colocadas em ambientes separados devem receber todo tipo de apoios para que possam superar as barreiras, sejam elas urbanísticas, arquitetônicas, nos transportes, nas comunicações e na informação, atitudinais ou tecnológicas.

Seguindo esse caminho, é importante focar conceitualmente o ponto principal da pesquisa, qual sejam concretamente os apoios ou processos denominados na teoria da administração e da gestão de pessoas como o conceito de “incorporação” ou “indução” à organização, à empresa (Oliveira e Medeiros, 2011), e que aqui serão denominados como “apoios à inclusão”, por causa de se tratar de pessoas com deficiência. Os apoios à inclusão precisam da “acessibilidade”, que é uma condição que devem ter todos os espaços e ambientes, assim como da tecnologia assistiva, que são apoios baseados em tecnologia. Por esses motivos, é necessário abordar esses conceitos.

Para averiguar como são os apoios proporcionados pela UFRB aos servidores com deficiência no processo de inclusão, será utilizado o referencial teórico proveniente da tecnologia assistiva do Emprego Apoiado porque essa metodologia especializou-se na inclusão produtiva de trabalhadores com deficiência.

A existência ou não de um bom programa de inclusão laboral, pode repercutir depois em questões que afetam ao desempenho profissional, às condições de trabalho, à satisfação no emprego, entre outros, por causa dessas possíveis consequências, esta parte da pesquisa pretende se nutrir do conceito de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) que engloba essas situações.

Estabelecido o quadro do marco teórico, explicitam-se a seguir os principais conceitos da fundamentação teórica – e normativa da pesquisa, os quais serão contextualizados e desenvolvidos com maior amplitude e profundidade durante a realização da pesquisa.

2.1 PESSOA COM DEFICIÊNCIA E APOIOS

Este projeto de pesquisa teve como base a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência da ONU (Convenção da ONU), que foi aprovada e ratificada pelo Congresso Nacional por meio do Decreto Legislativo nº 186, de 9 de julho de 2008, entrando em vigor no dia 25 de agosto de 2009, mediante a promulgação do Decreto nº 6.949. A Convenção da ONU, por meio desses instrumentos legais, adquiriu a máxima hierarquia legal, pois passou a integrar a Constituição brasileira.

Dessa forma, a principal referência de tipo conceitual e normativo para todas as políticas públicas relacionadas à deficiência é o conceito expresso na Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (Brasil, 2012), em seu preâmbulo e no seu artigo 1º: Preâmbulo:

Os Estados Partes da presente Convenção,

e) Reconhecendo que a deficiência é um **conceito em evolução** e que a deficiência resulta da interação entre pessoas com **impedimentos e as barreiras** devidas às atitudes e ao ambiente que impedem a plena e efetiva participação dessas pessoas na sociedade **em igualdade de oportunidades com as demais pessoas** (Grifos nossos) (BRASIL, 2012).

Acordaram o seguinte

- Artigo 1º:

O propósito da presente Convenção é promover, proteger e assegurar o exercício pleno e equitativo de todos os direitos humanos e liberdades fundamentais por todas as pessoas com deficiência e **promover o respeito pela sua dignidade** inerente.

Pessoas com deficiência são aquelas que têm impedimentos de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, os quais, em **interação com diversas barreiras**, podem obstruir sua participação **plena e efetiva na sociedade** em igualdade de condições com as demais pessoas (Grifos nossos). (BRASIL, 2012).

Essa definição de pessoa com deficiência da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (Brasil, 2012), mudou completamente o conceito vigente anteriormente, porque a deficiência deixa de ser vista como uma característica da pessoa e passa a ser considerada como uma situação injusta provocada pelas barreiras de todo tipo que obstruem a participação plena da pessoa com deficiência na sociedade.

Assim, é incorreto considerar que a culpa da exclusão social das pessoas com deficiência na sociedade, esteja nelas mesmas, por serem pessoas com deficiência. Muito pelo contrário, a responsabilidade de que algumas pessoas se encontrem em situação de deficiência é de toda a sociedade, que produz as barreiras, sejam elas inacessibilidade ou preconceitos de todo tipo ao meio social.

Em consequência, deve ser entendido que os propósitos de eliminar e de reduzir as situações de deficiência constituem uma responsabilidade social, um compromisso de todos, principalmente dos poderes públicos, e então, também das universidades públicas.

Os apoios como nova modalidade de realização das políticas públicas para pessoas com deficiência, em vez de produzir barreiras, o que a sociedade deve fazer é produzir apoios para que as pessoas com deficiência consigam superá-las, principalmente os poderes públicos, e então, também as universidades públicas

Nessa linha, a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (Brasil, 2012), deu uma importância imensa aos apoios. Ela os entende como as ferramentas ou instrumentos capazes de superar as barreiras e também os eleva à categoria de direitos das pessoas com deficiência. Ao examinar o texto da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (Brasil, 2012), percebe-se que a palavra apoio aparece 15 vezes, dentre as quais podem ser destacadas as seguintes:

- No Preâmbulo:

Os Estados Partes da presente Convenção,

j) Reconhecendo a necessidade de promover e proteger os direitos humanos de todas as pessoas com deficiência, inclusive daquelas que requerem **maior apoio**. (BRASIL, 2012, p. 23. Grifos nossos).

- No Artigo 19, Vida independente e inclusão na comunidade:

Os Estados Partes desta Convenção reconhecem o igual direito de todas as pessoas com deficiência de viver na comunidade, com a mesma liberdade de escolha que as demais pessoas, e **tomarão medidas efetivas e apropriadas** para facilitar às pessoas com deficiência o pleno gozo desse direito e sua plena inclusão e participação na comunidade, inclusive **assegurando** que:

b) As pessoas com deficiência **tenham acesso a uma variedade de serviços de apoio** em domicílio ou em instituições residenciais ou **outros serviços comunitários de apoio**, inclusive os serviços de atendentes pessoais que forem necessários como **apoio** para que as pessoas com deficiência vivam e sejam incluídas na comunidade e para evitar que fiquem isoladas ou segregadas da comunidade. (BRASIL, 2012, p. 44. Grifos nossos)

- No Artigo 24 – Educação, §2, e:

Para a realização desse direito, os Estados Partes assegurarão que:

e) **Medidas de apoio individualizadas e efetivas** sejam adotadas em ambientes que maximizem o desenvolvimento acadêmico e social, de acordo com a meta de inclusão plena (BRASIL, 2012. Grifos nossos)

O apoio é uma categoria comum, genérica, que abrange uma diversidade enorme de concretizações. A primeira Relatora Especial das Nações Unidas sobre o Direitos das Pessoas com Deficiência, Catalina Devandas Aguilar, elaborou um relatório para o Comitê de Direitos Humanos da ONU que contempla um estudo temático sobre o direito das pessoas com deficiência ao apoio. Nele, a Relatora Especial, menciona uma ampla variedade de apoios:

O apoio às pessoas com deficiência abrange uma ampla gama de intervenções formais e informais, como assistência humana ou animal e intermediários, auxílios de mobilidade, dispositivos técnicos e tecnologias assistivas. Também inclui assistência pessoal; apoio à decisão; suporte de comunicação, como intérpretes de língua de sinais e meios de comunicação alternativos e aumentativos; apoio à mobilidade, como tecnologias assistivas ou animais de serviço; serviços para viver segundo um sistema de vida específico que garanta moradia e ajuda doméstica; e serviços comunitários. As pessoas com deficiência também podem precisar de apoio para

acessar e usar serviços gerais, como saúde, educação e justiça (Devandas Aguilar, 2016, p.5).

No presente estudo, o Guia de Inclusão Laboral enquadra-se dentro da categoria de apoio, desdobrando-se em um conjunto de apoios, a serem prestados especificamente pela política de gestão de pessoas da UFRB, embora a inclusão laboral abrange questões de tipo cultural e ético que ultrapassam o âmbito do exercício profissional.

2.2 TECNOLOGIA ASSISTIVA E ACESSIBILIDADE

A tecnologia assistiva é algo diferente da acessibilidade, embora exista entre elas uma profunda relação. A tecnologia assistiva compreende apoios baseados em tecnologia, e é denominada também como tecnologia de apoio ou como ajudas técnicas. Já a acessibilidade é uma condição dos espaços, de todo e qualquer ambiente ou espaço, seja físico, comunicacional ou virtual. Estes ambientes devem ser acessíveis às pessoas com deficiência, para o qual a tecnologia assistiva funciona como instrumento facilitador.

Os conceitos de acessibilidade e de tecnologia assistiva ficaram legalmente definidos no Estatuto da Pessoa com Deficiência ou Lei Brasileira de Inclusão (LBI), Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015 no Artigo 3º:

Art. 3º Para fins de aplicação desta Lei, consideram-se:

I: acessibilidade: possibilidade e condição de alcance para utilização, com segurança e autonomia, de espaços, mobiliários, equipamentos urbanos, 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;

III Tecnologia assistiva ou ajuda técnica: Produtos, recursos, metodologias, estratégias, práticas e serviços que objetivam promover a funcionalidade, relacionada à atividade e participação, de pessoas com deficiência, incapacidades ou mobilidade reduzida, visando sua autonomia, independência, qualidade de vida e inclusão social. (BRASIL, 2015).

Portanto, a acessibilidade é uma qualidade, uma facilidade que desejamos ver e ter em todos os contextos e aspectos da atividade humana. Se a acessibilidade for (ou tiver sido) projetada sob os

princípios do desenho universal, ela beneficia todas as pessoas, tenham ou não qualquer tipo de deficiência. (Sasaki, 2009, p. 2).

A acessibilidade abrange dimensões como as seguintes: 1) Arquitetônicas – (sem barreiras ambientais, físicas) nos edifícios: como por exemplo, escadas, nos espaços ou equipamentos urbanos e nos meios de transporte individuais ou coletivos; 2) Comunicacionais – (sem barreiras na comunicação interpessoal), por exemplo, ausência de textos em braille e virtual (por exemplo, ausência de acessibilidade na internet); 3) Metodológicas – (sem barreiras nos métodos e técnicas de lazer, trabalho, educação etc.); 4) Instrumentais – (sem barreiras nos instrumentos, utensílios e ferramentas de trabalho ou estudo); 5) Programáticas – (sem barreiras invisíveis embutidas nas normas ou regulamentos, institucionais, processos, etc.); 6) Atitudinais – (sem preconceitos, estigmas, estereótipos e discriminações) (Sasaki, 2006).

Ambas, tanto a tecnologia assistiva como a acessibilidade, fazem parte dos direitos da pessoa com deficiência. Elas aparecem por toda parte na Convenção da ONU e na LBI (2015), dentre os quais, podem ser destacados os seguintes artigos:

- Direito à tecnologia assistiva:

Art. 74. É garantido à pessoa com deficiência acesso a produtos, recursos, estratégias, práticas, processos, métodos e serviços de tecnologia assistiva que maximizem sua autonomia, mobilidade pessoal e qualidade de vida.

- Direito à acessibilidade e à tecnologia assistiva no trabalho:

Da Inclusão da Pessoa com Deficiência no Trabalho

Art. 37. Constitui modo de inclusão da pessoa com deficiência no trabalho a colocação competitiva, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, nos termos da legislação trabalhista e previdenciária, na qual devem ser atendidas as regras de acessibilidade, o fornecimento de recursos de tecnologia assistiva e a adaptação razoável no ambiente de trabalho.

- Da discriminação por causa da recusa de fornecimento de tecnologia assistiva:

Art. 4º § 1º Considera-se **discriminação em razão da deficiência** toda forma de distinção, restrição ou exclusão, **por ação ou omissão**, que tenha o propósito **ou o efeito** de prejudicar, impedir ou anular o reconhecimento ou o exercício dos direitos e das liberdades fundamentais de pessoa com deficiência, incluindo a recusa de adaptações razoáveis e de fornecimento de **tecnologias assistivas**.

2.3 INCLUSÃO LABORAL, EMPREGO APOIADO E QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Sobre a inclusão

As políticas de inclusão, tratam de reintegrar à dignidade social, àqueles que foram excluídos. Por esse motivo, falar de inclusão tem por objetivo a superação das diferentes formas de exclusão.

Os estudos sobre a exclusão destacam que ela é multidimensional, implica em fenômenos como marginalização, segregação, discriminação, desigualdades..., não se tratando unicamente de ausência de renda ou de bens materiais, mas também de insuficiência do acesso à bens públicos, privação de poder, de direitos, cidadania e democracia (Sposati, 2004; Subirats, 2005).

Segundo Castel (1998), ao longo da história ocidental, configuraram-se diferentes formas de exclusão em diversos graus, intensidades e processos, caracterizando-se ela como aquele ponto máximo que se atinge quando indivíduos vão sendo afastados da sociedade por meio de “rupturas” sucessivas.

Na perspectiva de superação da exclusão, é crucial observar que o conceito de inclusão adquiriu uma configuração social e política específica ao se referir à inclusão de pessoas com deficiência. Nesse contexto, é enfatizada a diferença entre ‘integração’ e ‘inclusão’, entre o ‘paradigma da integração’, seguido pelo “modelo médico da deficiência” e o “paradigma da inclusão”, proposto pelo “modelo social da deficiência” (Sasaki, 2004).

Para compreender de forma clarificadora como são tratadas as pessoas com deficiência, qual o lugar que ocupam na sociedade e o que se pode esperar das políticas públicas, têm se recorrido ao recurso da utilização de “*modelos conceituais*”. Segundo Dye, 2009, “o modelo é uma representação simplificada de algum aspecto do mundo real” (p. 99). Seguindo esse conceito:

O modelo médico considera a deficiência como um problema da pessoa, causado diretamente pela doença, trauma ou outro problema de saúde, que requer assistência médica sob a forma de tratamento individual por profissionais. Os cuidados em relação à deficiência têm por objetivo a cura ou a adaptação do indivíduo e mudança de comportamento. (OMS, 2003, p. 18)

O modelo médico da deficiência se corresponde com o paradigma da integração. Trata-se de uma responsabilidade médica a procura da cura ou da adaptação da pessoa com deficiência à sociedade, mas,

Caso isto não fosse possível, as pessoas com deficiência eram medicamente declaradas incapazes, e impedidas legalmente de trabalhar, casar, viajar, ter uma conta corrente no banco, votar, aceder aos serviços públicos, etc. Em definitiva, eram impossibilitadas de assumir o controle autônomo de sua própria vida, e, em muitos casos, reclusas ou segregadas em ambientes separados ou “especiais”, fora das atividades habituais e do convívio com outras pessoas (Delgado Garcia, 2017, p. 13).

O movimento social das pessoas com deficiência, a partir das lutas sociais dos anos 70 do século passado, inverteu totalmente a questão. A deficiência passou a ser entendida como uma forma de opressão social, semelhante à sofrida por mulheres ou por negros. Eles fizeram uma forte distinção entre lesão e deficiência. Michel Oliver, um dos fundadores do movimento Liga dos Lesados Físicos contra a Segregação (UPIAS), diria: “Minha lesão está em não poder andar. Minha deficiência está na inacessibilidade dos ônibus” (UPIAS, apud Diniz, 2007, p. 19). Consequentemente, reivindicaram um projeto de política pública inclusiva muito diferente do proposto do modelo médico, como pode ser observado no quadro 1:

QUADRO 1 – Diferenças entre o Modelo Médico e o Modelo Social da Deficiência

Paradigma da Integração Modelo Médico da Deficiência	Paradigma da Inclusão Modelo Social da Deficiência
O indivíduo deve se adequar à sociedade.	Requer políticas públicas que atendam às demandas das pessoas com deficiência para garantir sua participação na sociedade.
Trata-se de um processo que visa a integrar o indivíduo à sociedade.	É um compromisso coletivo, político
Curar ou consertar à pessoa com deficiência	Consertar a sociedade
Incentivo à dependência	Promoção da autonomia e independência
Serviços segregados e em entidades assistenciais	Serviços em políticas comuns da sociedade

Paradigma da Integração Modelo Médico da Deficiência	Paradigma da Inclusão Modelo Social da Deficiência
São os “especialistas” os que detêm a autoridade e competência sobre o que podem fazer ou não as pessoas com deficiência	São as próprias pessoas com deficiência as que devem ter o protagonismo das decisões políticas: “Nada sobre nós, sem nós”.
Baseado na ideia de norma, de “normalização”	Baseado na diversidade humana, com igualdade de direitos

Fonte: Elaborado pelo autor (2024), a partir de fontes diversas (Sassaki, 2006; Palacios, 2008)

A mobilização das pessoas com deficiência permitiu, em grande medida, que a Organização das Nações Unidas (ONU) elaborasse um tratado internacional que inscreveu esta temática de forma inequívoca no campo dos direitos humanos. Como conceitua Palacios:

A Comunidade Internacional conseguiu no ano de 2006, logo após um processo de negociação surpreendentemente veloz e efetivo, adotar um instrumento vinculante de direitos humanos, denominado Convenção Internacional das Pessoas com Deficiência, que constitui a discapacidade¹⁰ como um âmbito temático específico no sistema universal de proteção dos direitos humanos, e que desde a etapa de sua elaboração tem respeitado muitas das consignas do modelo social (Palacios, 2008, p. 475. Tradução nossa).

Dentre os diversos fatores que levam a inclusão, o trabalho goza de uma importância crucial (Castel, 1998; Subirats, 2005), porque ele, excluindo os trabalhos precários ou não cumpre com os requisitos do trabalho decente, possui uma propriedade dinamizadora da inclusão nas demais dimensões da vida, daí a importância de discutir o conceito de inclusão laboral.

Inclusão laboral

O termo inclusão laboral refere-se à medida em que as pessoas se sentem valorizadas por serem quem são, pelas competências e experiências que trazem; e até que ponto se sentem ouvidas e têm um forte sentimento de pertencimento no trabalho. Uma organização inclusiva é aquela em que as pessoas em suas diferenças (diversidade), sejam elas ligadas a características pessoais (por exemplo, idade, sexo,

deficiência, etc.) ou relacionadas ao trabalho (por exemplo, função, nível hierárquico, horário de trabalho ou localização), são valorizadas e respeitadas em sua cultura, meio ambiente, políticas e processos. (OIT, 2021, p.16)

A inclusão no trabalho para a OIT (2021) tem três níveis:

Nível 1: Experiência geral de inclusão: Sentir-se incluído no trabalho.

Neste nível, os empregados devem:

- Sentir que individualmente são tratados com respeito,
- Experimentar uma sensação positiva de conexão e pertencimento com as demais pessoas no local de trabalho,
- Sentir que são valorizados tal como são, sem precisarem ter de adequar-se excessivamente para “encaixar”,
- Experimentar que seus pontos de vista são solicitados e que são levados em conta na tomada de decisões no trabalho.

Nível 2: Experiência dos fatores que contribuem à inclusão: apoio ao desempenho, ao desenvolvimento profissional e justiça das recompensas.

Neste nível, os empregados devem:

- Sentir que são recompensados de maneira justa por seu trabalho e suas contribuições
- Sentir que a promoção e a progressão na carreira são realizadas de forma justa e transparente.
- Ter acesso às oportunidades de aprendizagem e desenvolvimento relevantes para o trabalho

Nível 3: Experiência dos benefícios da inclusão: bem-estar.

Neste nível, os empregados devem:

- Ter maior sensação de bem-estar
- Experimentar a realização dos desejos de desenvolvimento profissional
- Sentir colaboração e compromisso com as oportunidades de melhora profissional

- Aumento do sentido de pertencimento e satisfação das necessidades individuais

A Inclusão Laboral, na teoria de administração de recursos humanos, é o processo de integração ou de indução, compreende todo o conjunto de atividades que objetivam acolher, informar, orientar, formar, treinar e integrar o novo servidor na empresa, no ambiente de trabalho e no posto (Barbosa, 2002; Chiavenato, 2009; Oliveira e Medeiros, 2011). Quando se trata de servidores com deficiência, pode-se falar de inclusão laboral ou de apoios à inclusão, porque devem ser consideradas a acessibilidade e a tecnologia assistiva para a adequação do posto de trabalho (Paula *et al.*, 2017), assim como, também, a metodologia do Emprego Apoiado.

Emprego Apoiado

A tecnologia assistiva do Emprego Apoiado nasceu em âmbito acadêmico como um conjunto de atividades de natureza educativa. Projetos desenvolvidos nas universidades de Virginia, Oregon, Washington e Wisconsin, nas décadas de 1970 e 1980, criaram uma nova metodologia para inserção de pessoas com deficiência intelectual no mercado de trabalho formal, que se destacou porque inverteu a trajetória habitual de colocação, em que primeiro se realiza a formação fora da empresa e, em seguida, se busca o emprego (Wehman, 2012).

Procedendo em sentido contrário, o Emprego Apoiado foi conhecido por sua estratégia de **“primeiro empregar, depois treinar”**, porque o contrato de trabalho precede à formação da pessoa com deficiência, que acontece trabalhando, dentro da empresa, no próprio posto de trabalho (Delgado Garcia, 2022).

O Emprego Apoiado pode ser concebido como um conjunto de atividades de tipo educativo, denominadas “apoios”, consistentes em ações de formação, orientação, assessoria, acompanhamento e desenvolvimento de recursos e estratégias, destinadas à inserção e permanência no emprego de pessoas com deficiência – e outros coletivos em situação de exclusão- que desejem trabalhar:

[...] serviços de mediação para a colocação competitiva no mercado de trabalho, englobando um conjunto de ações de assessoria, orientação, formação, treinamento e acompanhamento personalizado, dentro e fora do local de trabalho,

realizadas por profissionais especializados, cujo objetivo consiste em conseguir que as pessoas com deficiência encontrem e mantenham trabalho nos termos da legislação brasileira, em igualdade de oportunidades e nas mesmas condições que o resto dos trabalhadores que desempenham funções equivalentes. (Delgado Garcia; Blanes Sala; Instituto de Tecnologia Social, 2017, p. 25).

Esse conjunto de atividades em que consiste o emprego apoiado podem ser agrupadas numa sequência metodológica de três etapas:

- Etapa I: Ações de orientação, formação e acompanhamento prévias ao momento do contrato de trabalho. Estas atividades educativas consistem na orientação e formação de preparação para o trabalho, destacando-se as atividades de elaboração do perfil vocacional e profissional da pessoa com deficiência que busca emprego, na procura por vagas no mercado de trabalho compatíveis com esse perfil profissional e a escolha por parte do candidato da vaga preferida.
- Etapa II: Ações de orientação, formação e acompanhamento realizadas no posto de trabalho, que buscam a formação profissional do trabalhador com deficiência, assim como a formação em habilidades sociais. Nesta etapa, as atividades educativas do Emprego Apoiado se estendem, também, para outros funcionários da empresa, e, dentre elas, adquirem uma importância especial a formação para detecção e eliminação de barreiras de todo tipo, principalmente atitudinais, de comunicação e de acessibilidade, assim como o desenvolvimento e/ou disponibilização de produtos de tecnologia assistiva.
- Etapa III: Ações de orientação, formação e acompanhamento relativas à retenção do trabalhador com deficiência no posto de trabalho e à progressão na carreira profissional: Nesta etapa, progressivamente os profissionais especializados na metodologia do Emprego Apoiado, ou seja, os Técnicos de Emprego Apoiado, - um misto de orientadores, professores, educadores sociais e monitores do trabalhador com deficiência-, iniciam o processo de retirada progressiva do local de trabalho, espaçando a disponibilização dos apoios para os momentos

em que sejam necessários, tendo obtido a consecução da autonomia laboral do trabalhador com deficiência.

Vale lembrar que o Emprego Apoiado foi selecionado e escolhido pela *Revista de Inovação de Stanford* como uma das dez melhores inovações sociais (Phills, Deiglmeier, & Miller, 2008 p. 40). Por esse conjunto de características a metodologia do Emprego Apoiado apresenta-se como ideal para ser aplicada na inclusão laboral dos servidores com deficiência, principalmente os recursos, estratégias e apoios descritos nas etapas II e III.

Emprego Decente e Qualidade de Vida no Trabalho (QVT)

De acordo com a Organização Internacional do Trabalho (OIT, 2007), trabalho decente corresponde:

[...] ao trabalho produtivo para mulheres e homens em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade humana. O trabalho decente envolve oportunidades para trabalho que seja produtivo e gere rendimentos justos; fornece segurança no local do trabalho e da proteção social dos trabalhadores e das suas famílias; oferece melhor perspectivas de desenvolvimento pessoal e promove a integração social; dá às pessoas a liberdade de expressar suas preocupações, organizar e participar nas decisões que afetar suas vidas; e garante igualdade de oportunidades e tratamento para todos. (OIT, 2007), (Traduzido pelo autor).

Com isto, é de fundamental importância, a observância do Emprego Decente que visa assegurar os direitos e oportunidades das pessoas com ou sem deficiência, o que contribui para a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), evitando possíveis problemas na inclusão laboral que podem repercutir negativamente na QVT, esta objetiva a promoção de um ambiente saudável de trabalho em todas as dimensões biopsicossociais das pessoas, diminuindo o nível de estresse e se utilizando de recursos que facilitem a organização das atividades da gestão de pessoas (Limongi-França, 2009).

Para a presente pesquisa, consideram-se de utilidade, as dimensões da QVT propostas, em 1973, por Walton (*apud* Mello, Gomes de Jesus e Mello, 2015), um dos principais autores da QVT: Compensação justa e adequada, condições de trabalho adequadas, uso e desenvolvimento de capacidades pessoais, oportunidades de

crescimento e segurança, integração social na organização, constitucionalismo cidadania; trabalho e espaço total de vida e relevância social da vida no trabalho.

2.4 ADAPTAÇÕES RAZOÁVEIS

Toda pessoa tem direito a um espaço acessível e inclusivo, tratando-se de servidor com deficiência, para que eles possam realizar suas atividades, é necessário que tenham pelo menos o princípio da razoabilidade e de acessibilidade nos espaços laborais. Segundo Salanova (2022, p. 24), “[...] ajustamentos razoáveis não só devem ser realizados para funcionários que já estão trabalhando dentro da instituição, mas também é fundamental implementar estas medidas para as pessoas com deficiência que estejam participando de processo seletivo.”

Desta forma, entende-se por razoabilidade pequenos ajustes que são feitos muitas das vezes sem a necessidade de grandes obras, mas que possibilitem às pessoas com deficiência, ou seja, os servidores com deficiência desta instituição a terem melhor mobilidade dentro dos espaços laborais. Como por exemplo, a disposição das mesas, dos armários, dentre outros mobiliários, que podem facilitar ou dificultar a operação do servidor com deficiência dentro do espaço de trabalho.

Quando o servidor chega no espaço laboral, faz-se necessário que o gestor tenha um olhar sensível, acessível e inclusivo para efetivar o direito deste novo servidor. Um diálogo entre os dois deve acontecer de forma ampla, no qual o servidor com deficiência possa explanar as suas dificuldades e sugerir os ajustes razoáveis e necessários, pois por muitas das vezes, pequenos ajustes podem evitar grandes problemas e ou até acidente no espaço de trabalho.

Para tanto, de acordo com Salanova (2022, p. 25), “[...] é fundamental dar-lhe um formulário perguntando sobre suportes, acomodações ou ajustes razoáveis ou necessários que possa exigir a participação em igualdade de condições com o resto dos candidatos.”

O diálogo entre o gestor e o servidor com deficiência é de fundamental importância neste momento, para entender as possibilidades e dificuldades que aquele espaço pode trazer para esse servidor.

O princípio da razoabilidade, conforme elencado, são pequenos ajustes que, por muitas vezes, não demandam nem de recursos financeiros, mas que pode facilitar o acesso do servidor com deficiência ao espaço laboral. Estes ajustes necessários

irão depender de alguns outros fatores que abrangem as questões de acessibilidade atitudinal, isto é, as pessoas saberem como lidar da melhor forma com o servidor com deficiência. Um exemplo de acessibilidade atitudinal, é se colocar no lugar do outro e entender as especificidades.

2.5 CAPACITISMO

Na sociedade em que vivemos, o preconceito/capacitismo por vezes se apresenta de maneira disfarçada e até em discurso de boas intenções, e não é diferente quando falamos desse tipo de prática para com as pessoas com deficiência.

Capacitismo trata-se do preconceito em relação às pessoas com deficiência que nasce a partir da ideia de que esse grupo possui todas as suas capacidades limitadas, como se fossem inválidas.

A LBI em seu Art.4 § 1º define capacitismo:

§ 1º Considera-se discriminação em razão da deficiência toda forma de distinção, restrição ou exclusão, por ação ou omissão, que tenha o propósito ou o efeito de prejudicar, impedir ou anular o reconhecimento ou o exercício dos direitos e das liberdades fundamentais de pessoa com deficiência, incluindo a recusa de adaptações razoáveis e de fornecimento de tecnologias assistivas.

Considerando que o capacitismo é um termo utilizado quando ocorre discriminação ou violência experienciadas por pessoas com deficiência, sejam elas física, intelectual ou sensorial, violência esta que considera tais pessoas como incapazes em razão da sua condição.

Observa-se que essas práticas discriminatórias podem ocorrer voluntariamente por meio de agressões físicas, ofensas, arquiteturas inacessíveis, ou involuntariamente através de tratamento com sentimento de pena, de inferioridade ou até mesmo da superproteção.

O capacitismo estigmatiza pessoas com deficiência como não aptas ou não capazes para gerir as próprias vidas e se materializa no preconceito, na exclusão da PCD, na falta de acessibilidade, na infantilização, nas expressões utilizadas para dar ênfase à deficiência.

De acordo com Costa (2024), o capacitismo institucional

É uma forma de discriminação que se manifesta pela invisibilização e por discursos que reforçam concepções de passividade.

O capacitismo resulta em exclusão, sofrimento e pode se reproduzir por:

- **Falta de interesse em estudar** as condições desiguais e desumanas impostas a essas pessoas.
- **Falta de acessibilidade** das informações produzidas.
- Excluir as pessoas com deficiência como beneficiárias das **ações universais**.
- **Pressupor incapacidade** ou **negar a autonomia** de suas escolhas.
- **Reproduzir mitos e estigmas**
- **Falta de práticas** que contemplem a diversidade humana.
- **Não reconhecer as características e necessidades** das pessoas com deficiência.
- **Negar informações** sobre sua saúde.
- **Não garantir o sigilo** profissional - usuário.
- **Ausência de educação anticapacitista** permanente.
- **Negar a pessoa com deficiência em sua integralidade** ao desconsiderar que possui gênero, sexualidade, raça, cor e etnia.
- **Dificultar/impedir que ocupem espaços de participação** e representação. (Costa, 2024, p.4 e 5).

Como visto o capacitismo é uma das mais frequentes formas de discriminação contra as pessoas com deficiência, ele se manifesta através de determinadas atitudes, maneiras de se comunicar, procedimentos, obstáculos físicos e arquitetônicos que limitam a participação plena dessas pessoas na sociedade. Sobretudo, para evitar o capacitismo a pessoa com deficiência deve ser respeitada em suas especificidades.

3 METODOLOGIA

A metodologia do presente projeto de pesquisa compreendeu um conjunto de estratégias, entre si relacionadas, com o objetivo de encontrar resposta ao problema de pesquisa proposto.

A temática de inclusão do servidor com deficiência na universidade pública é ainda é pouco estudada, porém a partir deste estudo foi possível identificar as demandas dos servidores na UFRB. Com isso, utilizou-se a pesquisa de caráter exploratório. Isto porque este tipo de pesquisas objetiva:

- “proporcionar maior familiaridade com o problema, com vistas a torná-lo mais explícito ou a constituir hipóteses. Pode-se dizer que estas pesquisas têm como objetivo principal o aprimoramento de ideias ou a descoberta de intuições”. (Gil, 2002, p.41).
- “proporcionar mais informações sobre o assunto [...], possibilitando sua definição e seu delineamento” (Prodanov e Freitas, 2013, p.51).

Nessa perspectiva, foi estudada a problemática da inclusão laboral de servidores públicos com deficiência, de forma a encontrar resultados sobre compreensão deste tema que possibilitaram a continuidade de estudos sobre estas questões.

Por outro lado, buscou-se contribuir teoricamente com o “delineamento” da inclusão laboral de servidores com deficiência, procurou-se também uma aplicação prática desses conhecimentos, mediante a criação de um produto de gestão, que foi intitulado “INCLUSÃO LABORAL DE SERVIDORES COM DEFICIÊNCIA NA UFRB: UM GUIA PARA EQUIPE GESTORA.”, com o objetivo de ofertar subsídios na forma de orientações para os processos de inclusão do servidor com deficiência no corpo técnico e docente da UFRB.

Por esse motivo, a construção do guia de inclusão laboral de servidor com deficiência, a execução deste estudo apresentou sintonia com a metodologia da pesquisa aplicada, considerando que ele se baseou em motivações de ordem prática e teve por fundamental finalidade a criação de um produto para solucionar um problema existente em um determinado local (Gil, 2002; Prodanov e Freitas, 2013).

A abordagem proposta para a investigação foi principalmente qualitativa, embora se contemplou uma primeira fase qualiquantitativa, com a finalidade de conhecer melhor o fenômeno estudado e sua aplicação prática.

As investigações de tipo qualitativo adequam-se à compreensão dos comportamentos humanos na sua complexidade:

A análise qualitativa depende de muitos fatores, tais como a natureza dos dados coletados, a extensão da amostra, os instrumentos de pesquisa e os pressupostos teóricos que nortearam a investigação. Pode-se, no entanto, definir esse processo como uma sequência de atividades, que envolve a redução dos dados, a categorização desses dados, sua interpretação e a redação do relatório (Gil, 2002, p.133).

O instrumento de pesquisa escolhido para coleta de dados constituiu-se em questionário. O questionário, é “uma técnica de levantamento de dados primária” (Prodanov e Freitas, 2013, p. 105), foi elaborado com o objetivo de captar de uma forma generalizada as percepções básicas sobre o processo de inclusão na UFRB dos servidores com deficiência, e, também, para obter seu perfil. A aplicação do questionário foi realizada de forma remota, através do formulário eletrônico do Google Forms e teve característica censitária, pois pretendeu-se abranger a totalidade de servidores com deficiência da UFRB.

Dados fornecidos pela UFRB, ofereceu um universo de pesquisa de 37 servidores com deficiência, distribuídos por características da deficiência, do cargo e da lotação, conforme indicado no Quadro 2:

Quadro 2 - Deficiência, cargo, lotação dos servidores

DEFICIÊNCIA	Num.
AMPUTAÇÃO	2
CEGO	1
DEFICIÊNCIA MENTAL	1
MOBILIDADE REDUZIDA, PERMANENTE OU TEMPORÁRIA	12
PARALISIA CEREBRAL	1
PARAPLEGIA	2
PARCIALMENTE SURDO	2
PORTADOR DE BAIXA VISÃO ¹	4
PORTADOR DE VISÃO PARCIAL ²	8
SURDO	3
TETRAPLEGIA	1
TOTAL	37
CARGO	Num.

ADMINISTRADOR	1
ASSISTENTE EM ADMINISTRAÇÃO	24
ATENDENTE DE CONSULTORIO-AREA	1
AUX EM ADMINISTRAÇÃO	1
BIBLIOTECARIO-DOCUMENTALISTA	1
PROFESSOR DO MAGISTERIO SUPERIOR	7
TECNICO DE LABORATORIO ÁREA	1
TECNICO EM ASSUNTOS EDUCACIONAIS	1
TOTAL	37
LOTAÇÃO	Num.
CCAAB	4
CCS	6
CETEC	2
CETENS	3
CFP	6
CIMAM	1
COTEC	3
EDITORA	1
PPGCI	1
PROAD	2
PROGEP	2
PROGRAD	3
PROPLAN	3
TOTAL	37

Fonte: PROGEP/UFRB. Elaborado pelo autor 2024.

No decorrer da pesquisa foi identificada a existência de mais três servidores com deficiência, os quais foram incluídos na pesquisa perfazendo um total 40 servidores.

A modalidade de pesquisa utilizada foi a pesquisa Survey, que é um método empregado para obtenção de informações, características ou opiniões de um determinado grupo de pessoas (Tanur 1982, *apud* Pinsonneault; Kraemer, 1993). Este tipo de estudo abrange um determinado grupo de indivíduos, e a principal forma de coletar as informações é por meio de perguntas ou questionários estruturados, coletados sobre uma fração de uma população do estudo, capaz de generalizar as descobertas para o alvo estudado. (Pinsonneault; Kraemer, 1993).

Segundo Mineiro (2020). o Survey se caracteriza como:

[...] investigação cuja descoberta só se dá através da indagação direta junto ao sujeito de pesquisa, sendo, pois aplicável para

1 Termo utilizado pela PROGEP, sendo correto utilizar pessoa com baixa visão.

2 Termo utilizado pela PROGEP, sendo correto utilizar pessoa com visão parcial.

numerosas situações em que fatos sobre comportamentos só podem ser obtidos mediante perguntas direcionadas a pessoas sobre elas mesmas (Mineiro, 2020.p, 287).

Devido a diversidade de localização onde se encontram os pesquisados optou-se pelo método Survey para a aplicação do questionário.

De acordo com Mineiro (2020), o uso da internet representa um recurso crescentemente utilizado para a efetivação de pesquisas. Segundo a mesma autora o uso da internet auxilia no processo de coleta de informações, mas deve-se levar em conta as habilidades dos respondentes em usar os dispositivos eletrônicos, posto que isto é crucial para a taxa de respostas e qualidade delas.

Nesse trabalho foi adotada a amostragem por acessibilidade ou por conveniência. Segundo Babbie, 1999 e Fowler Jr. (2011, *apud* Mineiro 2020), este tipo de amostragem se resume aos indivíduos que estão disponíveis, sem necessidade de um critério de seleção mais detalhado.

O público-alvo da pesquisa foi formado por 40 pessoas, sendo sete docentes e 33 técnicos esses dados foram fornecidos pela Secretaria da PROGEP.

O questionário foi formulado com questões em uma escala Likert de 1 a 5; tendo como opções 1 (Muito insatisfeito), 2 (insatisfeito), 3 (Nem insatisfeito, nem satisfeito), 4 (satisfeito), 5 (Muito satisfeito), outras tendo alternativas de resposta 1 (Muito ruim), 2 (Ruim), 3 (Nem ruim, nem boa), 4 (Boa), 5 (Muito boa) e uma questão aberta, para obtenção de informações sobre a opinião de como tornar um ambiente de trabalho mais acessível e inclusivo.

A pesquisa teve início no dia 18 de julho de 2023, o reenvio dos questionários ocorreu em 07 de agosto de 2023 e em 10 de setembro de 2023, a pesquisa foi encerrada no dia 20 de setembro de 2023.

Os resultados obtidos pela aplicação do questionário foram analisados por agrupamento de categorias para questões abertas e cálculo de frequência para questões fechadas. Encontrou-se no estudo do referencial teórico o subsídio necessário para a categorização dos subtemas de análise da inclusão laboral.

3.1 PROCEDIMENTOS ÉTICOS

Esta pesquisa por ter a participação ativa de seres humanos teve a necessidade de ser submetida ao Comitê de Ética Pesquisa com Seres Humanos –

CEP da UFRB, conforme as Resoluções do Conselho Nacional de Saúde CNS 466/12 e 510/16, em acordo com suas orientações, visando preservar a segurança, proteção e os direitos dos participantes, em todas as etapas do estudo, como na aplicação do questionário, por meio de ambiente virtual. Foi elaborado um Termo de Consentimento Livre e Esclarecido – TCLE, destinado aos servidores com deficiência da UFRB, público alvo da pesquisa, que se encontra no (Apêndice 1).

O TCLE esclareceu aos respondentes que a participação seria de forma voluntária e que o questionário seria aplicado via formulário eletrônico do Google Forms. O convite foi enviado para todos os servidores com deficiência da UFRB, através de e-mail na forma de lista oculta, contendo o link de acesso do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, informando o título da pesquisa: “Política de Inclusão Laboral na UFRB: a percepção dos servidores com deficiência”

Para participar desta pesquisa o respondente foi esclarecido que deveria ler o TCLE e, se estivesse de acordo com seu conteúdo, selecionar “Sim” ao final do Termo. O aceite seria considerado anuência, e abriria o formulário para ser respondido.

Os respondentes foram informados via TCLE que poderiam aceitar ou não contribuir com o estudo. Caso aceitassem participar, poderiam não responder alguma pergunta e desistir em qualquer fase da pesquisa, sendo a participação voluntária com plena liberdade de recusar-se ou retirar seu consentimento sem penalização alguma.

Foram informados ainda que para participarem do estudo não haveria nenhum custo, nem receberiam qualquer vantagem financeira e que não haveria nenhum gasto em decorrência da participação no estudo, mas caso o respondente tivesse alguma despesa em função de sua participação nessa pesquisa, foi esclarecido que deveria entrar em contato com o pesquisador para ser ressarcido(a), como previsto na Resolução CNS 510/2016. Os respondentes também foram informados que, de acordo com a Resolução CNS 466/12, teriam direito a buscar indenização em decorrência de possível dano causado pela pesquisa e que neste caso receberiam assistência integral e imediata, de forma gratuita, pelo tempo que fosse necessário.

Quanto aos riscos, os respondentes foram informados de que a participação na pesquisa poderia ocasionar desconforto por responder questões do formulário eletrônico, a possibilidade de atrapalhar a realização de suas atividades de rotina e a necessidade de disponibilização do seu tempo. Ressaltou-se que no que se refere

aos riscos associados ao desconforto, os respondentes foram informados que caso isso ocorresse, seria possível optar por não responder à questão formulada.

Considerando o risco inerente a qualquer acesso à internet, foi assegurado que as informações não fornecidas pelo respondente (por exemplo, IP) não seriam acessadas de forma alguma e que os dados ficarão gravados em computador sob posse do pesquisador. Quanto ao risco referente ao tempo necessário para responder ao questionamento, os respondentes foram informados que para minimizar esse risco a maioria das perguntas foram formuladas de forma objetiva (com alternativas de respostas ou para assinalar opção em escala) existindo apenas uma questão que preconiza resposta escrita. Também para minimizar o risco relativo ao tempo requerido para responder ao formulário não existiria questões que requeiram resposta obrigatória. Por fim os respondentes foram informados que o tempo médio de resposta ao formulário seria de aproximadamente 20 minutos.

Assim sendo, o pesquisador responsável, Marcos George Souza Lobo, se colocou à disposição para acompanhar, dar assistência e atendimento que reduzisse os possíveis desconfortos ocasionados pela pesquisa, dificuldades de acesso, de adaptação, necessidade de apoio, acessibilidade, em decorrência da deficiência, para responder as perguntas, através dos contatos: Endereço profissional Rua Rui Barbosa, 710, Centro – Cruz das Almas – Bahia, CEP. 44.380-000, e-mail marcoslobo@ufrb.edu.br.

Com o intuito de diminuir o possível desconforto com alguma questão os participantes foram informados via TCLE sobre o que seria perguntado e o formato de resposta requerida (escolha de alternativa, seleção de indicador em escala, resposta escrita).

O TCLE também esclareceu aos respondentes que os dados coletados seriam apenas do conhecimento do pesquisador responsável e do orientador. Foi feito download dos dados que ficarão arquivados em computador sob posse do pesquisador por 5 anos e depois deste período serão destruídos.

De acordo com a Resolução CNS 510/2016, o TCLE explicitou o compromisso de que os participantes da pesquisa teriam acesso aos resultados do estudo que seriam enviados por e-mail.

No TCLE constou que o registro do consentimento seria disponibilizado sempre que requerido pelo participante. Foi enfatizado que era muito importante, que o

respondente da pesquisa, realizasse uma cópia do documento eletrônico e guardassem em seus arquivos.

Os respondentes também foram informados que em caso de dúvida ou denúncia sobre questões éticas relacionadas à pesquisa poderiam entrar em contato com o Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos (CEP), da UFRB e para isso todos os contatos seriam fornecidos. Assim os respondentes obtiveram a informação que a função do CEP é defender os interesses dos participantes da pesquisa em sua integridade e dignidade, contribuindo para o desenvolvimento de pesquisas dentro de padrões éticos. Por fim no TCLE foi explicitado o número do registro do projeto junto ao CEP, número do CAAE: 68410723.7.0000.0056 como também o do parecer de aprovação: 6.170.257.

3.2 CONTRIBUIÇÕES ESPERADAS DA PESQUISA

Acredita-se que a criação do Guia de Inclusão Laboral do Servidor com Deficiência da UFRB, trará vários benefícios para a Universidade Federal do Recôncavo da Bahia, bem como para os servidores de forma geral. Pois com este Guia em mãos os gestores da referida instituição terão esta ferramenta norteadora e de certa forma terá um modelo em conformidade com as legislações vigentes e observando as especificidades de cada uma das deficiências que possa ser encontrada na unidade de lotação. Evitando que esta instituição venha sofrer eventuais sanções penais em virtude de não cumprir o que é previsto em lei.

Para os servidores com deficiência trará uma maior condição de desenvolver as suas funções, pois o documento discorrerá sobre como lidar com este público de forma específica, tendo por principal finalidade inserir os servidores com deficiência de forma verdadeira e igualitária, oportunizando que os mesmos possam progredir em seus respectivos planos de carreira.

Priorizando sempre que o público alvo do referido Guia tenha seus direitos assegurados em consonância com as leis brasileiras, tornando cada vez mais acessível e inclusivo o ingresso e permanência da pessoa com deficiência nos cargos públicos. Desta forma, posterior a edição do documento e sua efetiva execução, poderá se tornar a UFRB uma referência em inclusão das pessoas com deficiência em seu quadro de servidores efetivos. Para além da UFRB ter este mérito, os

servidores com deficiência terão seus direitos assegurados e melhor QVT, podendo desta forma prestar um melhor serviço para os estudantes.

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

4.1 CARACTERIZAÇÃO DOS RESPONDENTES DOS QUESTIONÁRIOS

Para a realização desta pesquisa foram convidados os 40 servidores com deficiência da UFRB, sendo sete docentes e 33 técnicos. Desse montante, efetivamente obteve-se a participação de 26 respondentes que representam (65%) do público-alvo da pesquisa, sendo dois docentes, 23 técnicos e um que não declarou a qual carreira pertence.

Vale ressaltar que as questões elaboradas para a pesquisa, **não eram de resposta obrigatória**, que é uma exigência do Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humano - CEP da UFRB, assim sendo, **há variação em relação ao total de respondentes**, pois alguns participantes deixaram de responder algumas questões.

Quanto ao perfil dos servidores, em sua maioria são homens, pardos, casados, não possuem filhos e com pós-graduação completa. A Tabela 1 demonstra as porcentagens.

Tabela 1 – Perfil dos servidores com deficiência

Perfil	Opções	Nº de respondentes	%
Sexo	Homens	14	53,8
	Mulheres	12	46,2
Raça ou cor	Pardo	10	38,5
	Preto	8	30,8
	Branco	8	30,8
Estado civil	Casados/união estável	14	53,8
	Solteiros	11	42,3
	Viúvo	1	3,8
Filhos	Não tem	12	46,2
	Um	4	15,4
	Dois	6	23,1
	Três	3	11,5
Escolaridade	Pós-graduação completa	17	65,4
	Ensino superior completo	8	30,8
	Ensino médio	1	3,8

Fonte: Elaborado pelo autor (2024).

Acerca do local de lotação dos servidores com deficiência, dentre os 26 respondentes, 23 declararam seus locais, conforme exposto na Tabela 2.

Tabela 2 – Local de lotação

Locais	Respondentes
CCAAB	3
CCS	5
CETEC	1
CETENS	3
CFP	3
PPGCI	1
PROGEP	1
PROGRAD	3
PROPAAE	1
PROPLAN	2
NÃO DECLARARAM	3
TOTAL	26

Fonte: Elaborado pelo autor (2024).

A Tabela 3 descreve as modalidades de deficiência fornecidas pelos respondentes, os tipos de deficiência, as o número de respondentes, a porcentagem pela modalidade deficiência e a porcentagem no âmbito geral dos 26 participantes.

Tabela 3 – Modalidades de deficiências

Modalidade	Tipos de Deficiência	Nº de Pessoas	% Geral
Deficiência Física	Monoplegia (paralisia de um único braço ou perna)	2	7,7
	Paraplegia (paralisia membros inferiores)	2	7,7
	Paralisia cerebral	3	11,5
	Amputações, ausência ou deformidade de membros	5	19,3
	Outros (p.e. Ostomia, Nanismo Deformidades Estéticas...)	3	11,5
Deficiência Auditiva	Surdez	2	7,7
	Baixa audição	1	3,8
Deficiência Visual	Visão monocular	7	27
Reabilitação	Reabilitado pelo INSS ³	1	3,8
TOTAL		26	100

Fonte: PROGEP/UFRB. Elaborado pelo autor (2024).

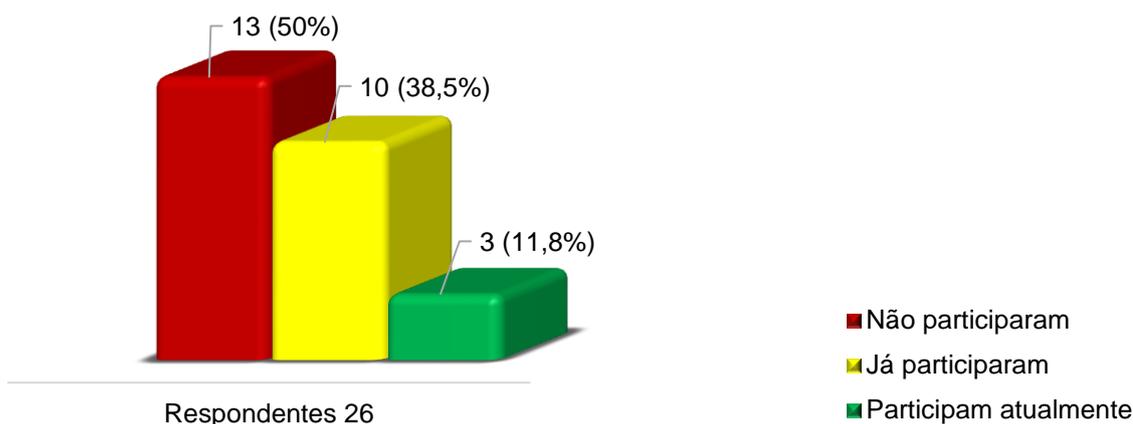
³ Termo utilizado pelo INSS, para efeito de cumprimento da Lei de Cotas.

As modalidades Deficiência Intelectual, Deficiência Mental/Psicossocial e Deficiência Múltipla não foram relatadas pelos participantes da pesquisa.

4.2 ATUAÇÃO DOS PARTICIPANTES

A participação das pessoas com deficiência é de fundamental importância para a efetivação de direitos, por tanto para ter um conhecimento sobre este aspecto foi perguntado aos pesquisados, se tiveram alguma participação em comissão ou grupo de trabalho que discuta sobre deficiência e acessibilidade na instituição, dos 26 respondentes, 13 (50%) não participaram, dez (38,5%) já participaram e três (11,8%) participam atualmente. Como demonstrado no Gráfico1.

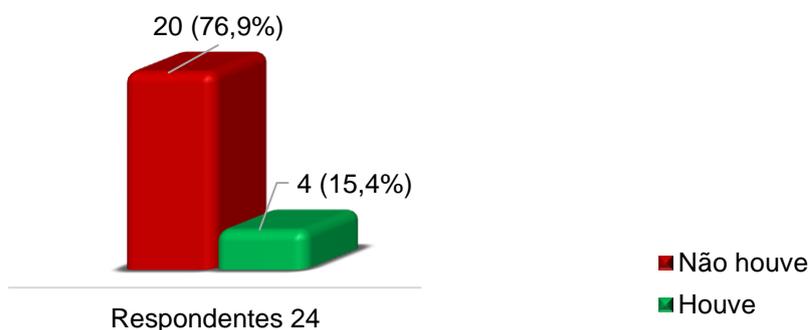
Gráfico 1 – Participa em comissão que discuta acessibilidade na Instituição



Fonte: Elaborado pelo autor (2024).

A chegada do servidor com deficiência é um momento de grande importância para o desenvolvimento desse servidor, pois é neste momento que o servidor está cheio de expectativa que pode ser interrompida dependendo de que forma este servidor seja recebido. Foi indagado aos servidores se à sua chegada na Instituição teve critérios para sua lotação ser decidida atendendo as suas especificidades, dos 26 participantes, apenas 24 responderam à questão, dentre esses, 20 (76,9%) informaram que não houve, quatro (15,4%) responderam que sim e dois (7,7%) não responderam à questão. O Quadro 2 apresenta as porcentagens.

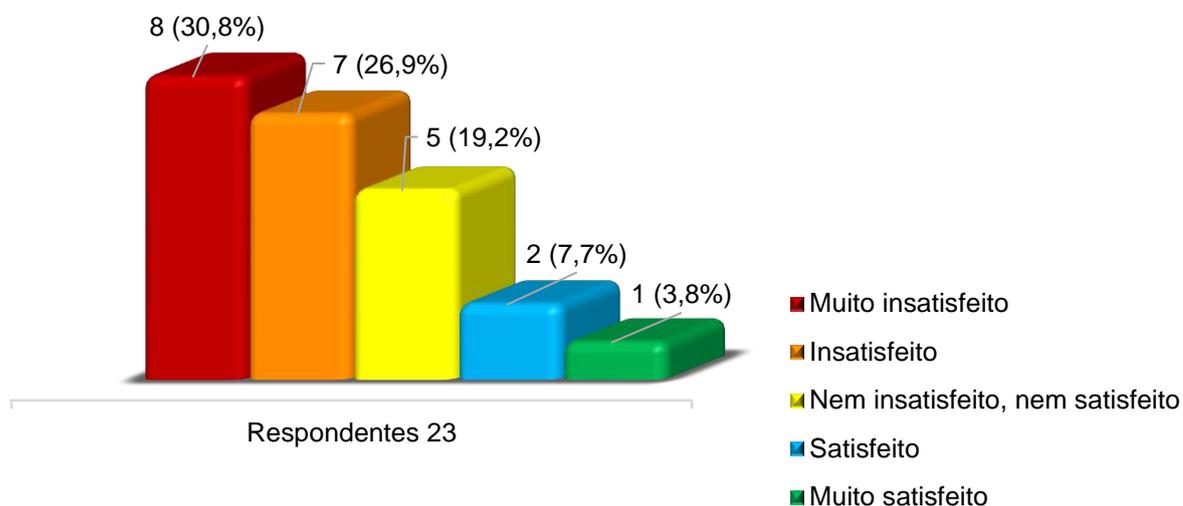
Gráfico 2 – Critérios para a lotação atendendo as especificidades



Fonte: Elaborado pelo autor (2024)

No serviço público os servidores são avaliados periodicamente, neste sentido foi indagado, quanto às metas individuais, se foram observados os parâmetros de acessibilidade. O Gráfico 3 mostra o grau de insatisfação dos servidores 57,7% (15 servidores) indicaram insatisfação, sendo que, 26,9% (07 servidores) estão insatisfeitos e 30,8% (08 servidores) muito insatisfeitos 11,5% (03 servidores) estão satisfeitos.

Gráfico 3 – Parâmetros de acessibilidade para atingir as metas individuais

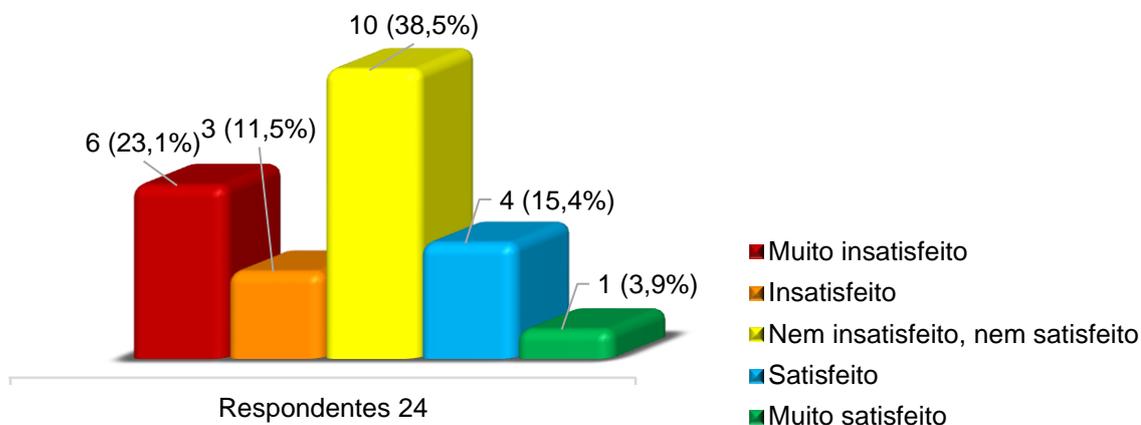


Fonte: Elaborado pelo autor (2024).

Em relação à forma de registro das metas individuais ser acessível e compreendida por todos os servidores (com ou sem deficiência), nota-se no Gráfico 4, que 34,6% (09 servidores) estão insatisfeitos, 19,3% (05 servidores) disseram estar

satisfeitos e a maioria dos servidores 38,5% não tem uma opinião formada sobre o assunto.

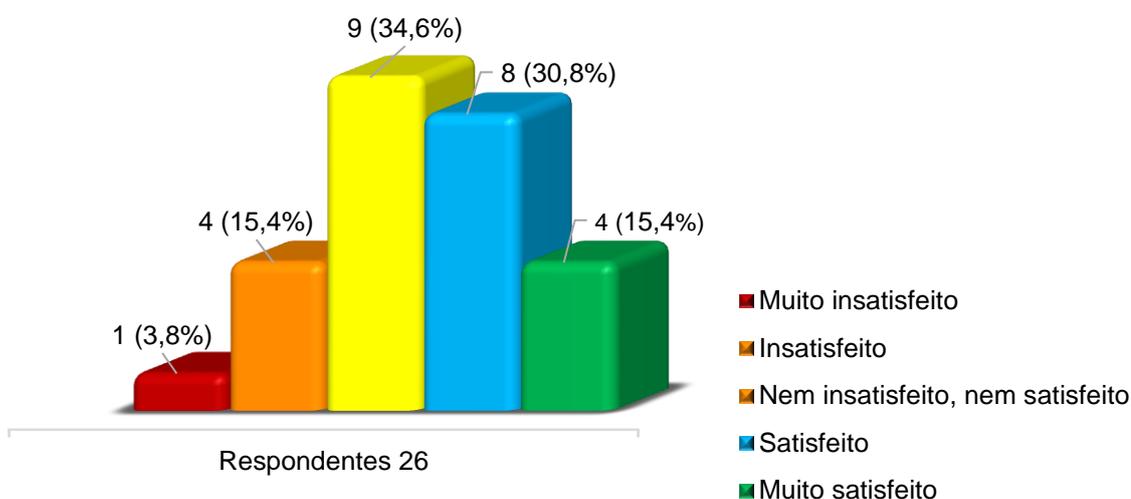
Gráfico 4 – Em relação ao registro das metas individuais



Fonte: Elaborado pelo autor (2024).

Para um bom desenvolvimento do servidor é necessário entender seu grau de satisfação, desta forma foi questionado ao servidor quanto à observação das suas competências e habilidades. O Gráfico 5 demonstra que, 46,2% (12 servidores), disseram estar satisfeitos e 19,2% (05 servidores) estão insatisfeitos, sendo que, 15,4% (04 servidores) informaram estarem insatisfeitos e 3,8% (01 servidor) muito insatisfeito.

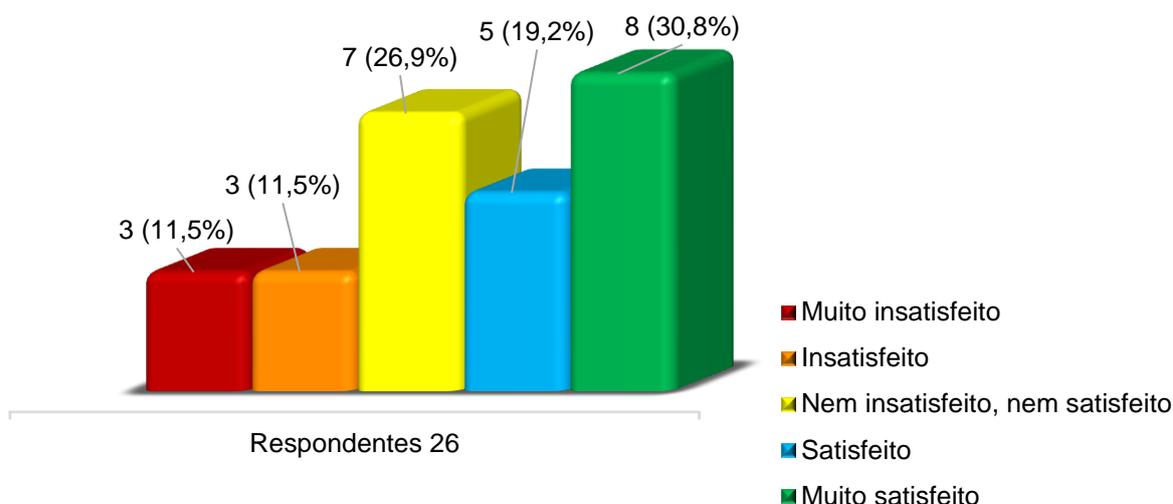
Gráfico 5 – Quanto à observação das suas competências e habilidades



Fonte: Elaborado pelo autor (2024).

No tocante às oportunidades de promoção, oferecidas pela Instituição, para progressão na carreira profissional do servidor com deficiência, o Gráfico 6 demonstra o grau de satisfação dos respondentes, 50% (13 servidores) demonstram satisfação e 23% (06 servidores) colocaram graus de insatisfação, sendo que, 11,5% (03 servidores) insatisfeito, e 11,5% (03 servidores) muito insatisfeitos.

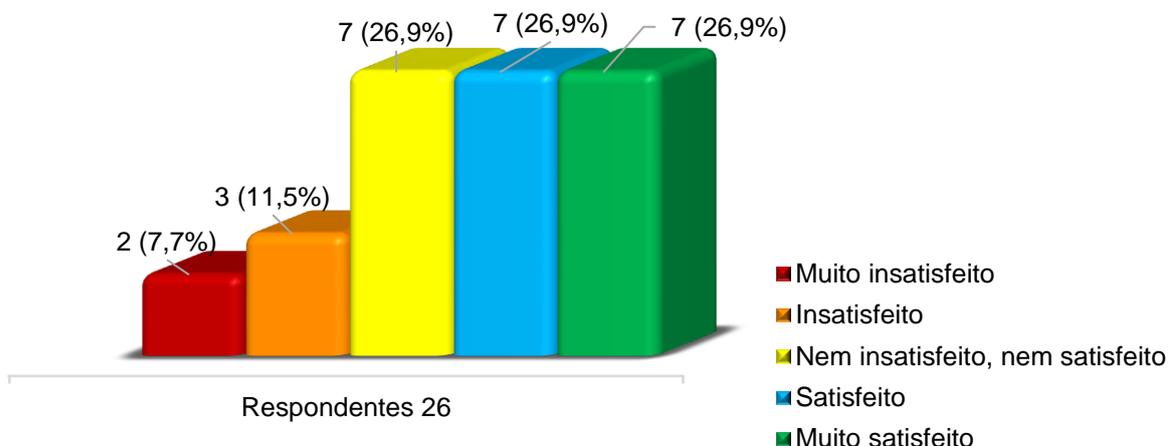
Gráfico 6 – Oportunidades de promoção



Fonte: Elaborado pelo autor (2024).

A respeito de oportunidades para desenvolver novos conhecimentos e/ou habilidades relativas à função exercida pelo servidor com deficiência, o Gráfico 7 demonstra a opinião dos servidores, onde se observa que a maioria dos servidores, 53,8% (14 servidores) declararam satisfação e 19,2% (05 servidores) declaram estar insatisfeitos, dos quais, 11,5% (03 servidores) insatisfeitos e 7,7% (02 servidores) muito insatisfeitos. Vale ressaltar que 26,9% (07 servidores) disseram não estar nem insatisfeito, nem satisfeito.

Gráfico 7– Desenvolver conhecimentos, habilidades relativas à função



Fonte: Elaborado pelo autor (2024).

No que diz respeito às possibilidades para aplicar os conhecimentos adquiridos (nos cursos realizados) no desenvolvimento das suas atividades dos servidores com deficiência, a Tabela 4, traz que 57,7% (15 servidores) demonstram satisfação e 15,4% (04 servidores) se declaram insatisfeitos.

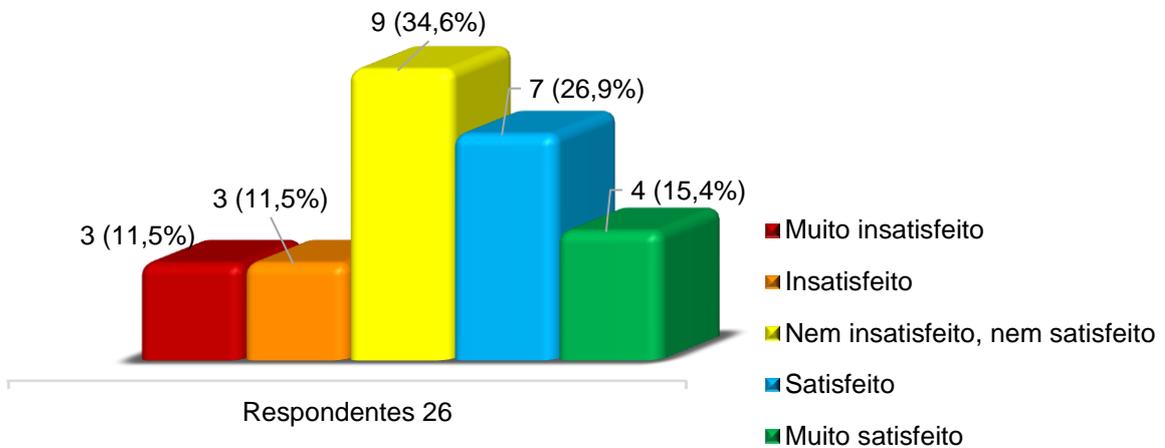
Tabela 4 – Aplicar conhecimentos no desenvolvimento de suas atividades

Opções	Respondentes	%
Insatisfeito	4	15,4
Nem insatisfeito, nem satisfeito	7	26,9
Satisfeito	10	38,5
Muito satisfeito	5	19,2
TOTAL	26	100

Fonte: Elaborada pelo autor (2024).

Quanto à satisfação dos servidores com relação às oportunidades oferecidas pela universidade para o crescimento dos servidores com deficiência, na realização de trabalho, obteve-se a participação dos 26 respondentes, onde 42,3% (11 dos servidores) se dizem satisfeitos e 23% (06 servidores) insatisfeitos, dos quais, 11,5% (03 servidores) estão insatisfeitos e 11,5% (03 servidores) estão muito insatisfeitos, como descrito no Gráfico 8.

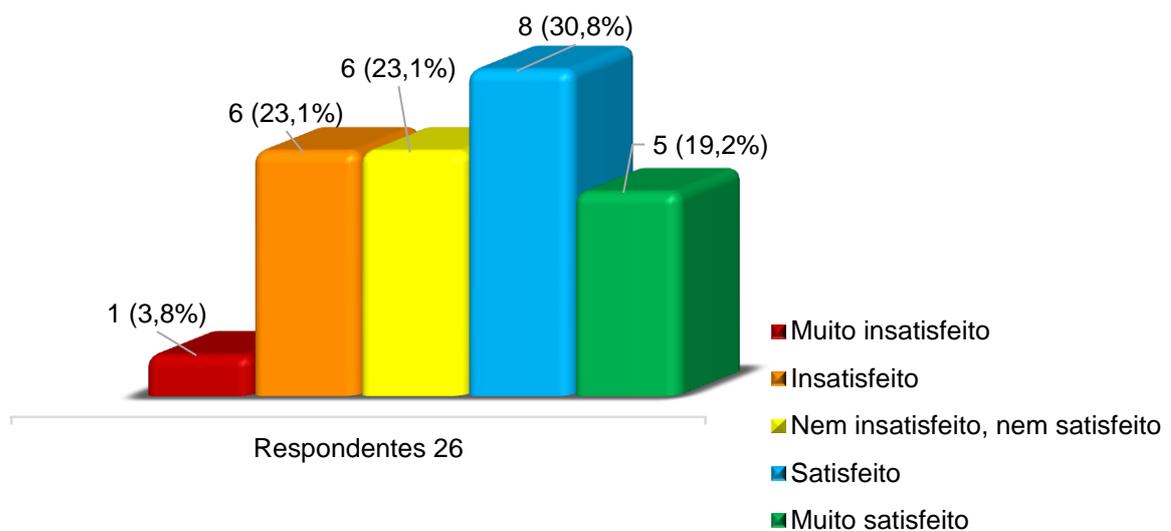
Gráfico 8 – Quanto às oportunidades oferecidas para "crescer" na realização de seu trabalho



Fonte: Elaborado pelo autor (2024).

No tocante às oportunidades, que a Instituição oferece, para que o servidor com deficiência possa desenvolver novas habilidades, tais como cursos, planejamento de carreira, etc., o Gráfico 9 mostra que, 50% (13 servidores) se dizem satisfeitos e 26,9% (07 servidores) demonstraram insatisfação, dos quais, 23,1% (06 servidores) estão insatisfeitos e 3,8% (01 servidor) muito insatisfeito.

Gráfico 9 – Oportunidades para fazer cursos, planejamento de carreira

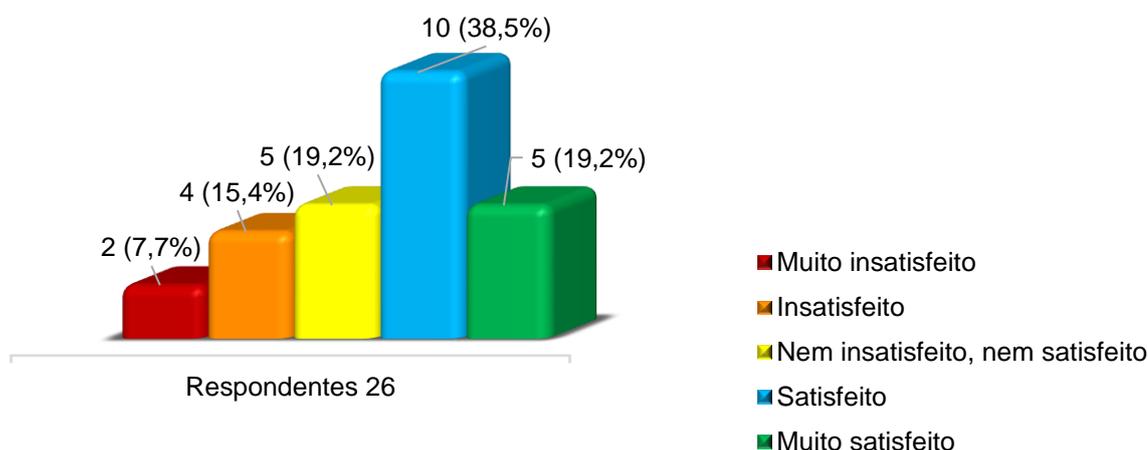


Fonte: Elaborado pelo autor (2024).

4.3 OS APOIOS PARA A INCLUSÃO DOS SERVIDORES

O momento da admissão e os primeiros dias do início do trabalho como servidores públicos com deficiência podem estar carregados de expectativas, incertezas e temores. Por esse motivo, torna-se muito importante esta etapa da indução inclusiva. Nessa perspectiva, observa-se no Gráfico 10 que a satisfação quanto ao acolhimento e integração dos novos servidores na UFRB atingiram 57,7% (15 servidores), ficaram satisfeitos e que 23,1% (06 servidores) ficaram insatisfeitos, tendo ficado como insatisfeitos 15,4% (04 servidores) e 7,7% (02 servidores) como muito insatisfeitos.

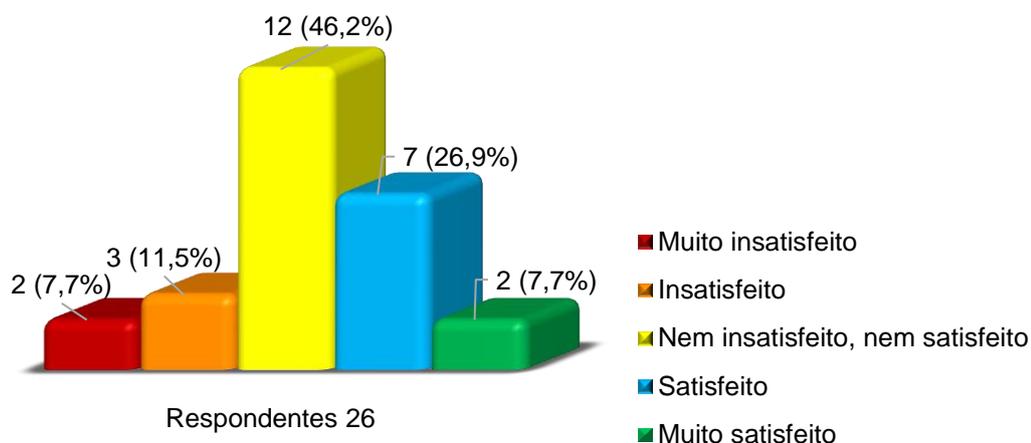
Gráfico 10 – Acolhimento e integração, apresentação do ambiente de trabalho



Fonte: Elaborado pelo autor (2024).

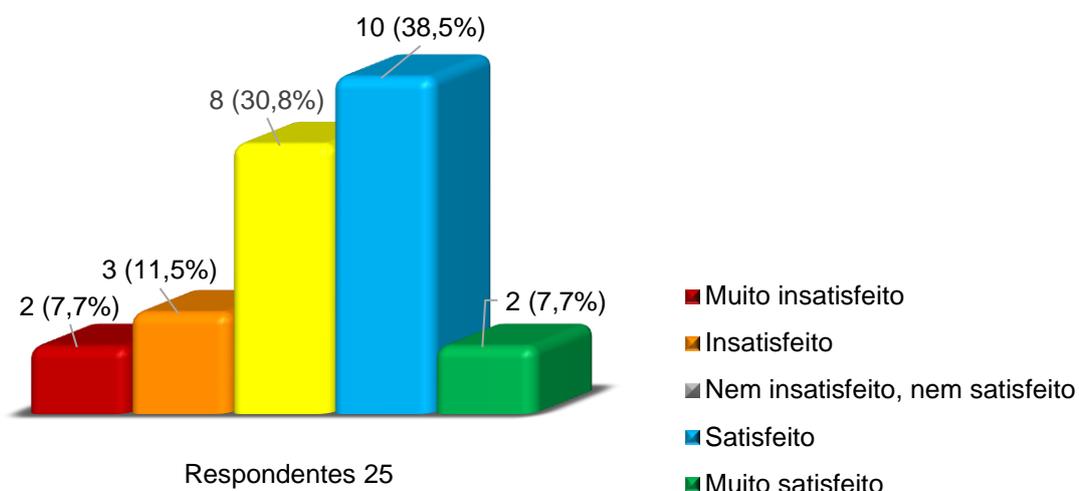
O reconhecimento do ambiente de trabalho é necessário para o desenvolvimento da pessoa com deficiência por conta das especificidades do indivíduo, por tanto foi perguntado, quanto à ambientação do local de trabalho e as informações sobre o funcionamento, estratégias e processos da Instituição. O Gráfico 11 mostra que 34,6% (9 servidores) ficaram satisfeitos, e que, 19,2% (05 servidores) ficaram insatisfeitos, tendo ficado como insatisfeitos 11,5% (03 servidores) e 7,7% (02 servidores) como muito insatisfeitos. Observa-se que 46,5% (12 servidores) não demonstraram opinião definida.

Gráfico 11 – Entrega de conteúdos sobre os processos da Instituição



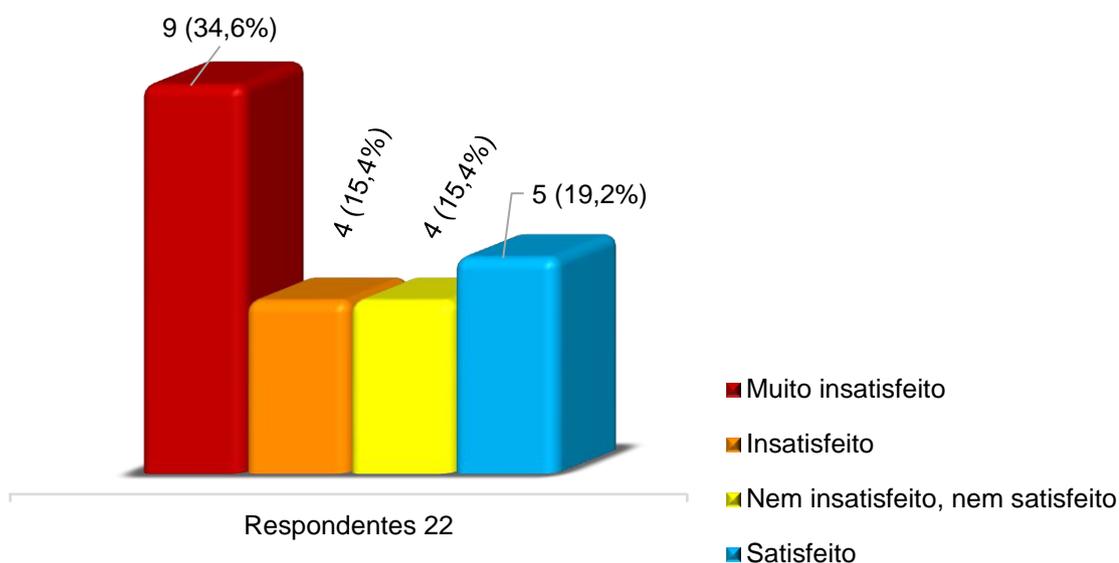
Tendo como base um servidor que acabou de tomar posse e entrou no exercício de suas atividades foi questionado em relação às informações sobre aos locais para classificação de tarefas, responsabilidades, funções e objetivos do cargo a ser ocupado. O Gráfico 12 mostra a percepção dos servidores, onde 46,2% (12 servidores) ficaram satisfeitos, e 19,2% (05 servidores) ficaram insatisfeitos, dos quais, 11,5% (03 servidores) ficaram insatisfeitos e 7,7% (02 servidores) muito insatisfeitos.

Gráfico 12 – Instancias destinadas a classificar tarefas do cargo a ser ocupado



Para a pessoa com deficiência ter o pleno desenvolvimento em suas atividades, por algum tempo pode ter a necessidade de apoios de outras pessoas para orientar estes servidores com deficiência sobre os trabalhos a ser realizados, por tanto foi questionado, em relação a ter o acompanhamento de um instrutor (tutor) direto para acompanhar e orientar o servidor no trabalho, o Gráfico 13 demonstra o grau de insatisfação dos servidores, onde 50% ficaram insatisfeitos, sendo que, 34,6% (09 servidores) muito insatisfeito, 15,4% (04 servidores) insatisfeitos e 19,2% (05 servidores) satisfeitos.

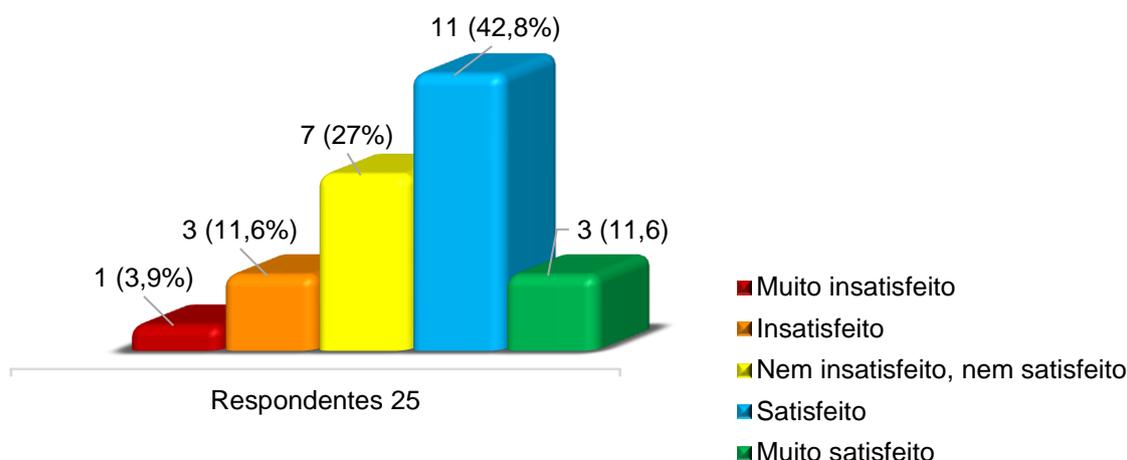
Gráfico 13 – disponibilidade de um tutor/instrutor inicialmente para acompanhar/orientar o trabalho



Fonte: Elaborado pelo autor (2024).

Para ter um bom desenvolvimento no ambiente laboral independente de ser ou não pessoa com deficiência é sabido que este servidor deve saber as suas atribuições por tanto foi perguntado aos servidores sobre a orientação e descrição do cargo que iria exercer, 54,4% (14 servidores) informaram estar satisfeitos e 15,5% (04 servidores) disseram estar insatisfeito, dos quais, 11,6% (03 servidores) informaram estar insatisfeito e 3,9% (01 servidor) muito insatisfeito, como descrito no Gráfico 14.

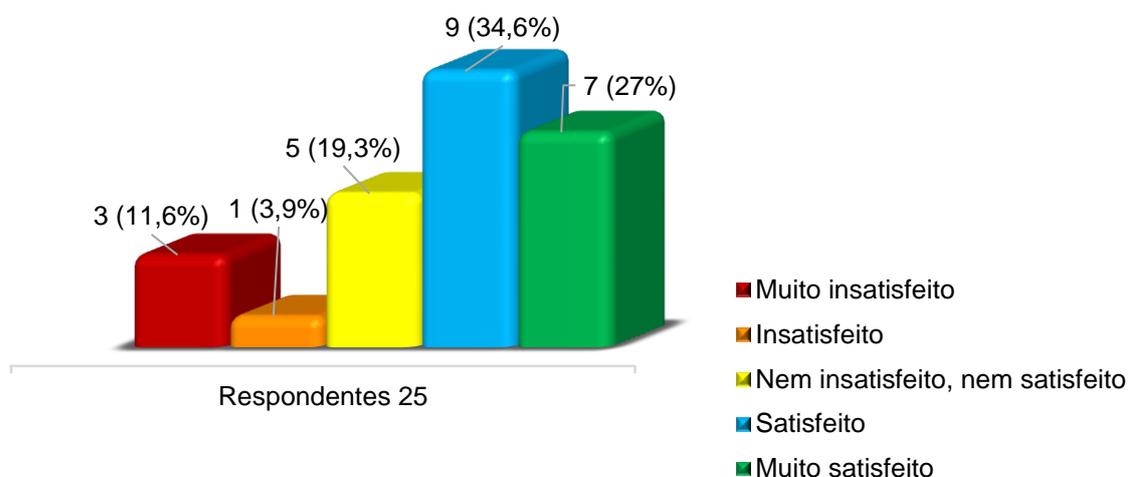
Gráfico 14 – A orientação e descrição do cargo a exercer



Fonte: Elaborado pelo autor (2024).

O desenvolvimento dos servidores depende de adequações tornando possível a realização das atividades pelos servidores com deficiência, desta forma levantou os questionamentos em relação ao treinamento profissional, foi indagado o grau de satisfação com os formatos utilizados, se são acessíveis, de fácil leitura, 61,6% (16 servidores) disseram estar satisfeitos e 15,5% (4 servidores) estão insatisfeitos, sendo que, 3,9% (01 servidor) está insatisfeito e 11,6% (03 servidores) disseram estar muito insatisfeito, o Gráfico 15 demonstra as porcentagens.

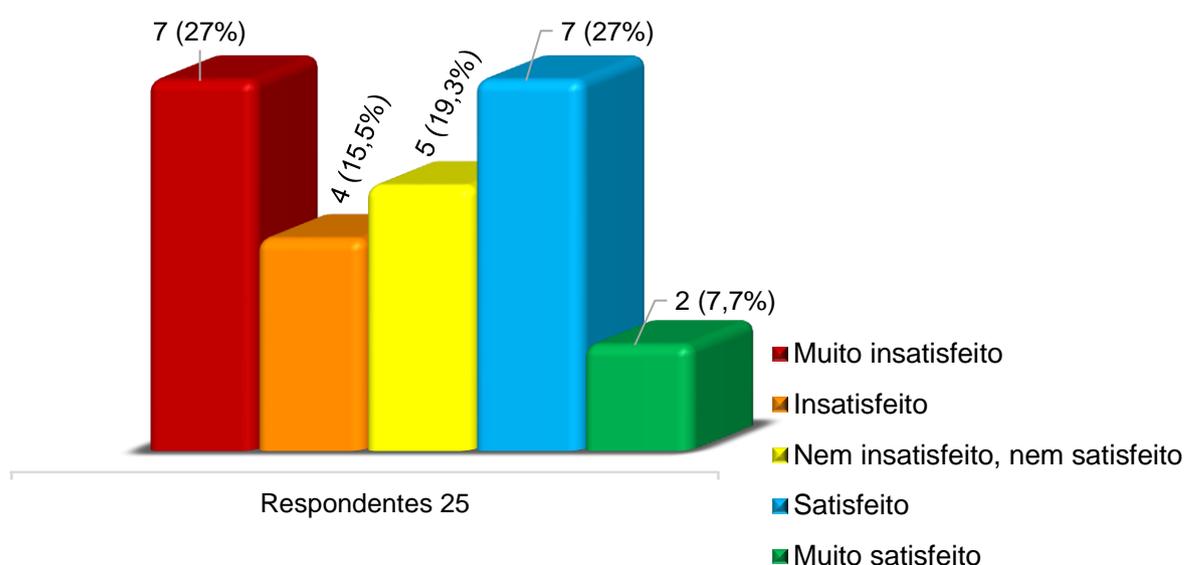
Gráfico 15 – Os formatos de treinamento profissional são acessíveis e de fácil leitura



Fonte: Elaborado pelo autor (2024).

Sabe-se que para o servidor com deficiência se locomover até o ambiente de trabalho, envolvem vários fatores, tais como a falta de acessibilidade, a indisponibilidade de transportes adequados, desta forma a adaptação do servidor com deficiência pode ser um pouco mais desafiadora e que a flexibilização do horário é garantida por Lei, observando estas particularidades, foi perguntado o grau de satisfação dos servidores sobre essa flexibilização, 42,5% (11 servidores) demonstraram insatisfação, dos quais 15,5% (04 servidores) estão insatisfeitos e 27% (07 servidores) muito insatisfeito e 34,7% (09 servidores) estão satisfeitos e 19,3% (05 servidores) não tem uma opinião definida sobre o assunto, como descrito no Gráfico 16.

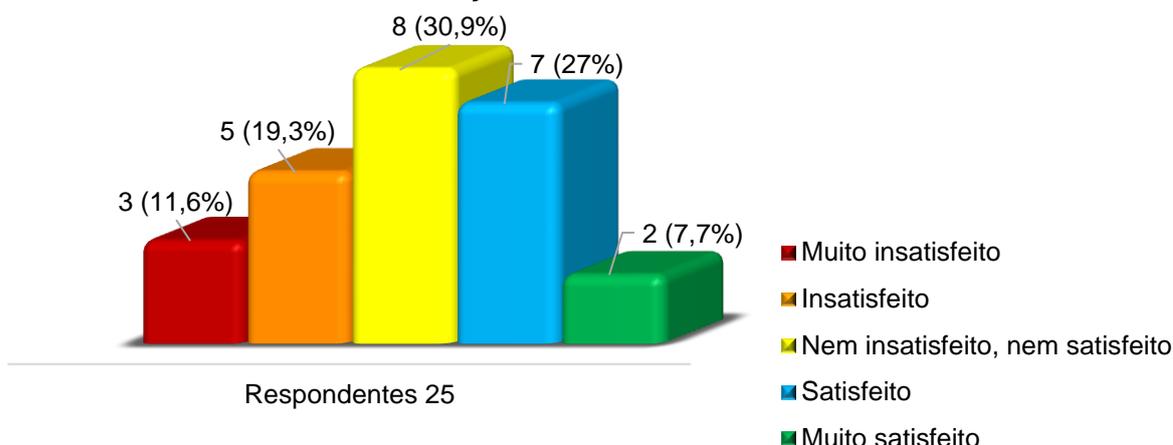
Gráfico 16 – Flexibilização de horário nos primeiros dias de trabalho



Fonte: Elaborado pelo autor (2024).

Em relação à satisfação com a qualidade de vida no trabalho, obteve-se 25 respondentes, dos quais, 34,7% (9 servidores) informaram estar satisfeitos e 30,9% (08 servidores) disseram estar insatisfeito, desses, 19,3% (05 servidores) informaram estar insatisfeito e 11,6% (03 servidores) muito insatisfeito, como descrito no Gráfico 17.

Gráfico 17 – Grau de satisfação com a sua Qualidade de Vida no Trabalho

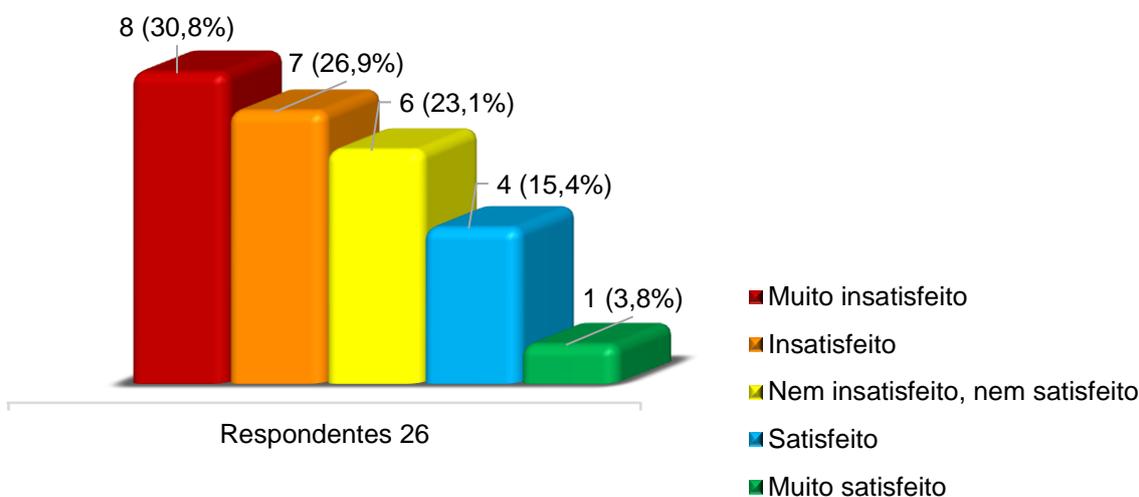


Fonte: Elaborado pelo autor (2024)

4.4 VALORIZAÇÃO E INVESTIMENTO NOS SERVIDORES

O investimento e o incentivo na carreira profissional do servidor é importante para uma melhor oferta dos serviços prestados pela instituição, desta forma foi perguntado qual a preocupação da Instituição, com o desenvolvimento da carreira profissional dos servidores com deficiência, percebeu-se um alto grau de insatisfação, como demonstrado no Gráfico 18, onde, observa-se que, 57,7% (15 servidores) estão insatisfeitos, desses 26,9% (07 servidores) estão insatisfeitos e 30,8% (08 servidores) muito insatisfeitos e somente 19,2% (05 servidor) estão satisfeito.

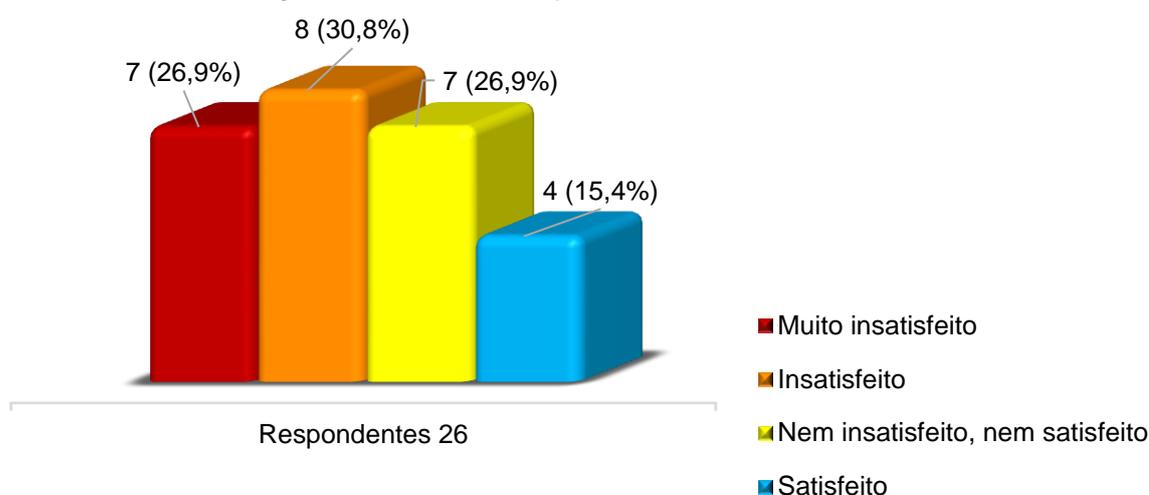
Gráfico 18 – Preocupação da Instituição, com o desenvolvimento de sua carreira profissional



Fonte: Elaborado pelo autor (2024).

A valorização do servidor é um fator motivador para um bom desenvolvimento das atividades, desta forma, foi questionado sobre a valorização, dada aos interesses profissionais de servidores com deficiência, pela Instituição, o Gráfico 19 demonstra a insatisfação dos servidores, onde, 57,7% (15 servidores) demonstram insatisfação, dos quais, 30,8% (08 servidores) estão insatisfeitos e 26,9% (07 servidores) muito insatisfeitos, 15,4% (04 servidores) se declararam satisfeitos.

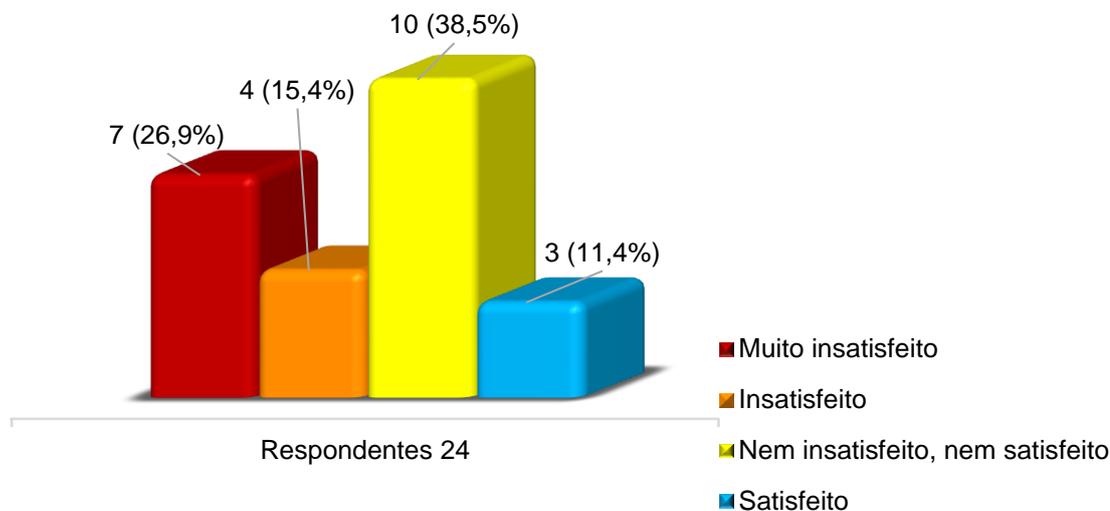
Gráfico 19 – Valorização dos interesses profissionais dos servidores com deficiência



Fonte: Elaborado pelo autor (2024)

É natural que o servidor público tenha expectativa de evolução e desenvolvimento em seu ambiente de trabalho, desta forma foi questionado como as expectativas de carreira profissional de servidores com deficiência são consideradas, pela Instituição, 42,3% (11 servidores) demonstraram insatisfação, dos quais, 15,4% (04 servidores) estão insatisfeitos e 26,9% (07 servidores) muito insatisfeitos e 11,4% (03 servidores) informaram estar satisfeitos e 38,5% (10 servidores) colocaram que não estão nem insatisfeito e nem satisfeito, como mostra o Gráfico 20.

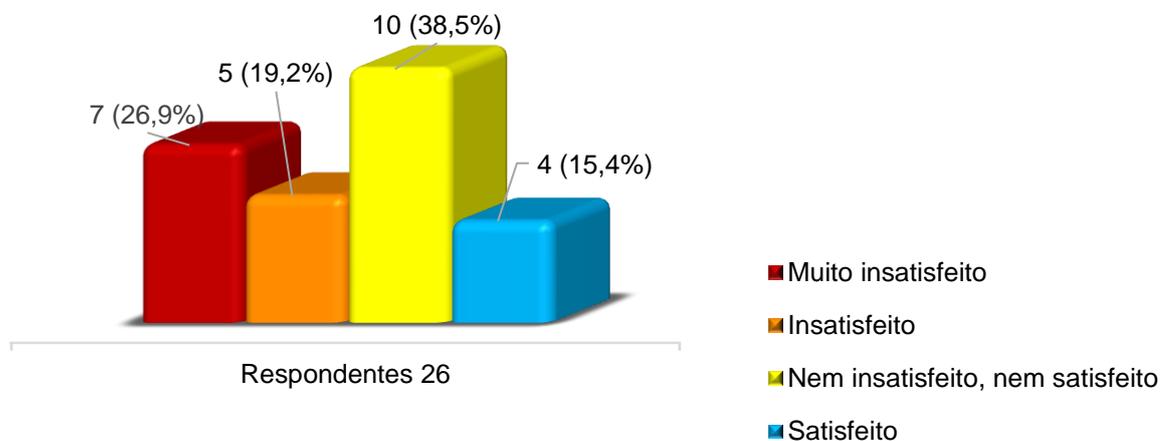
Gráfico 20 – Como as expectativas de carreira profissional de servidores com deficiência são consideradas pela Instituição



Fonte: Elaborado pelo autor (2024).

A progressão dos servidores é previsto no plano de carreira do servidor público, porém existem critérios a serem cumpridos para atingir esta progressão, partindo desta afirmativa foi indagado qual a forma que a Instituição busca estratégias, para o desenvolvimento da carreira profissional de seus servidores com deficiência, o Gráfico 21 descreve os percentuais, sendo que, 46,1% (12 servidores) demonstraram insatisfação, desses, 19,2% (05 servidores) estão insatisfeitos, 26,9% (07 servidores) estão muito insatisfeitos e 15,4% (04 servidores) disseram estar satisfeitos, 38,5% (10 servidores) não possuem opinião definida sobre o assunto.

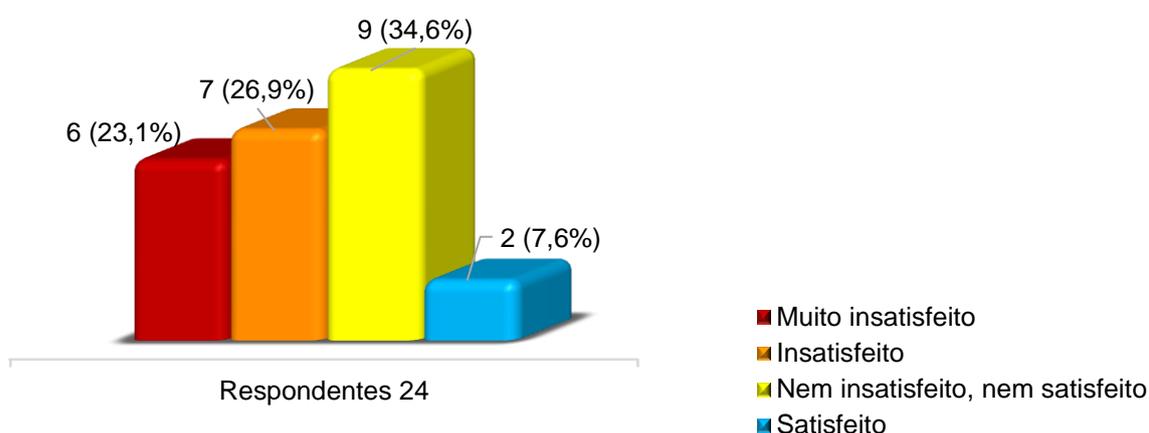
Gráfico 21 – Estratégias da Instituição o para desenvolvimento da carreira da PCD



Fonte: Elaborado pelo autor (2024).

O investimento em qualificação dos servidores é de fundamental importância, desta forma, os servidores com deficiência devem ser qualificados periodicamente, portanto foi questionado sobre, a maneira que a Instituição, investe em qualificação profissional e treinamento para seus servidores com deficiência, o Gráfico 22 demonstra o grau de insatisfação dos servidores, onde, 50% (13 servidores) estão insatisfeitos, dos quais, 26,9% (07 servidores) estão insatisfeitos, 23,1% (06 servidores) estão muito insatisfeitos e 7,6% (02 servidores) disseram estar satisfeitos e 34,6% (09 servidores) não estão nem insatisfeitos, nem satisfeitos.

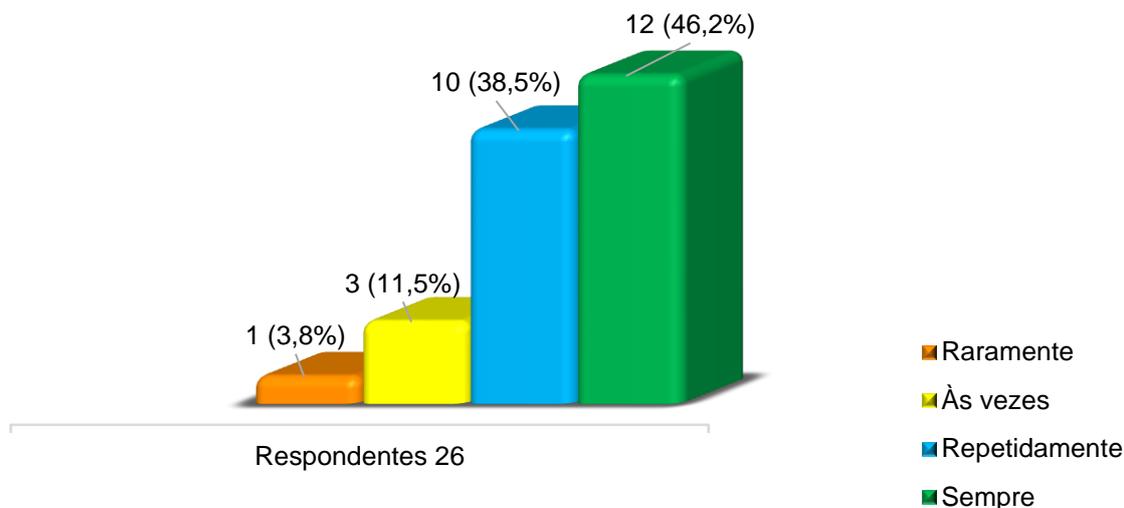
Gráfico 22 – Satisfação com a qualificação profissional e treinamento para seus PCD



Fonte: Elaborado pelo autor (2024).

Quanto a sentir-se capaz de realizar as tarefas no trabalho, a maioria os respondentes 84,7% (22 servidores), disseram que repetidamente e 3,9% (01 servidor) raramente, como demonstrado no Gráfico 23.

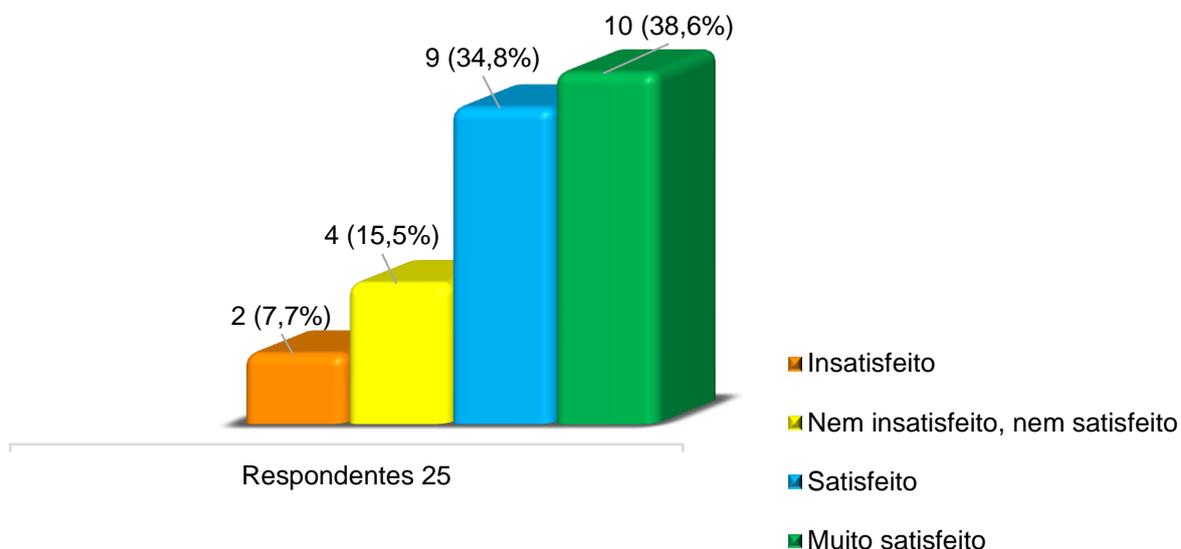
Gráfico 23 – Se sente capaz de realizar as suas tarefas no trabalho



Fonte: Elaborado pelo autor (2024).

No que se refere à satisfação consigo mesmo na realização de suas tarefas, o Gráfico 24 mostra que, 73,4% (19 servidores) responderam estar satisfeitos e 7,7% (02 servidores) estão insatisfeitos.

Gráfico 24 – Quanto à satisfação consigo mesmo



Fonte: Elaborado pelo autor (2024).

Em relação à importância dada ao próprio trabalho realizado, 64,6% (22 servidores) informaram que consideram bastante importante o trabalho que realizam, a Tabela 5 mostra as porcentagens.

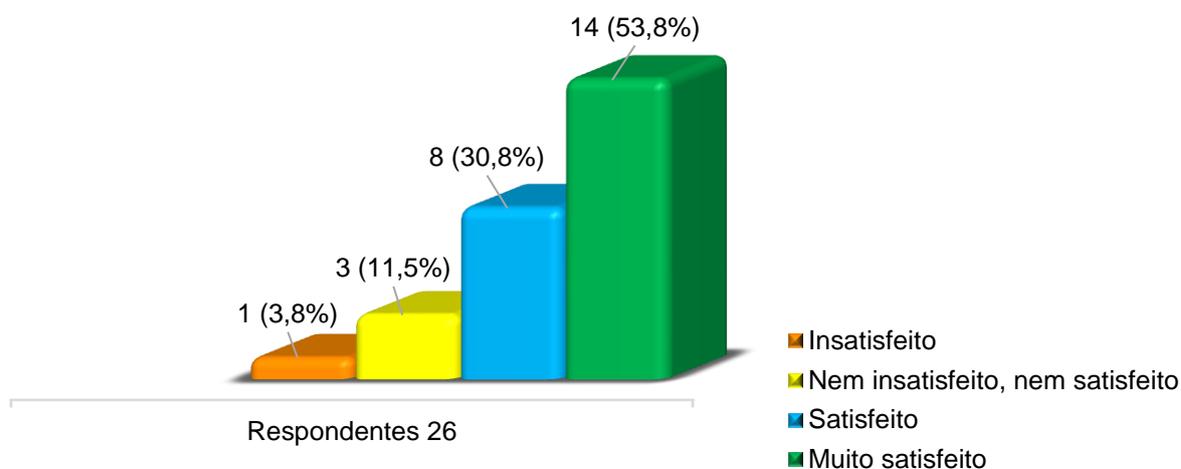
Tabela 5 – O quão importante você considera seu trabalho

Alternativas	Respondentes	%
Mais ou menos	4	15,4
Bastante	5	19,2
Extremamente	17	65,4
Total	26	100

Fonte: Elaborada pelo autor (2024).

No que tange à satisfação dos servidores com deficiência, a respeito da contribuição que o seu trabalho representa para a Instituição como um todo e para a sociedade, a maioria 84,6% (22 servidores) disseram estar satisfeitos e 3,8% (01 servidor) demonstrou insatisfação e 11,5% (03 servidores) não tem uma opinião definida sobre o assunto, como no Gráfico 25.

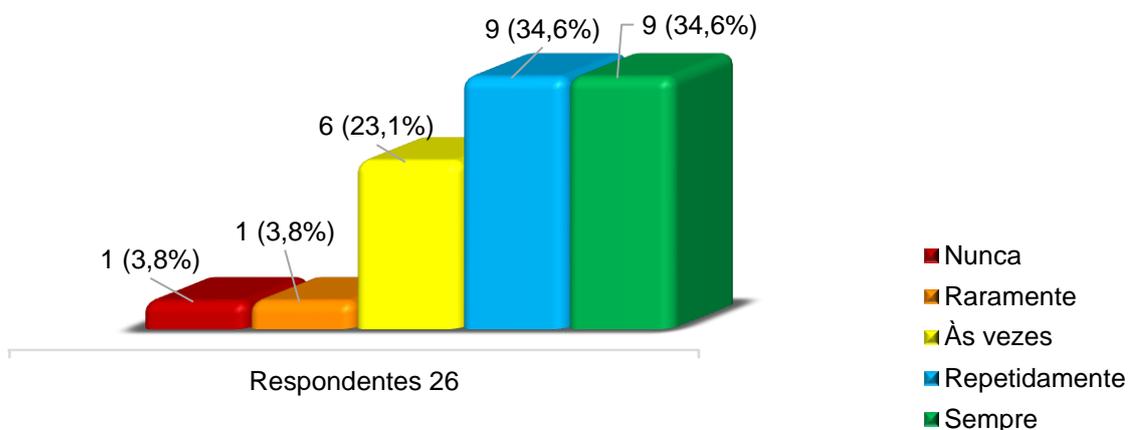
Gráfico 25 – Contribuição que seu trabalho representa para a Instituição e para a sociedade



Fonte: Elaborado pelo autor (2024).

Acerca do incentivo e/ou liberação por parte da Instituição para fazer cursos e outras atividades relacionadas ao trabalho dos servidores com deficiência, o Gráfico 26 descreve que, a maioria 69,2% (18 servidores), disseram sempre e repetidamente, 23,1% (09 servidores) informaram que as vezes e 3,8% (01 servidor) disse que raramente e 3,8% (01 servidor) disse que nunca.

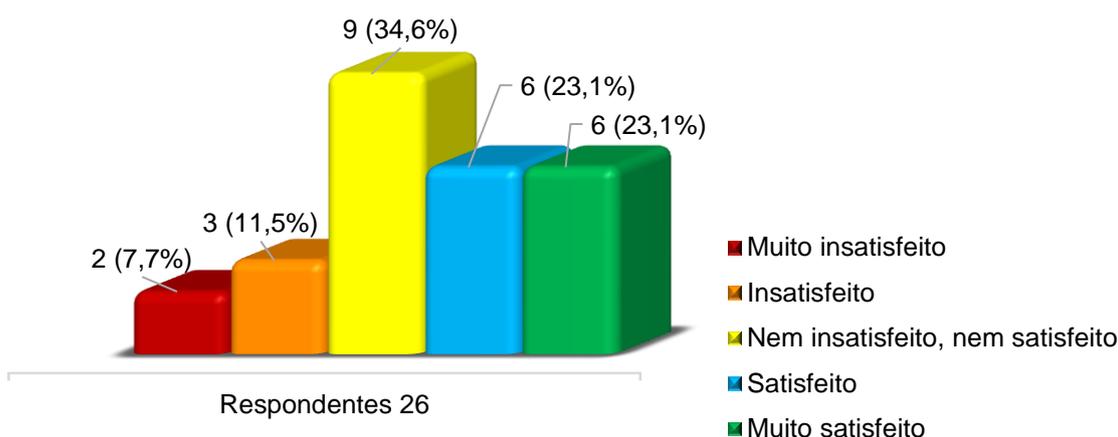
Gráfico 26 – A Instituição incentiva/libera para fazer cursos/atividades relacionadas com seu trabalho



Fonte: Elaborado pelo autor (2024).

Em relação à satisfação com o apoio que a Instituição concede para o seu desenvolvimento pessoal e profissional dos servidores com deficiência, 46,2% (12 servidores) estão satisfeitos, 19,2% (05 servidores) estão insatisfeitos, dos quais, 11,5% (03 servidores) estão insatisfeitos e 7,7% (02 servidores) disseram estar muito insatisfeitos, o Gráfico 27 mostra as porcentagens.

Gráfico 27 – Satisfação com o apoio que a Instituição concede para o seu desenvolvimento pessoal e profissional

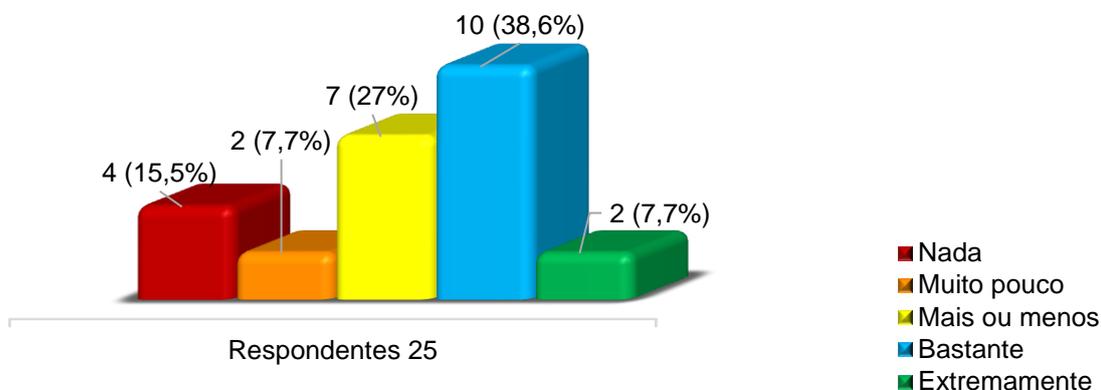


Fonte: Elaborado pelo autor (2024).

Quanto a poder expressar a sua opinião sem que isso te prejudique, 46,3% (12 servidores) informaram que bastante e 23,2% (06 servidores) disseram que pouco,

dos quais, 7,7% (02 servidores) informaram que muito pouco e 15,5% (04 servidores) nada, como descrito no Gráfico 28.

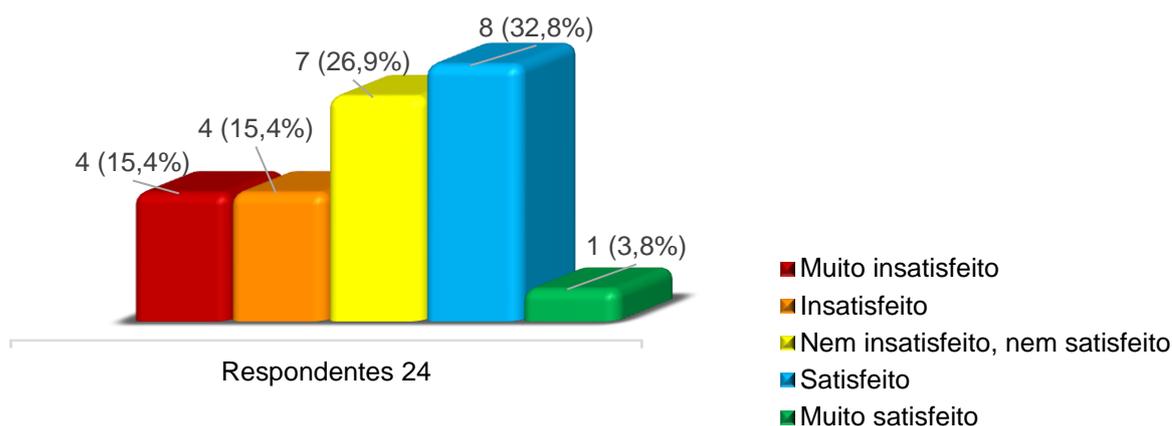
Gráfico 28 – Expressar a sua opinião sem que isso te prejudique



Fonte: Elaborado pelo autor (2024).

A respeito de poder expressar suas opiniões livremente na Instituição, foi perguntado os servidores qual o grau de satisfação, o Gráfico 29, descreve que, 36,6% (09 servidores) disseram estar satisfeito e 30,8% (08 servidores) informaram estar insatisfeito, sendo que, 15,4% (04 servidores) estão insatisfeitos e 15,4% (04 servidores) muito insatisfeitos.

Gráfico 29 – Satisfação em poder de expressar suas opiniões livremente na Instituição

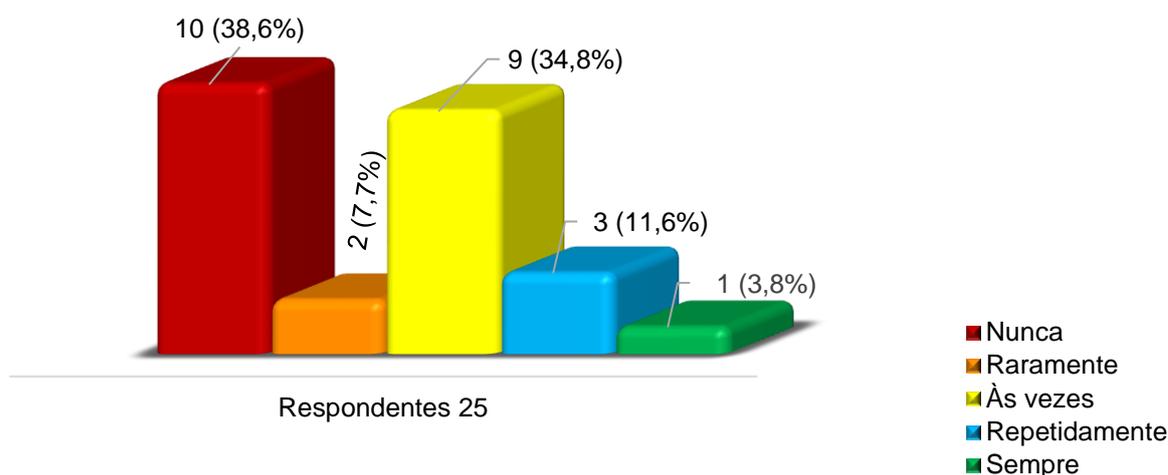


Fonte: Elaborado pelo autor (2024).

A boa convivência entre os companheiros no ambiente de trabalho é de suma importância para o desenvolvimento das tarefas, principalmente no tocante ao respeito, foi perguntado aos respondentes com que frequência você se sente desrespeitado por seus superiores ou colegas de trabalho, 46,3% (12 servidores)

disseram nunca ou raramente, 15,4% (04 servidores) expressaram perceberem o desrespeito, desses, 34,8% (09 servidores) disseram que às vezes, 11,6% (03 servidores) disseram que repetidamente e 3,8% (01 servidor) sempre, O Gráfico 30 demonstra essas informações.

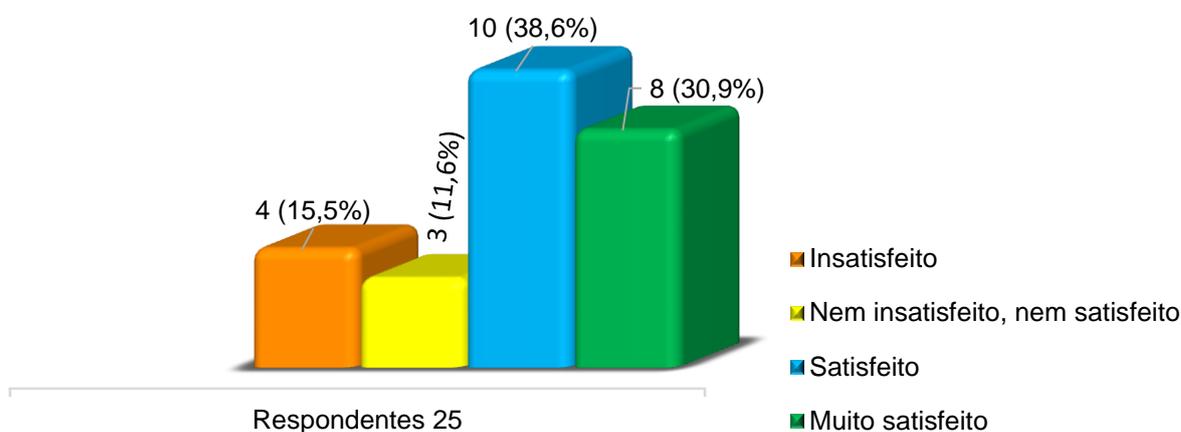
Gráfico 30 – Percepção de desrespeito dos superiores ou colegas de trabalho



Fonte: Elaborada pelo autor (2024).

O trabalho em equipe promove a integração entre as pessoas, o desenvolvimento de habilidades sociais, aumenta a motivação, o sentimento de pertencimento e igualdade. Foi indagado aos servidores o quão satisfeito você está com a sua equipe de trabalho, observa-se no Gráfico 31, que a maioria 69,5% (18 servidores) estão satisfeitos e 15,5% (04 servidores) demonstraram insatisfação com a equipe de trabalho.

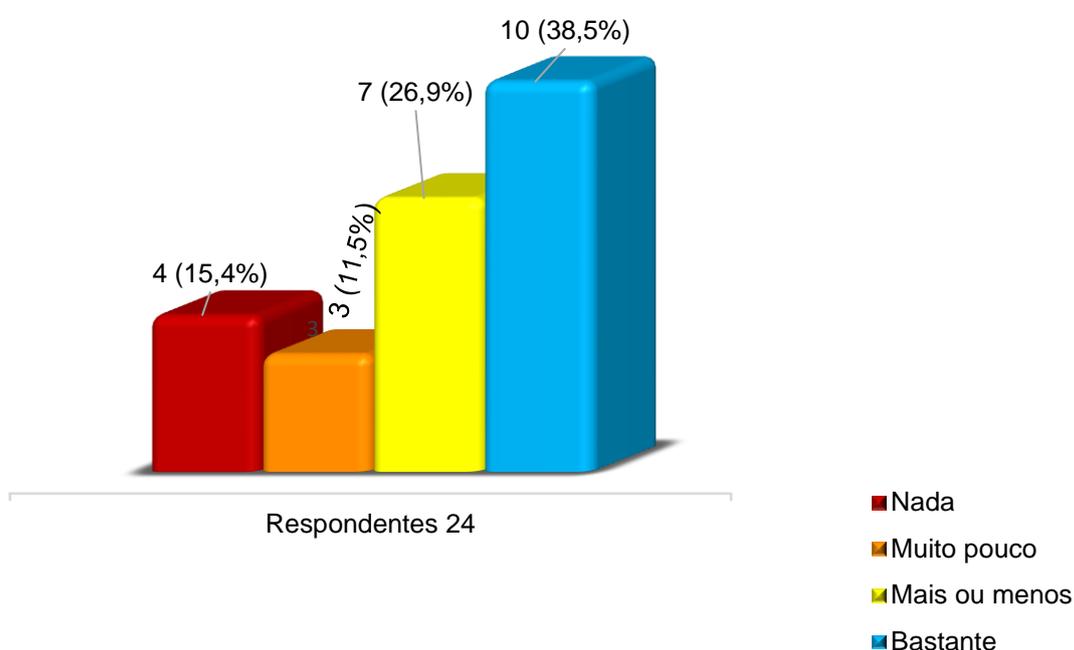
Gráfico 31 – Satisfação com a equipe de trabalho



Fonte: Elaborado pelo autor (2024).

A autonomia na tomada de decisões nas questões que dizem respeito à responsabilidade no cargo que ocupa é importante para a valorização e autonomia do servidor, desta forma foi questionado, em que medida você pode tomar decisões no seu trabalho, sem a necessidade de consultar o seu supervisor, 38,5% (10 servidores) expressaram que bastante e 26,9% (09 servidores) disseram que pouco, desses, 11,5% (03 servidores) disseram muito pouco e 15,4% (04 servidores) que nada, como demonstrado no Gráfico 32.

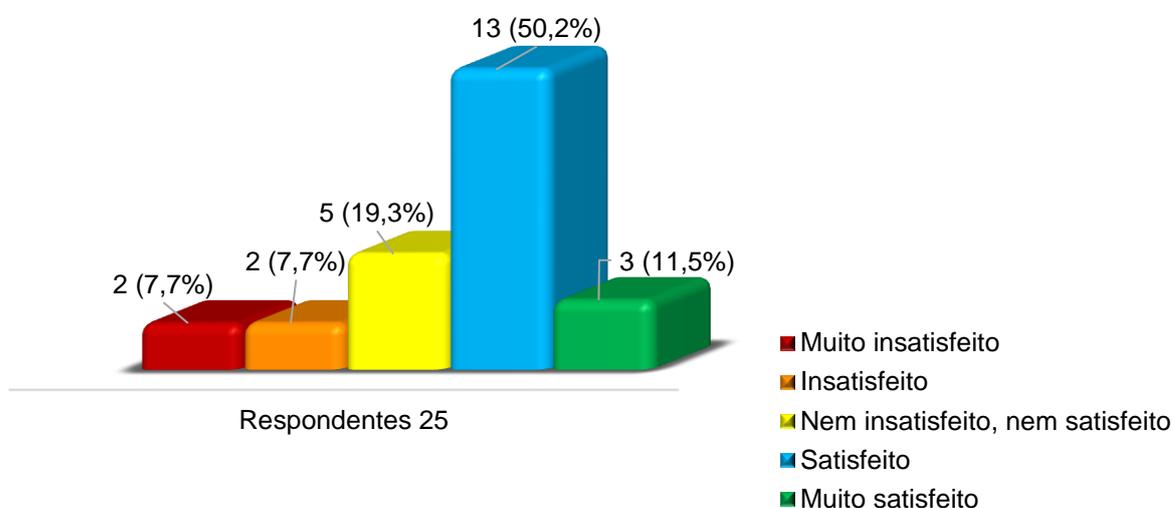
Gráfico 32 – Tomada de decisão no trabalho sem consultar seu supervisor



Fonte: Elaborado pelo autor (2024).

Quanto à satisfação com o nível de autonomia que é concedido no trabalho dos servidores, nota-se no Gráfico 33, que a maioria 61,7% (16 servidores) colocou que estão satisfeitos e 15,4% (04 servidores) demonstraram insatisfação, desses 7,7% (02 servidores) estão insatisfeitos e 7,7% (02 servidores) muito insatisfeitos.

Gráfico 33 – Com nível de autonomia que te é concedido no seu trabalho



Fonte: Elaborado pelo autor (2024).

O Emprego Apoiado (EA) é uma forma de apoio à pessoa com deficiência ao ingressar no mercado de trabalho, tem por característica empregar para depois treinar. Este treinamento é feito dentro da empresa com um técnico em emprego apoiado, ou seja, um/a tutor/a que irá orientar, a pessoa com deficiência, nos primeiros momentos na empresa até que essa pessoa consiga se adequar à função e possa desenvolver o trabalho com autonomia, como as demais pessoas, como previsto em Lei. De acordo com a afirmativa, foi perguntado aos respondentes se essa modalidade de apoio contribuiria no seu processo de inserção no ambiente laboral. A Tabela 6, demonstra o grau de concordância dos servidores.

Tabela 6 – Grau de concordâncias sobre o Emprego Apoiado

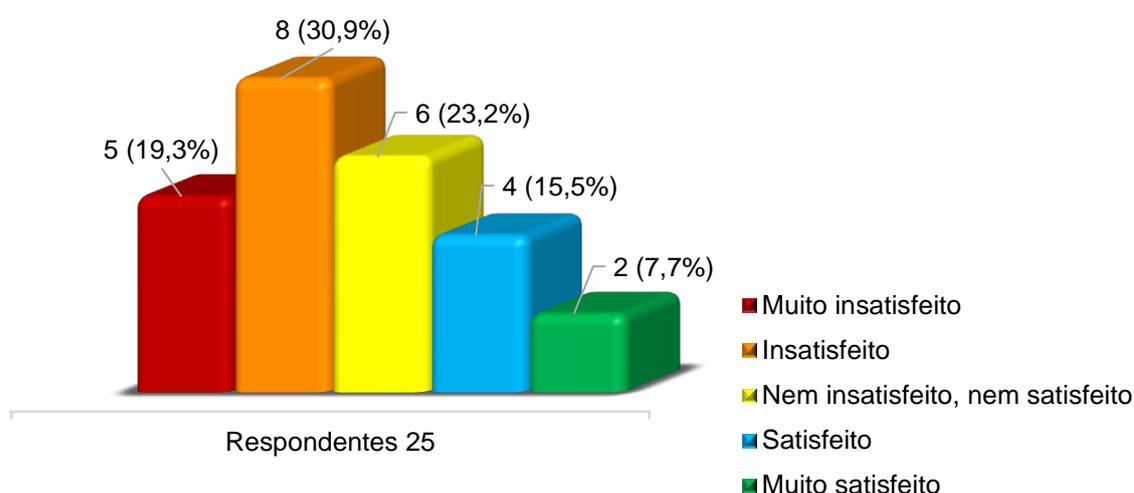
Alternativas	Respondentes	%
Nem discordo, nem concordo	5	19,2
Concordo parcialmente	7	26,9
Concordo totalmente	11	42,3
Total	23	88,5

Fonte: Elaborada pelo autor (2024).

4.5 A QUALIDADE DE VIDA

A adequação do ambiente de trabalho é prevista em Lei, o princípio da razoabilidade de acessibilidade, para ter o conhecimento desta situação foi questionado aos respondentes quanto à adequação no ambiente de trabalho, 50,2% (13 servidores) demonstraram sua insatisfação, sendo que, 30,9% (08 servidores) estão insatisfeitos e 19,3% (05 servidores) estão muito insatisfeitos e 23,2% (06 servidores) estão satisfeitos, como descrito no Gráfico 34.

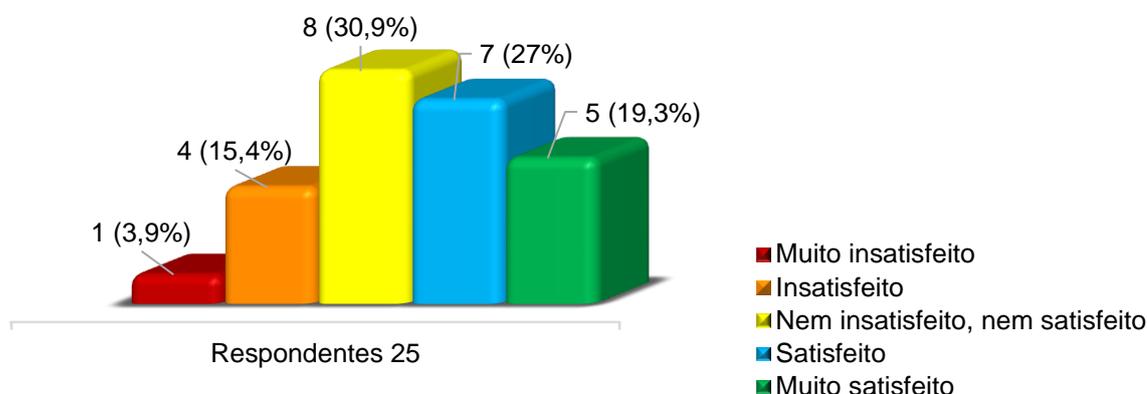
Gráfico 34 – Adequação no ambiente de trabalho



Fonte: Elaborado pelo autor (2024)

Possuir tarefa adequados para desenvolver suas atividades é de fundamental importância, quando falamos de servidores com deficiência temos que atender as especificidades, desta forma foi perguntado aos servidores qual o grau de sua satisfação quanto aos materiais com os quais executa seu trabalho, 46,3% (12 servidores) disseram estar satisfeitos, e 19,3% (5 servidores) informaram estar insatisfeitos, sendo 15,6% (04 servidores) insatisfeito e 3,9% (01 servidor) muito insatisfeito, conforme exposto no Gráfico 35.

Gráfico 35 – Satisfação quanto aos materiais com os quais executa seu trabalho



Fonte: Elaborado pelo autor (2024).

Existem vários fatores que devem ser observados para promover o bom desenvolvimento do servidor com deficiência, desta forma, houve o questionamento com relação à disponibilidade de locais, conteúdos, materiais e manuais acessíveis, obteve-se porcentagens idênticas de satisfeitos e insatisfeitos 27,1% (07 servidores), dos quais, 15,5% (04 servidores) satisfeitos e 11,6% (03 servidores) muito satisfeitos e 27,1% (07 servidores), sendo que, 15,5% (04 servidores) insatisfeitos e 11,6% (03 servidores) muito insatisfeitos, ressaltando que o maior índice 42,5% (11 servidores) não demonstraram ter uma opinião formada sobre o assunto. Conforme demonstrado na Tabela 7.

Tabela 7 – Locais, conteúdo, materiais e manuais acessíveis

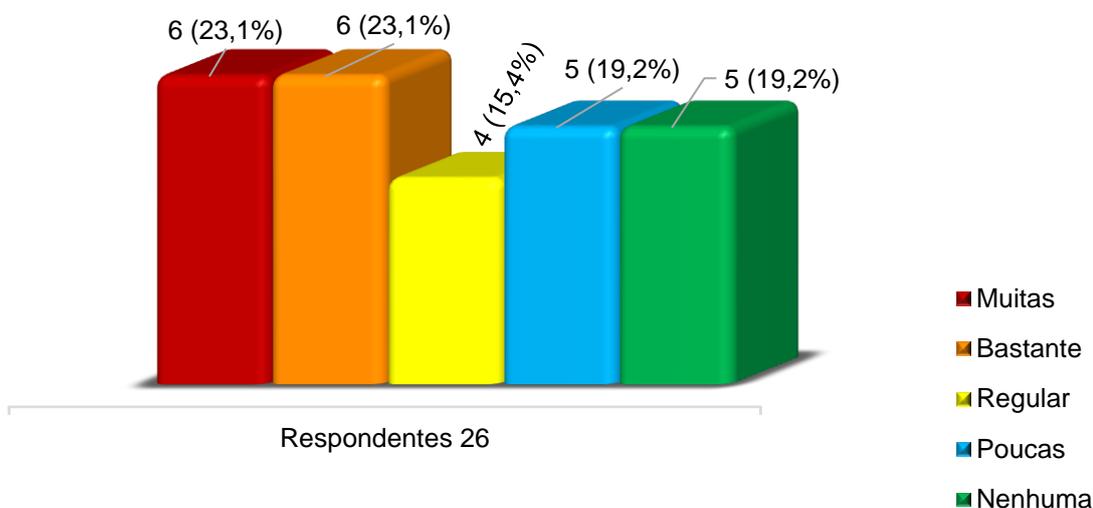
Opções	Respondentes	%
Muito insatisfeito	3	11,6
Insatisfeito	4	15,5
Nem insatisfeito, nem satisfeito	11	42,5
Satisfeito	4	15,5
Muito satisfeito	3	11,6
TOTAL	25	96,6

Fonte: Elaborada pelo autor (2024).

Quanto às barreiras arquitetônicas, tendo em vista a necessidade de locomoção dos servidores para o desenvolvimento de suas atividades, foi questionado sobre as barreiras arquitetônicas: ambientais físicas nos edifícios (por exemplo,

escadas), nos espaços ou equipamentos urbanos e nos meios de transporte individuais ou coletivos, podemos observar a insatisfação dos servidores demonstrada no Gráfico 36, onde 46,2% (12 servidores) apontam a existência de barreiras, sendo que, 23,1% (06 servidores) disseram ter bastante barreiras e 23,1% (06 servidores) disseram ter muitas barreiras, 38,4% (10 servidores) disseram serem poucas ou nenhuma barreira e 15,4% (04 servidores) informaram ser regular.

Gráfico 36 – Barreiras Arquitetônicas



Fonte: Elaborada pelo autor (2024).

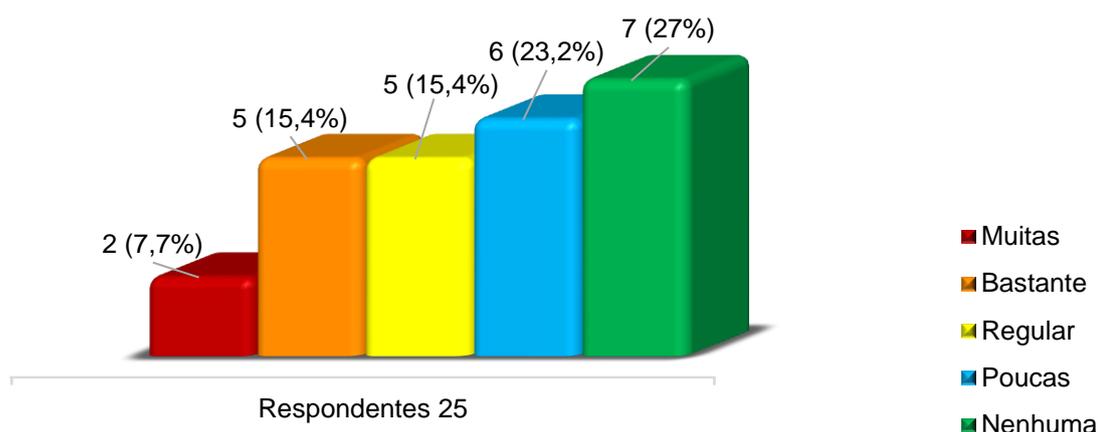
Como forma de comparação apresentamos um estudo realizado com o objetivo identificar e analisar as possíveis barreiras existentes no ambiente de trabalho de servidores com deficiência de uma Universidade federal do sul do Brasil, vale ressaltar que o nome da Universidade não foi informado.

Pottmeier, *et.al.* (2019), informaram que participaram da pesquisa quatro servidores, sendo uma docente e três técnicos administrativos.

As autoras relataram que uma das técnicas sinalizou que sentia muitas dificuldades arquitetônicas, quanto a sua mobilidade na instituição em que atua. Ela reforçou que do estacionamento onde deixa seu carro até seu local de trabalho, a “calçada super ruim, toda cheia de buraco”. Relatou que não existe a preocupação, por exemplo, de colocar uma vaga que seja coberta.

Quanto às barreiras comunicacionais, para uma interação entre os seres humanos não deve existir barreiras na comunicação, pois é através dela que é possível minimizar os conflitos, desta forma foi perguntado se existem barreiras na comunicação por exemplo, ausência de textos em braile, ausência de acessibilidade à internet, para a realização das tarefas e interação com outros servidores com ou sem deficiência, o Gráfico 37 mostra a opinião dos respondentes, para 50,2% (13 servidores) as barreiras comunicacionais são poucas, dos quais, 27% (07 servidores) nenhuma, para 23,2% (06 servidores) as barreiras são poucas e para 15,4% (05 servidores) são bastante e para 7,7% (02 servidores) declararam ter muitas, 35,5% (05 servidores) informaram ser regular.

Gráfico 37 – Barreiras Comunicacionais



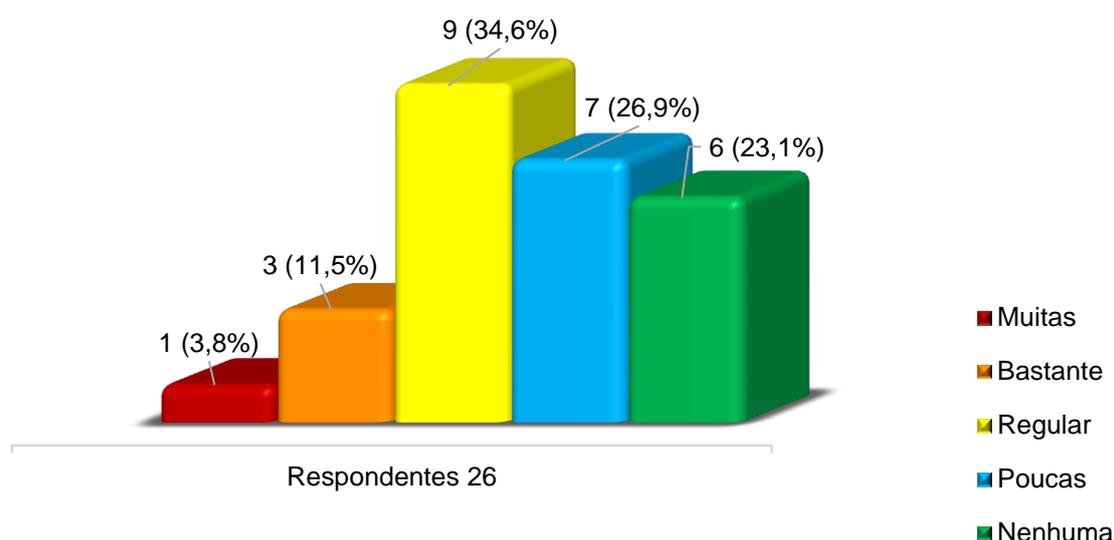
Fonte: Elaborada pelo autor (2024).

Na pesquisa realizada por Pottmeier, *et.al.* (2019), uma servidora surda, docente em um curso de graduação, apontou obstáculos na comunicação do servidor surdo e/ou com surdo-cegueira na relação com os demais servidores e com a comunidade universitária. A docente afirma que é prejudicada em sua função, pois acaba perdendo informações importantes para sua atuação na instituição, principalmente em se tratando de reuniões em que é solicitada como coordenadora de curso. Informou que “o subcoordenador do nosso curso presencial, que é ouvinte, foi participar no meu lugar, ou seja, eu perdi a oportunidade de participar dessa reunião”.

Outro obstáculo revelado pela servidora é relacionado à Língua Portuguesa escrita e de gêneros escritos dessa língua, próprios da esfera de atividade em que atua (projetos, formulários).

Em relação às barreiras metodológicas, para um bom desempenho do servidor com deficiência não devem existir barreiras, dentre tantas possíveis foi perguntado sobre as, barreiras Metodológicas – que compreende os métodos e técnicas de trabalho, 50% (13 servidores) informaram ter poucas ou nenhuma barreira, 15,3% (04 servidores) disseram existirem barreiras metodológicas, dos quais, 11,5% (03 servidores) informaram que existem bastante e para 3,8% (01 servidor) existem muitas barreiras, 34,6% (09 servidores) informaram ser regular como demonstrado no Gráfico 38.

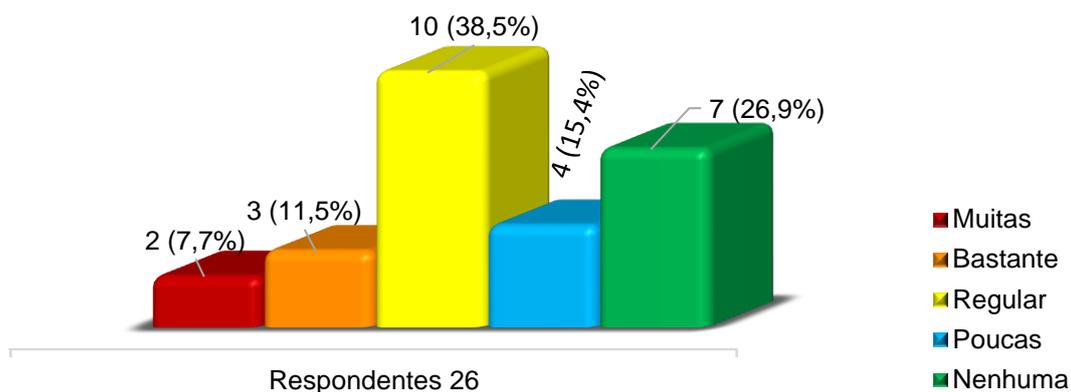
Gráfico 38 – Barreiras Metodológicas



Fonte: Elaborada pelo autor (2024).

No tocante às barreiras instrumentais, é fato que servidor com deficiência, tem necessidade de adequações nos materiais de trabalho, para que os mesmos possam desenvolver as atividades inerentes ao cargo, desta forma, foi perguntado sobre as barreiras Instrumentais - nos instrumentos, utensílios e ferramentas de trabalho ou estudo, 42,3% (11 servidores) informaram ter poucas ou nenhuma, 19,2% (05 servidores) disseram existirem barreiras instrumentais, dos quais, 11,5% (03 servidores) existem bastante e para 7,7% (02 servidores) existem muitas barreiras, 38,5% (10 servidores) informaram ser regular, como demonstrado no Gráfico 39.

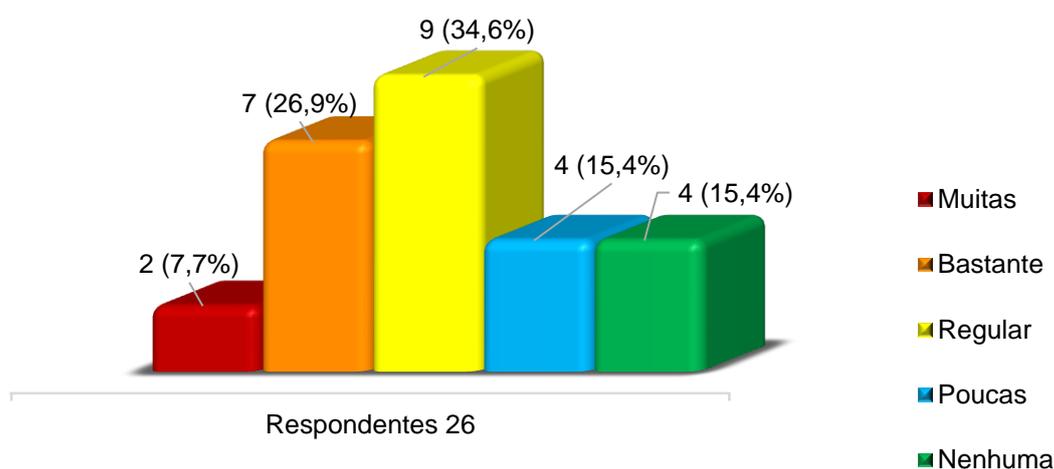
Gráfico 39 – Barreiras Instrumentais



Fonte: Elaborado pelo autor (2024).

As barreiras invisíveis existem por isso foi questionado aos respondentes sobre as barreiras programáticas que são invisíveis embutidas nas normas ou regulamentos (institucionais, processos, etc), 30,8% (08 servidores) informaram ter poucas ou nenhuma, 34,6% (09 servidores) disseram existirem barreiras instrumentais, dos quais, 26,9% (07 servidores) dizem existir bastante e para 7,7% (02 servidores) existem muitas barreiras e 34,6% (09 servidores) disseram que é regular, como exposto no Gráfico 40.

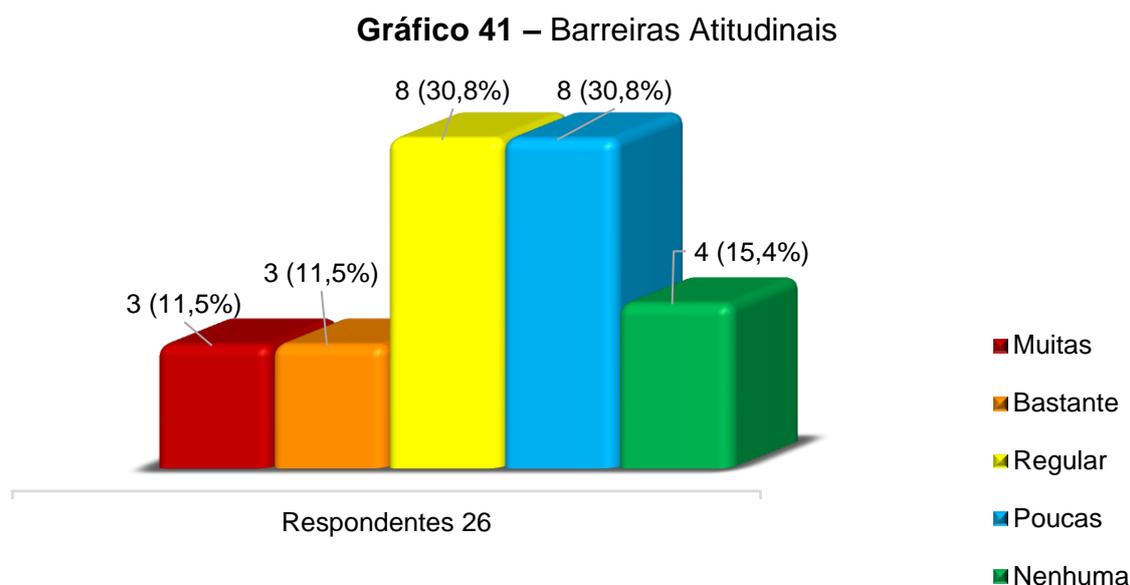
Gráfico 40 – Barreiras Programáticas



Fonte: Elaborado pelo autor (2024).

Em relação às barreiras atitudinais, podem existir muitas vezes de forma involuntária, no em tanto esta é uma situação que afeta diretamente no desempenho do servidor com deficiência quando acontece mesmo que de forma involuntária, por

isso foi indagado sobre as barreiras Atitudinais – que também é conhecida por preconceitos, estigmas, estereótipos e discriminações, o Gráfico 41 mostra que, 46,2% (12 servidores) informam ter poucas ou nenhuma, 23% (06 servidores) dizem existir, sendo que 11,5% (03 servidores) informaram que são bastante e 11,5% (03 servidores) que são muitas barreiras e 30,8% (08 servidores) informaram ser regular.



Fonte: Elaborado pelo autor (2024).

Pottmeier, *et.al.* (2019), destaca as colocações dos servidores em relação às barreiras atitudinais,

A respeito do treinamento dos servidores com deficiência, um participante informou que o processo de inclusão do servidor é precário, pois não existe treinamento inicial.

Outro servidor disse que vê, o processo de inclusão dos servidores com deficiência na Universidade, como muito ruim, pois praticamente não existe.

Outro participante apontou a falta de conhecimento das pessoas que não têm deficiência em relação às que as têm.

Outro respondente citou a dificuldade de estacionamento devido à falta de respeito com a vaga para pessoa com deficiência.

O estudo realizado por Carvalho (2018), na Universidade Federal da Paraíba, teve como público alvo seis servidores, essa pesquisa teve como objetivo verificar as

barreiras atitudinais que atingem os servidores com deficiência e constatou que para 33% dos entrevistados, observou-se a existência dessas barreiras.

Os entrevistados responderam que deveriam melhorar a infraestrutura para não sair tanto de seu local de trabalho;

Um entrevistado apontou a necessidade de efetivação de uma política de inclusão do servidor com deficiência;

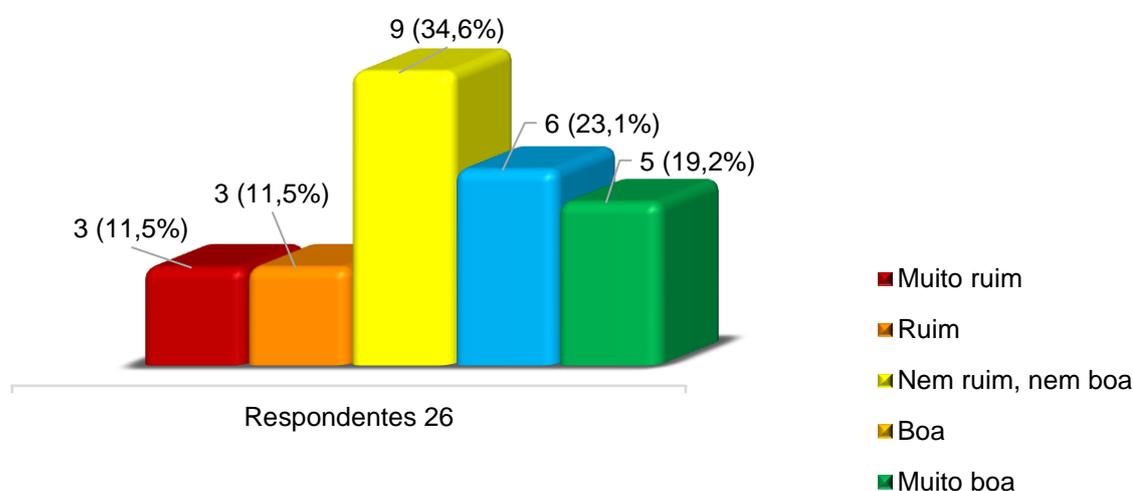
Foi apontada a falta de respeito com a vaga reservada para a pessoas com no estacionamento;

Um participante destacou o desconhecimento das pessoas sem deficiência em relação às pessoas com deficiência. Outro entrevistado relatou que não tinha familiaridade com esse assunto.

Assim, denota-se que, tomando-se por base os estudos citados e os resultados obtidos, pode-se afirmar que as dificuldades encontradas pelas pessoas com deficiência nas Instituições Federais se aproximam muito, por esse motivo o processo de inclusão desse público precisa ser repensado e colocado em prática com os ajustes necessários.

Em relação à Qualidade de Vida no Trabalho é importante para o que o servidor possa desempenhar suas atividades, visto isso, foi questionado como você avalia a sua Qualidade de Vida no Trabalho, no Gráfico 42 está descrita a avaliação, onde 42,3% (11 servidores) acham boa e 23% (06 servidores) avaliaram como ruim, dos quais, 11,5% (03 servidores) acham ruim e muito ruim respectivamente e 34,6% (09 servidores) avaliaram como nem ruim, nem boa.

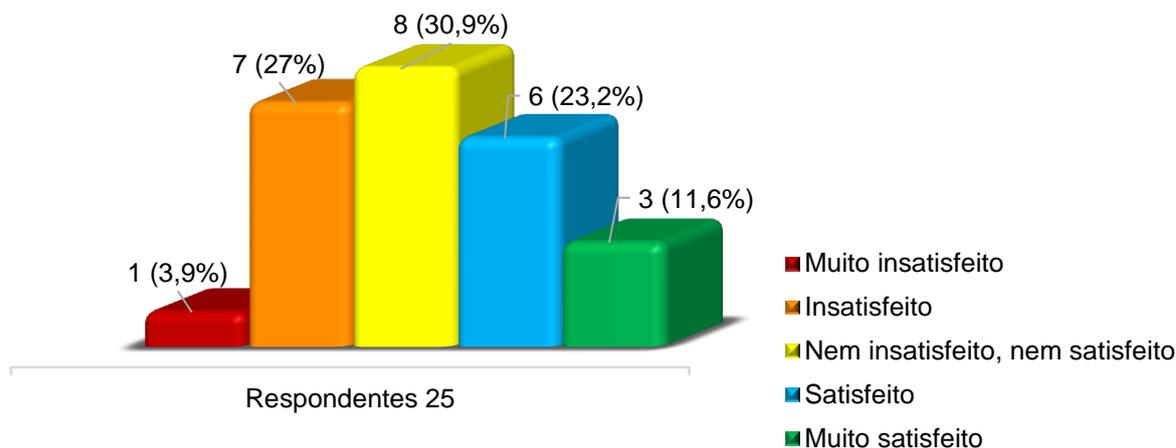
Gráfico 42 – Como você avalia a sua Qualidade de Vida no Trabalho



Fonte: Elaborado pelo autor (2024).

No que diz respeito à satisfação com as condições oferecidas para a realização do trabalho, o Gráfico 43, mostra a opinião dos respondentes, para 34,8% (09 servidores) estão satisfeitos, 30,9% (08 servidores) insatisfeitos, desses, 27% (07 servidores) estão insatisfeitos e 3,9% (01 servidor) está muito insatisfeito, 30,9% (08 servidores) informaram estar nem satisfeito nem insatisfeito.

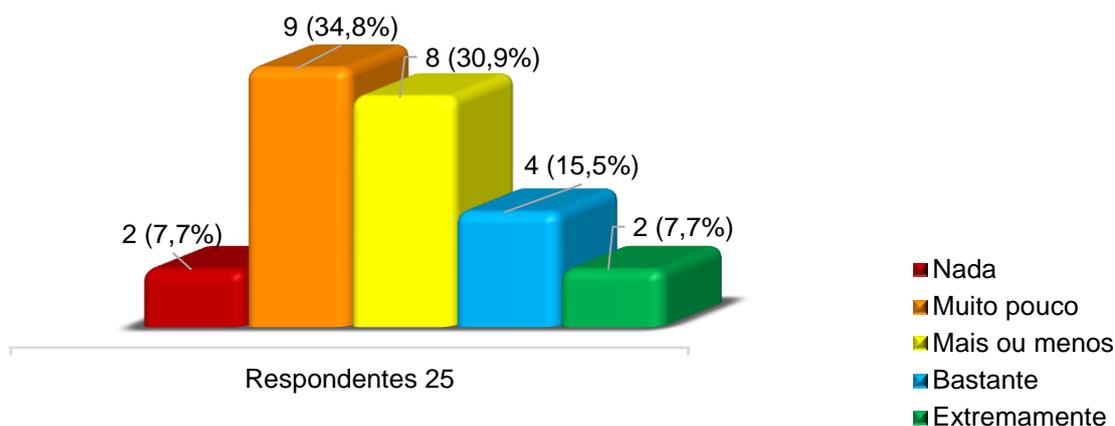
Gráfico 43 – Satisfação com as condições de trabalho



Fonte: Elaborado pelo autor (2024).

Com relação ao salário dos servidores foi indagado se é suficiente para satisfazer às suas necessidades, foi respondido positivamente por 23,2% (06 servidores), 30,9% (08 servidores) disseram ou mais ou menos, para 42,5% (11 servidores) não é suficiente, sendo que, para 34,8% (09 servidores) é muito pouco e 7,7% (02 servidores) não é nada suficiente, 30,9% (08 servidores) informaram ser mais ou menos, como descrito no Gráfico 44.

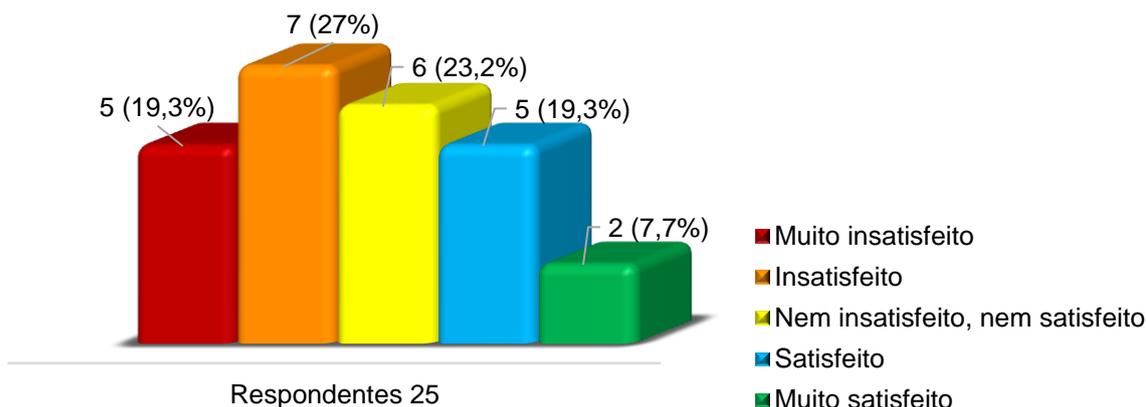
Gráfico 44 – O seu salário é suficiente para satisfazer as suas necessidades



Fonte: Elaborado pelo autor (2024).

Em relação ao salário dos servidores foi perguntado, o quanto você está satisfeito(a) com o seu salário, 27% (07 servidores) estão satisfeitos, 23,3% (06 servidores) disseram que nem insatisfeito, nem satisfeito, 46,3% (12 servidores) estão insatisfeitos, dos quais, 27% (07 servidores) está insatisfeito e 19,3% (05 servidores) muito insatisfeito, como demonstrado no Gráfico 45.

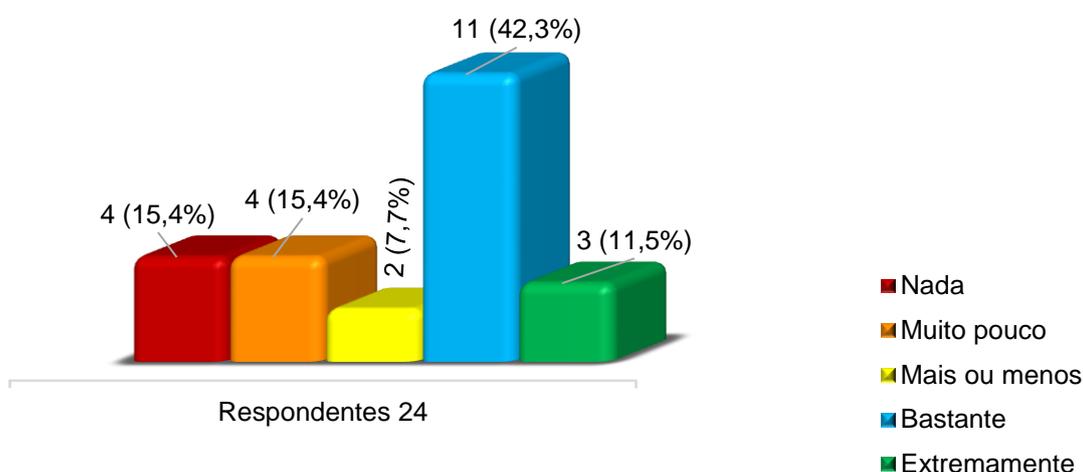
Gráfico 45 – Grau de satisfação com o salário



Fonte: Elaborado pelo autor (2024).

No que tange à jornada de trabalho foi indagado se aos servidores, o quanto você está satisfeito(a) com a sua jornada de trabalho semanal, a maioria 53,8% (14 servidores) estão bastante satisfeitos, 7,7% (02 servidores) disseram que mais ou menos, 30,8% (08 servidores) estão insatisfeitos, dos quais, 15,4% (04 servidores) estão muito pouco satisfeitos e 15,4% (04 servidores) nada satisfeito, como exposto no Gráfico 46.

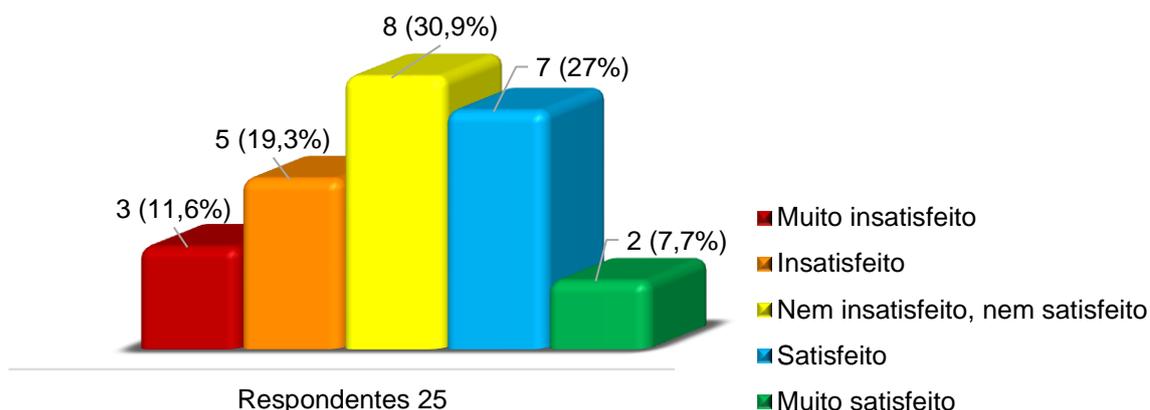
Gráfico 46 – Grau de satisfação com a jornada de trabalho semanal



Fonte: Elaborado pelo autor (2024).

Foi perguntado aos servidores, o quanto você está satisfeito(a) com a sua Qualidade de Vida no Trabalho, Gráfico 47 demonstra os dados, para 34,7% (09 servidores) estão satisfeitos, 30,9% (08 servidores) não estão nem insatisfeito nem satisfeitos, 30,9% (08 servidores) estão insatisfeitos, dos quais, 19,3% (05 servidores) estão insatisfeitos e 11,6% (03 servidores) estão muito insatisfeitos.

Gráfico 47 – Grau de satisfação com a Qualidade de Vida no Trabalho



Fonte: Elaborado pelo autor (2024).

4.6 OBSERVAÇÃO DETALHADA DE PONTOS DE EXCLUSÃO

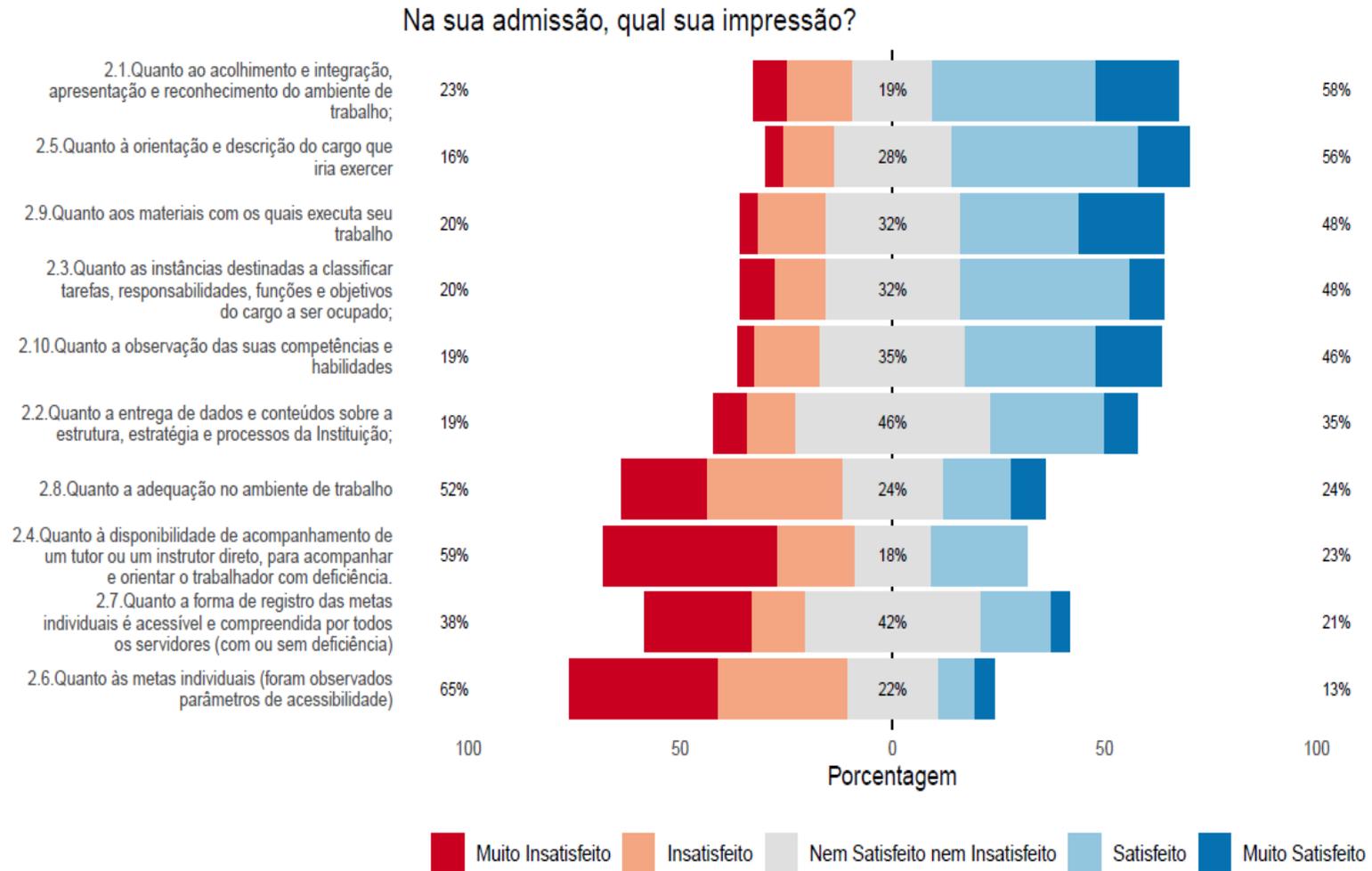
Nessa sessão serão apresentados diversos dados em agrupamentos por assunto realizado através um programa estatístico, o *Statistical Package for the Social Sciences*. (SPSS), que possibilita gráficos adequados para questões que classificam as respostas em escala Likert.

Os dados captam a percepção dos servidores com deficiência sobre sua experiência de inclusão de forma escalonada, do “muito insatisfeito” ao “muito satisfeito”, o qual nos possibilita obter uma apreciação acurada e detalhada sobre o tema principal desta pesquisa de mestrado, a inclusão laboral.

Como destaca a OIT (2021), a inclusão laboral é uma experiência pessoal que “reflete os sentimentos e comportamentos individuais, assim como a forma em que os indivíduos percebem os comportamentos dos demais ao seu redor e o entorno no qual trabalham” (p. 93).

Por esse motivo, a percepção dos servidores com deficiência sobre sua inclusão laboral na UFRB, captada pelo questionário deste TCC, é uma forma adequada para apreender a experiência de inclusão que sentem os servidores.

Gráfico 48 – Na sua admissão, qual sua impressão



Fonte: SPSS. Elaborado pelo autor (2024).

No gráfico 48: ***Na sua admissão, qual a sua impressão***, podem ser observadas as seguintes respostas:

- 2.1. Quanto ao acolhimento e integração, apresentação e reconhecimento do ambiente de trabalho, a insatisfação é de 23% dos servidores, a satisfação alcança 58%, e a resposta de nem satisfeito nem insatisfeito, neutros, foi de 19%
- 2.5. Quanto à orientação e descrição do cargo que iria exercer, a insatisfação é de 16%, a neutralidade de 28% e a satisfação de 56%.
- 2.9. Quanto aos materiais com os quais executa seu trabalho; a insatisfação é de 20%, a neutralidade de 32% e a satisfação de 48%.
- 2.3. Quanto as instâncias destinadas a classificar tarefas, responsabilidades, funções e objetivos do cargo a ser ocupado, 20% dos servidores ficaram insatisfeitos, 32% responderam nem satisfeitos e nem insatisfeitos e 48% encontraram satisfação.
- 2.10. Quanto a observação das suas competências e habilidades; 19% dos servidores ficaram insatisfeitos, 35% indiferentes e 46% satisfeitos.
- 2.2. Quanto a entrega de dados e conteúdos sobre a estrutura, estratégia e processos da Instituição, a insatisfação foi de 19%, a indiferença de 46% e a satisfação de 35%.
- 2.8. Quanto a adequação no ambiente de trabalho, 52% dos servidores ficaram insatisfeitos, 24% indiferentes e outros 24% satisfeitos.
- 2.4. Quanto à disponibilidade de acompanhamento de um tutor ou um instrutor direto, para acompanhar e orientar o trabalhador com deficiência, 59% dos servidores ficaram insatisfeitos, 18% neutros e 23% satisfeitos.
- 2.7. Quanto a forma de registro das metas individuais é acessível e compreendida por todos os servidores (com ou sem deficiência), 38% ficaram insatisfeitos, 42% nem satisfeitos e nem insatisfeitos e 21% ficaram satisfeitos.
- 2.6. Quanto às metas individuais (foram observados parâmetros de acessibilidade), 65% ficaram insatisfeitos, 22% neutros e 13% satisfeitos.

As respostas relativas à admissão indicam um quadro preocupante pelo nível elevado de servidores com deficiência insatisfeitos.

A média de insatisfação dos aspectos relativos à admissão atinge 33,1% dos servidores com deficiência.

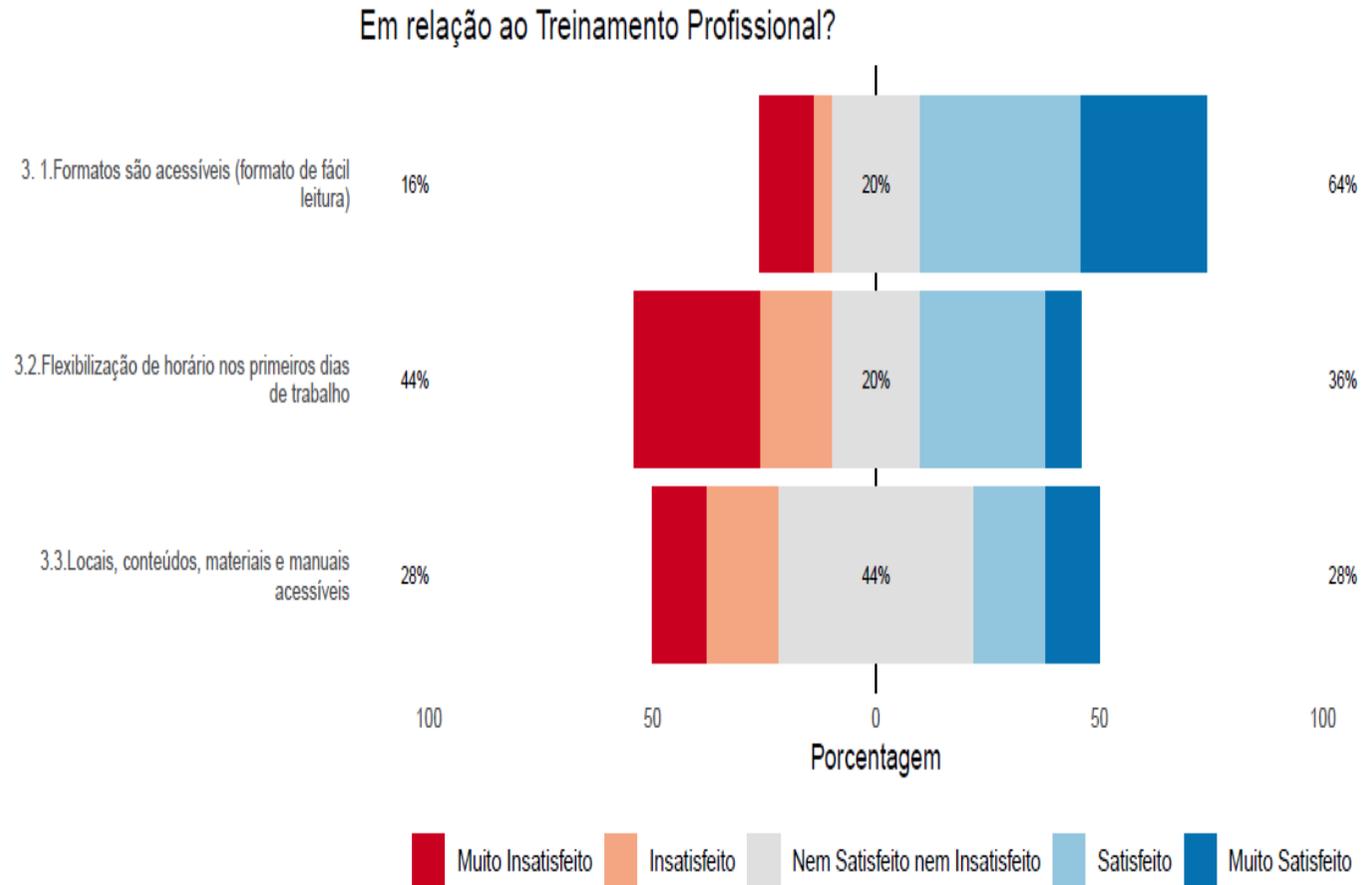
A maior insatisfação dos servidores com deficiência se refere à inexistência de observação de parâmetros de acessibilidade quanto as metas individuais, que atinge 65%.

A segunda maior insatisfação é a indisponibilidade de um tutor ou um instrutor direto, atingindo 59%.

E a terceira maior insatisfação é a adequação do ambiente de trabalho que chega a 52%.

Diante desses resultados, é necessário por imperativo ético e da política pública da UFRB, reverter esse quadro de insatisfação no processo de admissão dos servidores com deficiência. O produto elaborado neste mestrado profissional, o Guia de Inclusão, objetiva apresentar caminhos de solução para esse grave problema.

Gráfico 49 – Em relação ao treinamento profissional



Fonte: SPSS. Elaborado pelo autor (2024).

No gráfico 49: ***Em relação ao Treinamento Profissional*** do servidor com deficiência, observa-se os seguintes resultados nas respostas:

- 3.1. Formatos são acessíveis (formato de fácil leitura), 16% dos servidores demonstraram insatisfação; 20% nem insatisfeito, nem satisfeito e 64% dos servidores demonstraram satisfação.
- 3.2. Flexibilização de horário nos primeiros dias de trabalho; 44% dos servidores informaram insatisfação, 20% indiferença e 36% satisfação.
- 3.3. Locais, conteúdos, materiais e manuais acessíveis; dentre os respondentes, 28% estão insatisfeitos, 44% estão indiferentes e 28% informaram estar satisfeitos.

Com base nos dados obtidos, em relação ao treinamento profissional percebe-se que há a necessidade de adequação nessa etapa, principalmente na flexibilização de horários nos primeiros dias de trabalho, devido às dificuldades enfrentadas pelos servidores com deficiência no tocante aos transportes e locomoção.

A média relativa de insatisfação é de 29,3%, obtida com as respostas dos servidores, ela é relevante, pois representa quase 1/3 dos servidores da UFRB.

A maior insatisfação é com a flexibilização de horário, 44% dos respondentes.

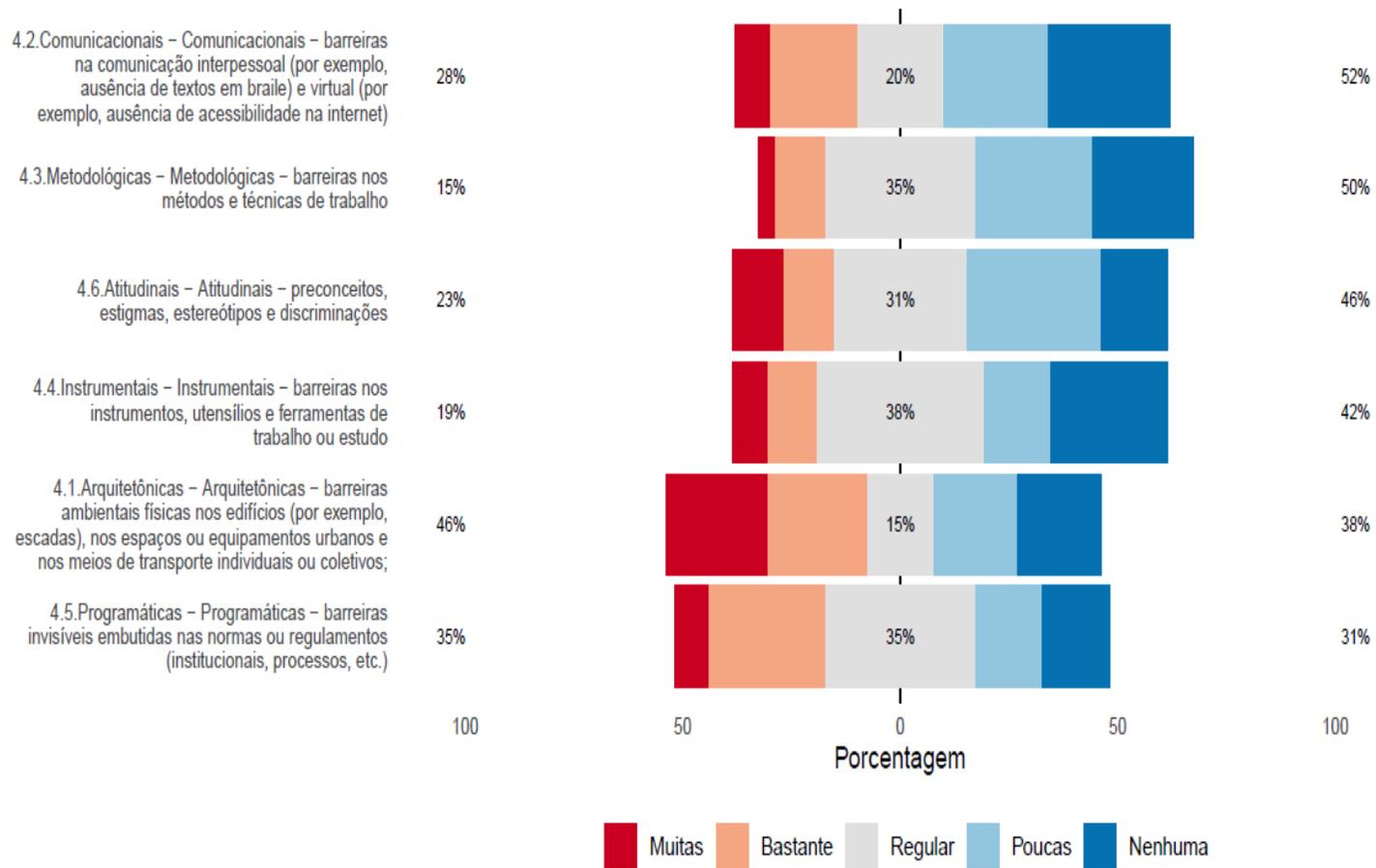
A segunda insatisfação é com o local de trabalho, conteúdos, materiais e manuais para 28% dos servidores com deficiências.

A terceira insatisfação é em relação à acessibilidade dos formatos documentais em relação à leitura para 16% dos respondentes.

Diante do exposto justifica-se a criação do guia laboral que oriente a inclusão dos servidores com deficiência da UFRB.

Gráfico 50 – Em relação às barreiras enfrentadas

Em relação às barreiras quais são enfrentadas?



Fonte: SPSS. Elaborado pelo autor (2024).

No gráfico 50: **Em relação às Barreiras quais são enfrentadas** pelos servidores com deficiência, os dados apresentam o que foi perguntado nas questões:

- 4.2. Comunicacionais – barreiras na comunicação interpessoal (por exemplo, ausência de textos em braile) e virtual (por exemplo, ausência de acessibilidade na internet); 28% dos servidores disseram ser muitas, 20% regular e 52% nenhuma.
- 4.3. Metodológicas – barreiras nos métodos e técnicas de trabalho; 15% dos servidores disseram que muitas, 35% regular e 50% nenhuma.
- 4.6. Atitudinais – preconceitos, estigmas, estereótipos e discriminações; 23% dos declararam ser muitas, 31% regular e 46% nenhuma.
- 4.4. Instrumentais – barreiras nos instrumentos, utensílios e ferramentas de trabalho ou estudo. 19% dos respondentes informaram que muitas, 38% regular e 42% nenhuma.
- 4.1. Arquitetônicas – barreiras ambientais físicas nos edifícios (por exemplo, escadas), nos espaços ou equipamentos urbanos e nos meios de transporte individuais ou coletivos; trabalho ou estudo; 46% dos participantes disseram muitas, 15% regular e 38% nenhuma.
- 4.5. Programáticas – barreiras invisíveis embutidas nas normas ou regulamentos (institucionais, processos, etc.); 35% dos servidores disseram muitas, 35% regular e 31% nenhuma.

Diante do exposto, observa-se que as barreiras representam ainda um obstáculo para a acessibilidade dos servidores, pois a média relativa tem o índice de 27,7%.

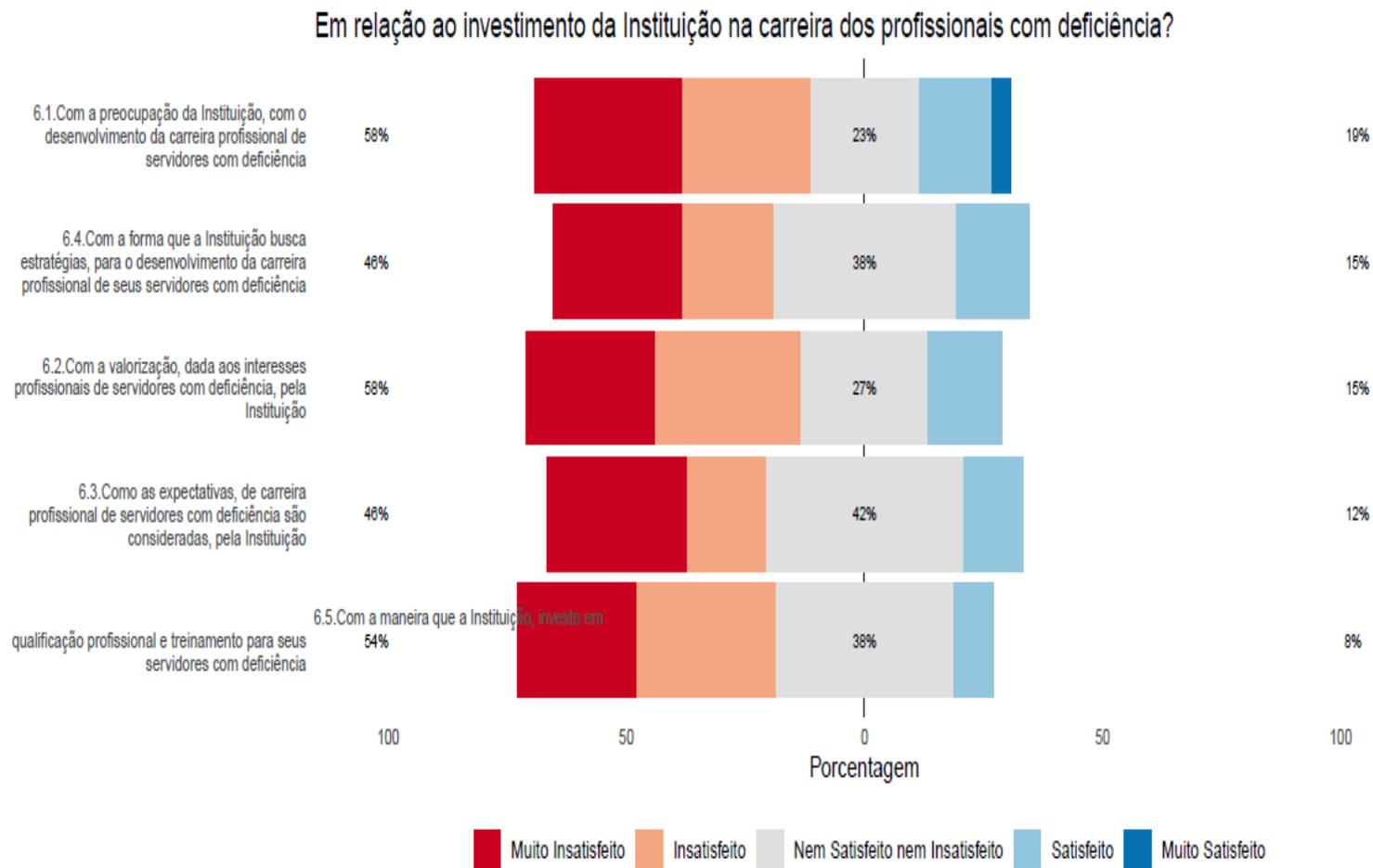
Sendo a de maior índice as barreiras arquitetônicas para 46% dos servidores, que prejudicam sua mobilidade em relação a escadas, transportes

A segunda maior são as barreiras programáticas que dificultam o entendimento sobre as normas e regulamentos da instituição, para 35% dos servidores.

A terceira são as barreiras comunicacionais que atinge 28% dos respondentes, no que diz respeito à ausência de textos em braile e virtual, acesso à internet.

Com base nessas informações, denota-se que a eficácia dos servidores pode estar sendo prejudicada pela inexistência desses recursos.

Gráfico 51 – Sobre os investimentos da Instituição na carreira dos servidores com deficiência



Fonte: SPSS. Elaborado pelo autor (2024).

No gráfico 51: **Em relação ao investimento da Instituição na carreira dos servidores com deficiência**. Foi perguntado aos respondentes qual sua satisfação em relação ao investimento na carreira, quanto às questões:

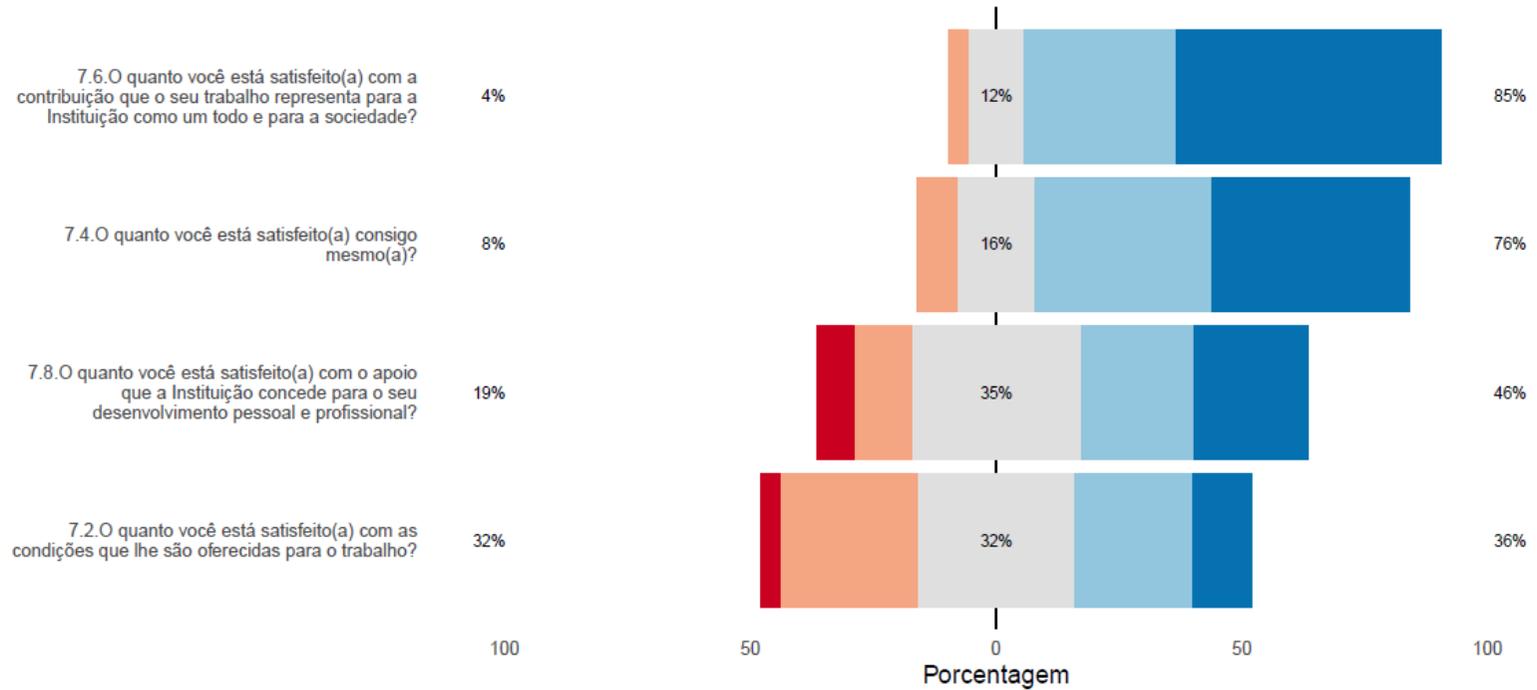
- 6.1. Com a preocupação da Instituição, com o desenvolvimento da carreira profissional de servidores com deficiência, 58% dos servidores demonstraram insatisfação; 23% nem insatisfeito, nem satisfeito e 19% dos servidores demonstraram satisfação.
- 6.4. Com a forma que a Instituição busca estratégias, para o desenvolvimento da carreira profissional de seus servidores com deficiência; 46% dos servidores demonstraram insatisfação; 38% nem insatisfeito, nem satisfeito e 15% dos servidores demonstraram satisfação.
- 6.2. Com a valorização, dada aos interesses profissionais de servidores com deficiência, pela Instituição; 58% dos servidores demonstraram insatisfação; 27% nem insatisfeito, nem satisfeito e 15% dos servidores demonstraram satisfação.
- 6.3. Como as expectativas, de carreira profissional de servidores com deficiência são consideradas, pela Instituição; 46% dos servidores demonstraram insatisfação; 42% nem insatisfeito, nem satisfeito e 12% dos servidores demonstraram satisfação.
- 6.5. Com a maneira que a Instituição, investe em qualificação profissional e treinamento para seus servidores com deficiência. 54% dos servidores demonstraram insatisfação; 38% nem insatisfeito, nem satisfeito e 8% dos servidores demonstraram satisfação.

Com base nos dados apresentados, nota-se que a maioria dos servidores estão insatisfeitos com os investimentos da instituição em sua carreira profissional, pois a média relativa resultou em 52,4%.

Duas questões atingiram o mesmo índice de insatisfação 58%, dos respondentes demonstraram-se insatisfeitos, sendo elas relacionadas à valorização do servidor e ao desenvolvimento da sua carreira profissional.

A terceira insatisfação diz respeito ao investimento em qualificação profissional e treinamento para os servidores com deficiência com 54% dos respondentes. Esses pontos devem ser analisados pela política pública da UFRB, para proporcionar melhor desempenho para os servidores e conseqüentemente melhores serviços prestados à comunidade acadêmica.

Gráfico 52 – Em relação à sua Qualidade de Vida no Trabalho



■ Muito Insatisfeito
 ■ Insatisfeito
 ■ Nem Satisfeito nem Insatisfeito
 ■ Satisfeito
 ■ Muito Satisfeito

Em relação a Qualidade de Vida no Trabalho



■ Mais ou Menos
 ■ Bastante
 ■ Extremamente

Fonte: SPSS. Elaborado pelo autor (2024).

No gráfico 52: ***Em relação à sua Qualidade de Vida no Trabalho***, foi perguntado o grau de satisfação dos servidores com deficiência, acerca das questões:

- 7.6. O quanto você está satisfeito(a) com a contribuição que o seu trabalho representa para a Instituição como um todo e para a sociedade 4% demonstraram insatisfação; 12% nem insatisfeito, nem satisfeito e 85% dos servidores demonstraram satisfação.
- 7.4. O quanto você está satisfeito(a) consigo mesmo(a); 8% demonstraram insatisfação; 16% nem insatisfeito, nem satisfeito e 76% dos servidores demonstraram satisfação.
- 7.8. O quanto você está satisfeito(a) com o apoio que a Instituição concede para o seu desenvolvimento pessoal e profissional; 19% demonstraram insatisfação; 35% nem insatisfeito, nem satisfeito e 46% dos servidores demonstraram satisfação.
- 7.2. O quanto você está satisfeito(a) com as condições que lhe são oferecidas para o trabalho; 32% demonstraram insatisfação; 32% nem insatisfeito, nem satisfeito e 36% dos servidores demonstraram satisfação.
- 7.5. O quão importante você considera o trabalho que você realiza, 15% responderam que mais ou menos e 85% dos servidores extremamente satisfeito.

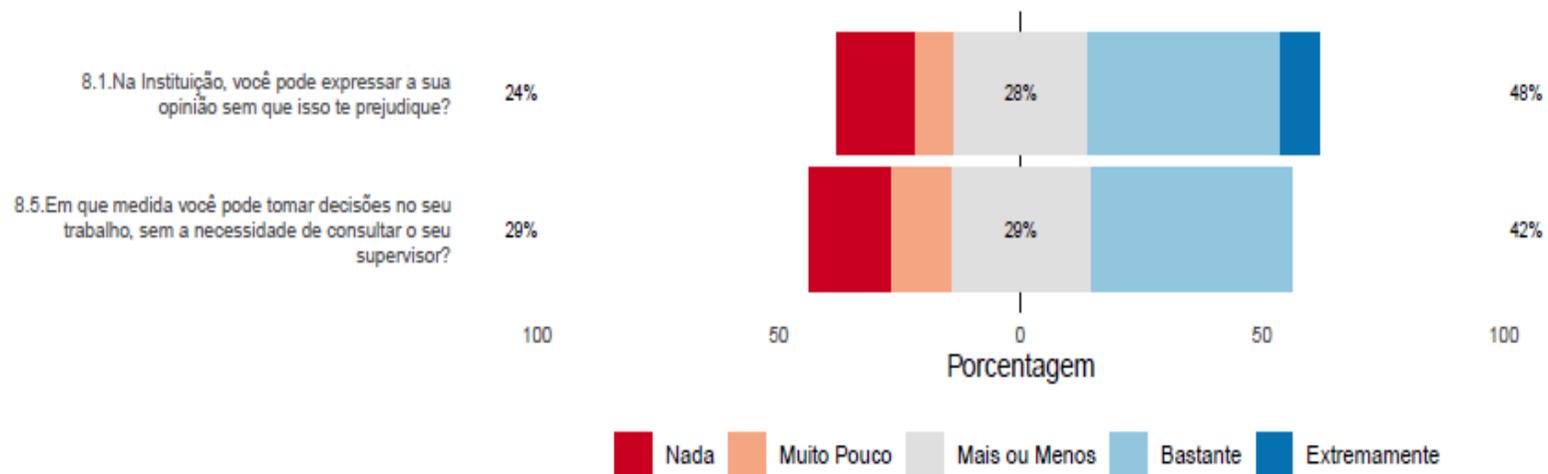
Observando os resultados, pode-se inferir que a média relativa é de 15,8% de insatisfação em relação à Qualidade de Vida no Trabalho.

A maior insatisfação é com as condições que são oferecidas para o trabalho, para 32% dos respondentes.

A segunda insatisfação está em relação ao apoio que a Instituição concede para o desenvolvimento pessoal e profissional, para 19% dos servidores com deficiência.

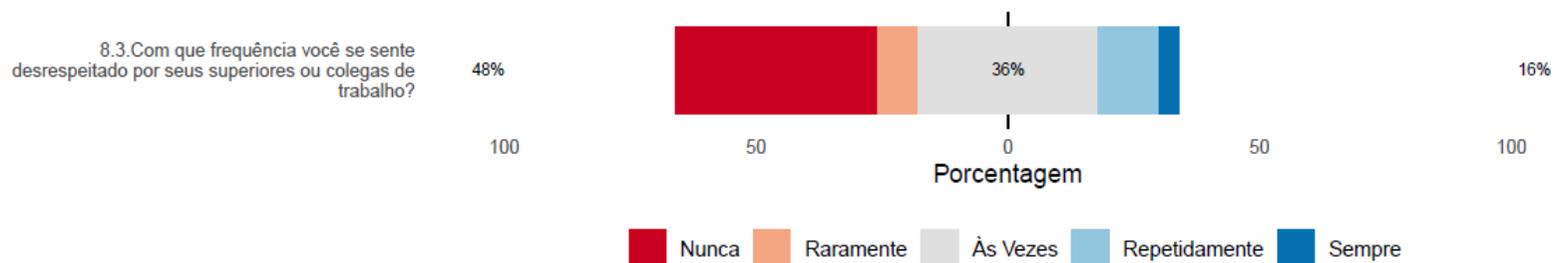
Com base nos resultados, é imprescindível que haja uma adequação nos ambientes de trabalho e o aumento de apoio concedido pela instituição aos servidores para o seu desenvolvimento pessoal e profissional, conforme indicado na LBI e que consta no Guia Laboral.

Gráfico 53 – Quanto à autonomia para se expressar sem se prejudicar
Quanto a autonomia para se expressar?



Fonte: SPSS. Elaborado pelo autor (2024).

Gráfico 54 – Percepção de desrespeito de superiores e colegas de trabalho
Quanto a autonomia para se expressar?



Fonte: SPSS. Elaborado pelo autor (2024).

No gráfico 53: **Quanto à autonomia para se expressar sem se prejudicar e tomar decisões sem consultar seu supervisor**, em relação às questões:

- 8.1. Na Instituição, você pode expressar a sua opinião sem que isso te prejudique, 24% dos respondentes disseram que nada, 28% mais ou menos e 48% Extremamente.
- 8.5. Em que medida você pode tomar decisões no seu trabalho, sem a necessidade de consultar o seu supervisor, 29% informaram que nada, 29% mais ou menos e 42% bastante.

Diante dos resultados, observa-se que os servidores com deficiência informaram que se expressar livremente e tomar decisões sem a anuência do supervisor pode ser prejudicial.

A média relativa de insatisfação é de 26,5%, o que pode-se considerar um índice alto.

A maior insatisfação está em relação a poder tomar decisões no trabalho sem a consultar o supervisor para 29% dos respondentes.

A segunda insatisfação se refere a poder expressar a opinião se prejudicar para 24% dos respondentes.

No gráfico 54: **Quanto à percepção de desrespeito de colegas e superiores**, os servidores com deficiência, declararam no que se refere à questão:

- 8.3. Com que frequência você se sente desrespeitado por seus superiores ou colegas de trabalho, os servidores com deficiência, 48% declararam que nunca, 36% raramente e 16% sempre.

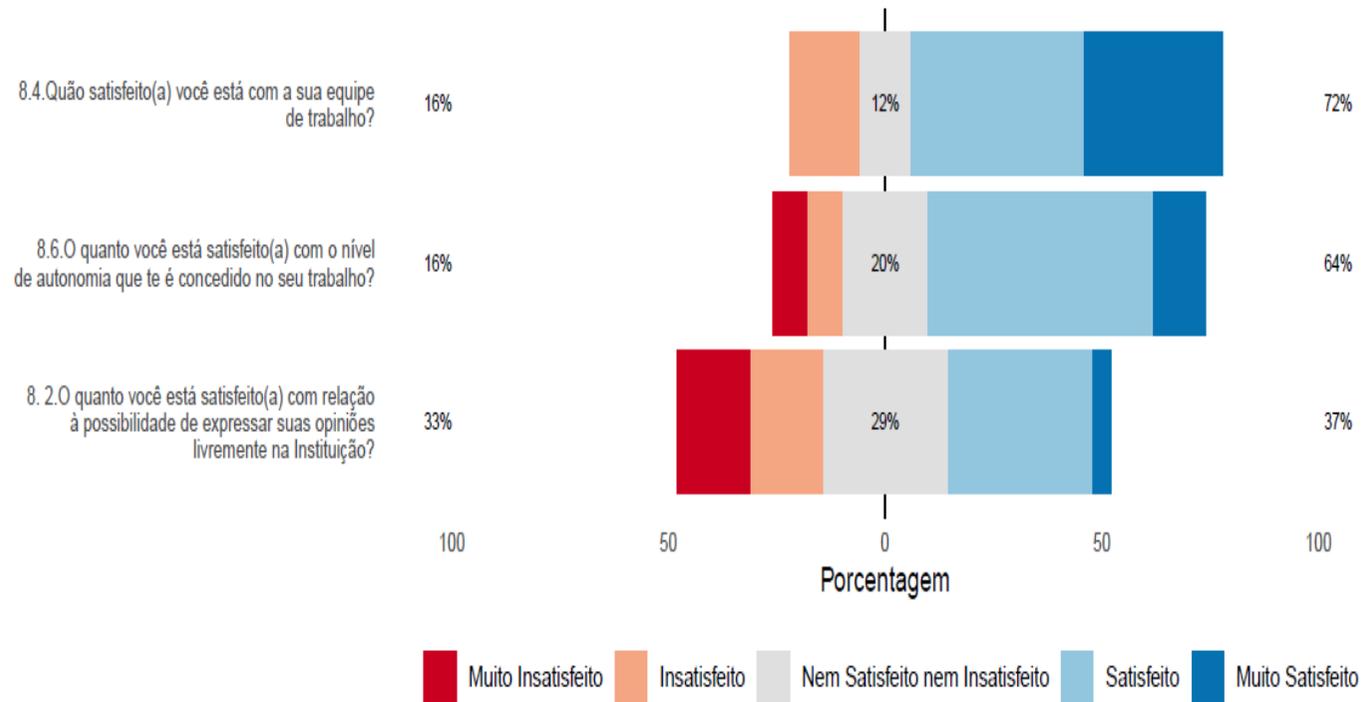
Fazendo a média relativa, com a soma das porcentagens das opções “às vezes e sempre”, obtém-se 26% dos servidores que denotam algum grau de desrespeito,

Diante disso, essa atitude deve ser observada e reparada pela política pública da UFRB, para impedir o preconceito e o capacitismo.

O Guia Laboral traz informações para evitar essas situações.

Gráfico 55 – Quanto ao nível de poder expressar suas opiniões

Quanto a autonomia para se expressar?



Fonte: SPSS. Elaborado pelo autor (2024).

No gráfico 55: **Quanto ao nível de poder expressar suas opiniões**, os servidores com deficiência em sua maioria, declararam que estão insatisfeito no que se refere às questões:

- 8.4. Quão satisfeito(a) você está com a sua equipe de trabalho, 16% dos servidores informaram demonstraram insatisfação, 12% nem insatisfeito, nem satisfeito e 72% dos servidores demonstraram satisfação.
- 8.6. O quanto você está satisfeito(a) com o nível de autonomia que te é concedido no seu trabalho, 16% dos servidores demonstraram insatisfação; 20% nem insatisfeito, nem satisfeito e 64% dos servidores demonstraram satisfação.
- 8. 2. O quanto você está satisfeito(a) com relação a possibilidade de expressar suas opiniões livremente na Instituição, 33% dos servidores demonstraram insatisfação; 29% nem insatisfeito, nem satisfeito e 37% dos servidores demonstraram satisfação.

Analisando os dados conclui-se que a média relativa dos servidores com deficiência que se declararam insatisfeito se refere a 21,7%.

A maior insatisfação é em relação à possibilidade de expressar suas opiniões livremente na Instituição, 33% dos respondentes,

Seguida das insatisfações

com o nível de autonomia concedido no trabalho, 16% e da insatisfação em relação à equipe de trabalho, declarada por 16% dos servidores com deficiências.

Diante do exposto percebe-se que se faz necessário o esclarecimento para servidores com ou sem deficiência em relação à boa convivência tanto no trabalho como na vida social, como descrita na LBI, o Estatuto da Pessoa com Deficiência, de onde foram tirados subsídios para a construção o Guia Laboral.

Vale lembrar que todos nós humanos temos especificidades de qualquer natureza, pois não somos perfeitos.

Após este percurso de exposição dos resultados da pesquisa, podemos elaborar um quadro síntese sobre os resultados mais destacados da percepção da exclusão dos servidores da UFRB em relação à inclusão laboral. Como demonstrado no Quadro 3.

Quadro 3 – As maiores insatisfações dos servidores com deficiência

Temáticas de insatisfação	Percentual de servidores insatisfeitos
Quanto às metas individuais (foram observados parâmetros de acessibilidade),	65%
Quanto à disponibilidade de acompanhamento de um tutor ou um instrutor direto, para acompanhar e orientar o trabalhador com deficiência,	59%
Com a preocupação da Instituição, com o desenvolvimento da carreira profissional de servidores com deficiência,	58%
Com a valorização, dada aos interesses profissionais de servidores com deficiência, pela Instituição;	58%
Com a maneira que a Instituição, investe em qualificação profissional e treinamento para seus servidores com deficiência.	54%
Quanto a adequação no ambiente de trabalho	52%
Com a forma que a Instituição busca estratégias, para o desenvolvimento da carreira profissional de seus servidores com deficiência	46%
Flexibilização de horário nos primeiros dias de trabalho	44%
Quanto a forma de registro das metas individuais é acessível e compreendida por todos os servidores (com ou sem deficiência),	38%
O quanto você está satisfeito(a) com as condições que lhe são oferecidas para o trabalho;	32%
Locais, conteúdos, materiais e manuais acessíveis	28%
Quanto ao acolhimento e integração, apresentação e reconhecimento do ambiente de trabalho	23%

Fonte: Elaborado pelo autor (2024).

Os resultados da pesquisa expostos neste capítulo sobre a percepção da inclusão laboral dos servidores com deficiência da UFRB mostram uma dura realidade em relação à inclusão laboral.

Ao observar esse conjunto de dados desde o objetivo do Trabalho de Conclusão do Curso, resulta nítida, -como da hipótese da pesquisa- que a proposta de realizar um Guia de Inclusão Laboral adquire sólida justificação.

Por outro lado, ao contemplar esses dados desde a perspectiva da inclusão, deve ser notado a insatisfação acontece por motivos da deficiência, o qual remete ao domínio da discriminação.

4.7 AS PROPOSTAS DOS SERVIDORES

Em à relação a proporcionar um espaço de trabalho mais acessível e inclusivo foi perguntado aos servidores quais as mudanças seriam necessárias, nas questões de acessibilidades: arquitetônicas, mobiliários e tecnológicas, as sugestões foram agrupadas pelo tipo de acessibilidade e por deficiência, obtendo as propostas descritas nos Quadros, 4, 5 e 6.

Quadro 4 – Acessibilidade arquitetônica

Tipo de Deficiência	Sugestões
Visual	<i>Executar projetos para ampliação das rampas em vez de escadas, pisos táteis para pessoas com deficiência visual e sinalização em braille que auxiliem as pessoas com deficiência a se locomover e acessar espaços com mais facilidade.</i>
	<i>Elevadores acessíveis com Braille e orientação por voz, piso tátil</i>
	<i>Eliminar as barreiras físicas existentes na Instituição, Melhorar as condições de sinalização.</i>
	<i>Não mudar o servidor para salas que não tem acessibilidade para ele, sem que seja consultado antes</i>
Física	<i>Criar rampas de acesso, calçamentos sem falhas, mais vagas de estacionamento para pessoa com deficiência nos espaços públicos.</i>
	<i>Alocar os servidores em salas no térreo, não passar cera no chão, consultar os servidores antes da lotação.</i>
	<i>Colocação de rampas, corrimãos e elevadores em todos os locais.</i>
	<i>Construção de rampas para acessibilidade dos deficientes físicos nos prédios de todos os Campus, interna e externamente assim como rampas nos passeios.</i>
	<i>Retirada das barreiras arquitetônicas, instalação de Elevador ou plataforma elevatória na Reitoria.</i>
Auditiva	<i>Sinalização Visual: Incorporar sistemas de sinalização visual, como luzes piscantes ou painéis de LED, para fornecer informações importantes, como alarmes de incêndio ou anúncios de transporte público.</i>
	<i>Espaços Abertos: Projetar espaços abertos e bem iluminados para facilitar a comunicação por meio de língua de sinais e expressões faciais.</i>
	<i>Entrar em contato com o servidor com deficiência e estar sempre atento se as adequações estão dentro do necessário para o desenvolvimento do trabalho, manter este contato não só no acompanhamento da implantação como na fiscalização.</i>

Fonte: Elaborado pelo autor (2024).

Quadro 5 – Acessibilidade mobiliária

Tipo de Deficiência	Sugestões
Visual	<i>Adquirir móveis adequados onde as pessoas não esbarrem e se machuquem e em quantidade para atender a todos.</i>

	<i>Integrar superfícies táteis e visuais e com resposta sonora em móveis, como mesas com superfícies sensíveis ao toque para facilitar a comunicação e o aprendizado.</i>
	<i>Mudar o mobiliário de lugar para adequar as atividades do setor tornando desta forma um local acessível.</i>
	<i>Manter sempre que possível o mesmo layout dos espaços laborais favorecendo uma melhor locomoção para os deficientes visuais.</i>
Física	<i>Cadeiras e mesas ergonômicas que se adapte às necessidades do servidor</i>
	<i>Melhorar a questão da altura do lavatório dos banheiros. Adequando os mesmos de acordo com a legislação vigente.</i>
	<i>Realizar avaliação ergonômica do servidor com deficiência para adequar os mobiliários de acordo com a especificidade.</i>
Auditiva	<i>Incorporar assentos vibratórios que alertem as pessoas surdas sobre eventos importantes, como chamadas telefônicas ou alarmes.</i>
	<i>Painéis digitais com janela de libras de forma constante com as informações necessárias para a comunicação do servidor.</i>
	<i>Sinais luminosos nos espaços de atendimento</i>

Fonte: Elaborado pelo autor (2024).

Quadro 6 – Acessibilidade Tecnológica

Tipo de Deficiência	Sugestões
Visual	<i>Disponibilizar aplicativo e dispositivo móvel que realize tradução de texto para fala e vice-versa, e reconhecimento de voz.</i>
	<i>Instalação de soft sintetizadores de voz em computadores/ notebook para tornar os dispositivos acessíveis.</i>
	<i>Tecnologias mais específicas para monoculares atendendo as especificidades.</i>
	<i>Monitor de tela grande para facilitar o acesso pelas pessoas com baixa visão.</i>
Física	<i>Melhorar os equipamentos condicionando às especificidades da deficiência</i>
	<i>Mouse vertical, computadores com tela maiores</i>
	<i>Disponibilização de tecnologias assistivas, tendo por principal objetivo atender as especificidades da deficiência</i>
Auditiva	<i>Aplicativos e Dispositivos Móveis: Desenvolver aplicativos e dispositivos móveis que ofereçam recursos de comunicação em língua de sinais.</i>
	<i>Dispositivos de Comunicação: Promover o uso de dispositivos de comunicação como videofones e tablets com câmeras de alta qualidade para videochamadas em língua de sinais.</i>
	<i>Legendas e Intérpretes Virtuais: Integrar legendas automáticas e serviços de intérprete virtual em ambientes online, como videoconferências e mídias sociais.</i>

Fonte: Elaborado pelo autor (2024).

5 CONCLUSÃO E RECOMENDAÇÕES

Este relatório demonstra a pesquisa realizada e apresenta o produto ligado a ela, o “Guia de Inclusão Laboral do Servidor com Deficiência da UFRB”. Ao fazer a pesquisa sobre a inclusão laboral dos servidores com deficiência identificou-se a real necessidade da elaboração do Guia, pois encontraram-se nos dados obtidos a confirmação da hipótese que nos motivou a realizar o mestrado profissional.

As principais dificuldades apresentadas para a inclusão laboral com as maiores taxas de insatisfação foram:

- Quanto às metas individuais (foram observados parâmetros de acessibilidade), 65%;
- Quanto à disponibilidade de acompanhamento de um tutor ou um instrutor direto, para acompanhar e orientar o trabalhador com deficiência, 59%;
- Com a preocupação da Instituição, com o desenvolvimento da carreira profissional de servidores com deficiência, 58%;
- Com a valorização, dada aos interesses profissionais de servidores com deficiência, pela Instituição, 58%;
- Com a maneira que a Instituição, investe em qualificação profissional e treinamento para seus servidores com deficiência, 54%;
- Quanto a adequação no ambiente de trabalho, 52%;
- Com a forma que a Instituição busca estratégias, para o desenvolvimento da carreira profissional de seus servidores com deficiência, 46%;
- Flexibilização de horário nos primeiros dias de trabalho, 44%;
- Quanto a forma de registro das metas individuais é acessível e compreendida por todos os servidores (com ou sem deficiência), 38%;
- O quanto você está satisfeito(a) com as condições que lhe são oferecidas para o trabalho, 32%;
- Locais, conteúdos, materiais e manuais acessíveis, 28%;
- Quanto ao acolhimento e integração, apresentação e reconhecimento do ambiente de trabalho, 23%.

Observa-se nos itens apresentados que seis dos 12, estão acima de 50%, o que se configura um alto nível de insatisfação.

Realizar desse trabalho foi de grande satisfação, principalmente por saber que estou diretamente contribuindo com a UFRB, disponibilizando um produto que possa ser utilizado pelos gestores e que venha viabilizar o processo de inclusão e de garantia dos direitos dos servidores com deficiência. Algumas dificuldades foram enfrentadas na realização da pesquisa, devido ter que elaborar questionário, submeter ao comitê de ética, seguir os ritos legais.

No momento da coleta de dados, algumas dificuldades foram encontradas, porque dependíamos das respostas dos servidores, nesse momento, contei com o apoio direto do meu orientador para reencaminhar os e-mails do convite para a participação da pesquisa, quando conseguimos que o número de participantes aumentasse. Chegou o momento de termos que fechar o questionário, mas conseguimos a resposta de cerca de 65% do público alvo.

A inclusão da pessoa com deficiência é tema bastante amplo, abrangendo fatores específicos que devem ser observados, sendo os principais as questões das acessibilidades, o respeito à diversidade, a efetivação de direitos, a necessidade de tecnologia assistiva, a experiência de se sentir incluído, dentre outros.

Assim sendo, devido à amplitude da temática da inclusão, foi feito um recorte de forma específica da inclusão no mundo do trabalho, e de maneira mais incisiva, a inclusão do servidor com deficiência na UFRB, e pudemos identificar a necessidade de alguns ajustes.

Dentre os resultados obtidos, observou-se a necessidade de uma maior atenção sobre o acolhimento do servidor com deficiência; a adequação do ambiente laboral; a flexibilização do horário de trabalho, dentre outros. Para falar sobre as questões de acessibilidade, é algo bastante delicado, principalmente quando contamos com a pesquisa, devido às diversidades e às especificidades de cada pessoa com deficiência. Por exemplo: Às vezes, aquilo que não incomoda uma pessoa, incomoda a outra e aquilo que não prejudica uma prejudica outra.

Com o objetivo de comparação da mesma problemática dentro de outras Universidades, foi realizada uma pesquisa de artigos científicos sobre o tema, mas os artigos não tratavam sobre o mesmo viés, apenas dois traziam algumas informações desse tema, deste modo só foram possíveis comparações em alguns tópicos.

Então deve-se ter um olhar bastante criterioso para entender as especificidades, para buscar e incluir da melhor forma possível a pessoa com

deficiência em variados ambientes. No entanto, não podemos esquecer que é necessário observar as questões legais que norteiam esta inclusão.

Com base na literatura e nas questões legais, foram correlacionadas as respostas fornecidas pelos participantes da pesquisa, para ser elaborado o Guia de Inclusão Laboral do Servidor com Deficiência da UFRB, de forma que pudesse abranger a maioria do público-alvo. Reafirma-se que existem ajustes específicos porque trata-se de ser humano e cada um tem uma dificuldade para realizar determinadas tarefas.

Diante do exposto e dos dados obtidos acredita-se que este estudo atendeu a todos os objetivos específicos propostos e se justifica a elaboração do guia de inclusão laboral, tendo por objetivo principal fornecer informações aos gestores, orientando-os qual a melhor forma para promover a inclusão e a acessibilidade dos servidores com deficiência, buscando sempre atingir o pleno desenvolvimento dos servidores nas realizações de suas atividades inerentes ao cargo.

Desta forma, posterior a edição do documento e sua efetiva execução, poderá tornar a Universidade Federal do Recôncavo da Bahia – UFRB, uma referência em inclusão dos servidores com deficiência. Para além da UFRB ter este mérito, os servidores com deficiência por sua vez, terão seus direitos assegurados e melhor qualidade de vida no trabalho - QVT, e poderão prestar melhores serviços à comunidade acadêmica.

Cabe aqui enfatizar que este relatório teve por objetivo a criação do Guia de Inclusão Laboral da UFRB, que é o produto final. Entre o relatório e o guia, devido às adequações necessárias, algumas discussões e informações não constaram de forma direta no relatório, mas compuseram o guia e vice-versa. Os dois produtos serão divulgados ao público, porém somente o guia será destinado diretamente aos gestores, tendo em vista que o guia é uma derivação do relatório, pois estamos em um programa de mestrado profissional, e um dos pré-requisitos para obtenção do título é a elaboração de um produto que vise solucionar ou minimizar um problema ou demanda advindo de uma comunidade ou de um grupo de pessoas.

Embora o Guia não contemple a contratação, por ser realizada via concurso público, seria importante a UFRB implementar uma política pública em curto, médio e longo prazo, no máximo de dez anos, que venha a viabilizar o percentual legal de 20% de servidores com deficiência, como previsto na lei 8.112/90. Para tanto, utilizar de

ações tais como: maior divulgação dos Editais, parcerias com instituições de e para pessoa com deficiência.

Essa pesquisa não termina aqui, ela pode e deve ser continuada, pois trata-se de direcionamento para a inclusão dos servidores com deficiência e deve ser adequado e atualizado seguindo os avanços das novas tecnologias, estudos e políticas públicas.

REFERENCIAS

BARBOSA, D. G. Treinamento: seus públicos e seus métodos. In: BOOG, G.; BOOG, M. (Coord.). **Manual de Gestão de Pessoas e equipes**: operações. 3. ed. São Paulo: Gente Editora, ABRH Nacional, ABRH-SP, 2002.

BRASIL, (2012) **Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência**. **Brasília**: Secretaria de Direitos Humanos, Secretaria Nacional de Promoção dos Direitos da Pessoa com Deficiência.

_____, (2015) **Lei nº 13.146**, de 6 de julho de 2015. Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (LBI). Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm>. Acesso em: 10 jan.2022.

CARVALHO, M. do R., **O acesso de servidores públicos com deficiência na Universidade Federal da Paraíba e as barreiras atitudinais no ambiente de trabalho**. Dissertação Mestrado Profissional do Centro de Educação da Universidade Federal da Paraíba, Políticas Públicas, Gestão e Avaliação da Educação Superior. João Pessoa, 2018.112 f.il. Disponível em:<<https://repositorio.ufpb.br/jspui/bitstream/123456789/15224/1/Arquivototal.pdf>>. Acesso em: 28 jun.2024.

CASTEL, R. **As metamorfoses da questão social: uma crônica do salário**. Petrópolis, Vozes: 1998.

COSTA, L. S. et al. Combata o capacitismo: orientações para o respeito à diversidade humana. 2ª ed. Rio de Janeiro: Fiocruz, 2024. Disponível em: <https://www.arca.fiocruz.br/bitstream/handle/icict/61296/Combata_o_capacitismo.pdf?sequence=13&isAllowed=y>. Acesso em: 15 abr. 2024.

CHIAVENATO, I. **Recursos Humanos**: O capital Humano das Organizações. Rio de Janeiro; Elsevier Campus; 2009.

DELGADO GARCIA, J. C. Estudos socioeconômicos nas políticas de PD&I para inclusão social das pessoas com deficiência: Diagnósticos e perspectivas. IN: DELGADO GARCIA e ITS BRASIL (Orgs.) **Violência, Emprego, Tecnologia Assistiva e Direito aos Apoios: perspectivas nas políticas de PD&I para inclusão social das Pessoas com Deficiência**. São Paulo: ITS BRASIL, p. 12-42, 2017.

_____, J. C.; BLANES SALA, J. B.; INSTITUTO DE TECNOLOGIA SOCIAL. Uma proposta de Anteprojeto de Lei de Política Nacional de Trabalho com Apoio para Pessoas com Deficiência. In: DELGADO GARCIA, J. C.; INSTITUTO DE TECNOLOGIA SOCIAL (Orgs.). **Trabalho com Apoio para Pessoas com Deficiência**: Uma proposta de política pública. Metodologia do Emprego Apoiado. São Paulo: ITSBRASIL, p. 14-29, 2017.

_____, J. C.; BLANES S., J. (2018) El derecho de las personas con discapacidad al empleo con apoyo: fundamentos filosófico-jurídicos. IN: REY, J. L. (Org.) **El empleo de las personas con discapacidad: oportunidades y desafíos**. Madrid: Editorial Dykinson, 2018.

_____, J. C. Emprego Apoiado: Desafios Educacionais e Acadêmicos. In CARVALHO JUNIOR, L. S.; GALVÃO, N. C. S. S. e DELGADO GARCIA, J. C. **Engenharia de Tecnologia Assistiva e Acessibilidade**. Cruz das Almas: EDUFRB, 2022.

DEVANDAS AGUILAR, C. **Informe de la Relatora Especial sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad**. Conselho de Direitos Humanos. Assembleia Geral das Nações Unidas: A/HRC/34/58, 2016.

DINIZ, D. **O que é Deficiência**. São Paulo: Editora Brasiliense, 2007.

DYE, Thomas R. (2005). Mapeamento dos modelos de análise de políticas públicas. IN HEIDEMANN, F. G.; SALM, J. F. (Orgs.) **Políticas públicas e desenvolvimento: Bases epistemológicas e modelos de análise**. Brasília: Editora UnB, p. 99-129, 2009.

GIL, A. C. **Como Elaborar Projeto de Pesquisa**. São Paulo: Editora Atlas, 2002.

LIMONGI-FRANÇA, A. C. **Qualidade de vida no trabalho – QVT**: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

MELLO, J. A. V. B.; GOMES DE JESUS, R. H.; MELLO, A. J. R. As dimensões da qualidade de vida no trabalho expressas nas diretrizes organizacionais: um estudo sob a perspectiva de Walton. **Revista Brasileira de Qualidade de Vida (RBQV)**, v. 7, p. 39-47, 2015.

MINEIRO, M., Pesquisa de Survey e amostragem: aportes teóricos elementares, **Revista de Estudos em Educação e Diversidade**. v. 1, n. 2, p. 284-306, out./dez., 2020. Disponível em: <<http://periodicos2.uesb.br/index.php/reed> ISSN: 2675-6889>. Acesso em: 05 mai. 2022.

OLIVEIRA, J. A. e MEDEIROS, M. P. M. **Gestão de pessoas no setor público**. Florianópolis: Departamento de Ciências da Administração / UFSC; [Brasília]: CAPES:UAB, 2011.

OMS – Organização Mundial da Saúde. CIF – **Classificação Internacional da Funcionalidade, Incapacidade e Saúde**, 2003

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE. Classificação internacional de funcionalidade, incapacidade e saúde. Centro Colaborador da Organização Mundial da Saúde para a Família de Classificações Internacionais. São Paulo: Ed. da Universidade de São Paulo, 2003.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT) **Transformar las empresas mediante la diversidad y la inclusión Oficina Internacional del Trabajo** – Ginebra: OIT, 2021. Transformar las empresas mediante la diversidad y la inclusión Oficina Internacional del Trabajo – Ginebra: OIT, 2021. Disponível em: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---act_emp/documents/publication/wcms_844928.pdf>. Acesso em 25 de jan de 2024.

PALACIOS, A. **El modelo social de discapacidad: orígenes, caracterización y plasmación en la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad**. Madrid: Ediciones Cinca, 2008.

PAULA, A. R. de; DELGADO GARCIA, J. C. S; LERIA, L.; ROBERTO, M. V.; VILELA, R. P.; MUTCHNIK, V. **Tecnologia Assistiva e Adequação de Postos de Trabalho para Pessoas com Deficiência**: Como se faz. São Paulo: ITSBRASIL, 2017.

PHILLS, J. A.; DEIGLMEIER, K.; & MILLER, D. T. Rediscovering Social Innovation. **Stanford Social Innovation Review**. 6(4), outono de 2008, pág. 34–43. Disponível em: <<https://www.gsb.stanford.edu/faculty-research/publications/rediscovering-social-innovation>>. Acesso em: 06 jul. 2023

PINSONNEAULT, A.; KRAEMER, K. (1993). Research Methodology in Management Information Systems. **Journal of Management Information Systems** - Special Section: Strategic and Competitive Information Systems Archive, 10, 75-105. Disponível em: <[https://www.scirp.org/\(S\(lz5mqp453edsnp55rrgjt55\)\)/reference/ReferencesPapers.aspx?ReferenceID=1824075](https://www.scirp.org/(S(lz5mqp453edsnp55rrgjt55))/reference/ReferencesPapers.aspx?ReferenceID=1824075)>. Acesso em: 10 fev. 2024.

POTTMEIER, S.; DONIDA, L.; DARDE, A. O. G.; SANTANA, A. P. Servidores com deficiência na universidade: barreiras para a inclusão. **Revista Ibero-Americana de Estudos em Educação**, Araraquara, v. 14, n. 4, p. 2377-2397, out./dez. 2019. e-ISSN: 1982-5587. DOI: <https://doi.org/10.21723/riaee.v14i4.12968>. Disponível em: <<https://periodicos.fclar.unesp.br/iberoamericana/article/view/12968>> Acesso em: 30 jun. de 2024.

PRODANOV, C. C.; FREITAS, E. C. de. **Metodologia do Trabalho Científico: Métodos e Técnicas da Pesquisa e do Trabalho Acadêmico**. 2 Edição. Editora FREEVALE. Novo Hamburgo – Rio Grande do Sul.2013..

SALANOVA, M. Z., e FUNDACIÓN DESCÚBREME. Guía de inclusión laboral de personas con discapacidad para el sector público. Chile: Fundación Descúbreme, 2022. Disponível em:< <https://www.descubreme.cl/wp-content/uploads/2022/01/Guia-de-inclusion-laboral-de-personas-con-discapacidad-para-el-sector-publico.pdf>>. Acesso em: 14 fev. 2024.

SASSAKI, R. K. (2004). "**Acessibilidade: Uma chave para a inclusão social**". Disponível em: <http://www.lainsignia.org/2004/junio/soc_003.htm>. Acesso em: 05 jan. 2024.

_____, R. K. **Inclusão: Construindo uma sociedade para todos**. Rio de Janeiro: WVA, 2006.

SASSAKI, R. K. **Inclusão: acessibilidade no lazer, trabalho e educação**. Revista Nacional de Reabilitação (Reação), São Paulo, Ano XII, mar./abr. 2009, p. 10-16. Disponível em:<https://files.cercomp.ufg.br/weby/up/211/o/SASSAKI_Acessibilidade.pdf?1473203319>. Acesso em: 15 jan. 2024

SPOSATI, A.et al. A pesquisa sobre segregação: conceito, métodos e medições. **Espaço e debates**. v. 24, n. 45, p. 87-109, jan./jul. 2004.

SUBIRATS, J. (2005). **Análisis de los factores de exclusión social**. Bilbao: Fundación BBA, 2005.

UFRB, Universidade Federal do Recôncavo da Bahia, Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas – PROGEP. Disponível em: <<https://www.ufrb.edu.br/progep/>>. Acesso em: 08 nov. 2023.

WEHMAN, P. Supported Employment: What is it? **Journal of Vocational Rehabilitation**, v.3, n. 37, p. 139-142, 2012.

APÊNDICE 1 – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO TCLE DOS SERVIDORES COM DEFICIÊNCIA DA UFRB

Você está sendo convidado(a) como voluntário(a) a participar da pesquisa POLÍTICA DE INCLUSÃO LABORAL NA UFRB: a percepção dos servidores com deficiência, desenvolvida por Marcos George Souza Lobo sob orientação do Prof. Dr. Jesus Carlos Delgado Garcia, vinculados ao Programa de Pós-Graduação em Políticas Públicas e Segurança Social da Universidade Federal do Recôncavo da Bahia - UFRB. Esta pesquisa será realizada no formato de formulário eletrônico e o presente convite foi enviado para todos os Servidores com Deficiência da UFRB, através de e-mail na forma de lista oculta, contendo o link de acesso do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido. Para participar desta pesquisa você deverá ler o presente Termo de Consentimento Livre e Esclarecido e, se estiver de acordo com seu conteúdo, selecionar “Sim” ao final do TCLE para ter acesso ao formulário eletrônico. Seu aceite será considerado anuência, e abrirá o formulário para ser respondido

O objetivo final desse estudo é elaborar um documento que possa nortear os gestores, oferecendo orientações para a inclusão dos servidores com deficiência em variados ambientes da gestão universitária e desta forma proporcionar melhor inclusão deste público, possibilitando um desenvolvimento do servidor com deficiência ao longo da jornada laboral e uma melhor qualidade de vida dentro do espaço de trabalho, que tem como público-alvo, os servidores com deficiência da UFRB. Esta pesquisa se justifica considerando que existem poucas pesquisas acerca desta temática, em especial em universidades públicas. Como benefício, espera-se que o público-alvo, tenha seus direitos assegurados em consonância com as leis brasileiras, tornando cada vez mais acessível e inclusivo o ingresso da pessoa com deficiência nos cargos públicos. Desta forma, posterior a edição do documento e sua efetiva execução, por sua vez tornar a Universidade Federal do Recôncavo da Bahia - UFRB um modelo em inclusão das pessoas com deficiência em seu quadro de servidores efetivos. Para além da UFRB ter este mérito, os servidores com deficiência por sua vez terão seus direitos assegurados e melhor Qualidade de Vida no trabalho - QVT, e melhor serviço prestado para os estudantes.

Você está recebendo este convite porque possui as qualificações necessárias para participar da pesquisa. Após ser esclarecido(a) sobre as informações a seguir, você

poderá aceitar ou não contribuir com o estudo. Caso aceite participar, poderá não responder alguma pergunta e ainda desistir em qualquer fase da pesquisa, sendo a participação voluntária com plena liberdade de recusar-se ou retirar seu consentimento, sem penalização alguma. Seu aceite será considerado anuência, e abrirá o formulário para ser respondido.

Para participar deste estudo você não terá nenhum custo, nem receberá qualquer vantagem financeira. Não está previsto nenhum gasto de sua parte em decorrência de sua participação no estudo, mas, caso você tenha alguma despesa em função de sua participação nessa pesquisa, pedimos que entre em contato com o pesquisador para ser ressarcido(a), como previsto na Resolução CNS 510/2016. Informamos que, de acordo com a Resolução CNS 466/12, você também tem direito a buscar indenização em decorrência de dano causado pela pesquisa. Em caso de danos decorrentes da pesquisa, você receberá assistência integral e imediata, de forma gratuita, pelo tempo que for necessário. Não hesite em manter contato caso seja necessário, pois o pesquisador estará à disposição para quaisquer esclarecimentos. Dessa forma, o pesquisador responsável, Marcos George Souza Lobo, se colocará à disposição para acompanhar, dar assistência e atendimento que reduza os possíveis desconfortos ocasionados pela pesquisa, dificuldades de acesso, de adaptação, necessidade de apoio, acessibilidade, em decorrência da deficiência, para responder as perguntas, através dos contatos: Endereço profissional Rua Rui Barbosa, 710, Centro – Cruz das Almas – Bahia, CEP. 44.380-000, e-mail marcoslobo@ufrb.edu.br. Sua participação nesta pesquisa poderá ocasionar os seguintes riscos: desconforto por responder questões do formulário eletrônico, a possibilidade de atrapalhar a realização de suas atividades de rotina e a necessidade de disponibilização do seu tempo. Destaca-se que no que se refere aos riscos associados ao desconforto, caso isso ocorra, será possível optar por não responder à questão formulada. Considerando o risco inerente a qualquer acesso à internet, asseguramos que as informações não fornecidas por você (por exemplo, IP) não serão acessadas de forma alguma e que os dados ficarão gravados em computador sob posse do pesquisador. Esta pesquisa envolve um risco referente ao tempo necessário para responder aos questionamentos e para minimizar esse risco as perguntas foram formuladas de forma objetiva (com alternativas de respostas ou para assinalar opção em escala). Apenas uma questão preconiza resposta escrita. Também para minimizar o risco relativo ao tempo

requerido para responder ao formulário não existe questões que requeiram resposta obrigatória. O tempo médio de resposta ao formulário é de aproximadamente 15 minutos.

Para minorar o possível desconforto com alguma questão e lhe informar sobre o que será perguntado, caracterizamos abaixo o conteúdo e formato das questões:

Questão 1 – Identificação e caracterização pessoal/social.? – Questão fechada, de caráter opcional, (com alternativas para escolha).

1.1 - Por favor, indique seu sexo;

1.2 - Por favor, indique a qual raça ou cor você se considera pertencente

1.3 - Qual seu estado civil?

1.4 - Você tem filhos? Quantos?

1,5 - Você pertence a qual carreira?

1.6 - Qual seu nível de escolaridade?

1.7 - Qual sua Lotação?

1.8 - Qual sua deficiência?

1.9 - Você participou ou participa de alguma comissão ou grupo de trabalho da instituição, em que teve oportunidade de incluir na discussão o olhar para as questões da deficiência e acessibilidade? - Questão fechada, de caráter opcional, terá três alternativas de resposta (Sim participei. Sim, participo atualmente e Não).

1.10 - Em relação à sua chegada na Instituição teve critérios para sua lotação ser decidida atendendo as suas especificidades? - Questão fechada, de caráter opcional, terá duas alternativas de resposta (Sim e Não).

Questão 2: - Na sua admissão, qual sua impressão? - Questão fechada, de caráter opcional. Apresentará uma escala de 1 a 5, sendo 1 correspondente à “Muito insatisfeito” e 5 à “Muito satisfeito”.

2.1- Quanto ao acolhimento e integração, apresentação e reconhecimento do ambiente de trabalho

2.2 - Quanto a entrega de dados e conteúdos sobre a estrutura, estratégia e processos da Instituição;

2.3 - Quanto as instâncias destinadas a classificar tarefas, responsabilidades, funções e objetivos do cargo a ser ocupado;

2.4 - Quanto à disponibilidade de acompanhamento de um tutor ou um instrutor direto, para acompanhar e orientar o trabalhador com deficiência

- 2.5 - Quanto à orientação e descrição do cargo que iria exercer
- 2.6 - Quanto às metas individuais (foram observados parâmetros de acessibilidade)
- 2.7 - Quanto a forma de registro das metas individuais é acessível e compreendida por todos os servidores (com ou sem deficiência)
- 2.8 - Quanto a adequação no ambiente de trabalho
- 2.9 - Quanto aos materiais com os quais executa seu trabalho
- 2.10 - Quanto a observação das suas competências e habilidades

Questão 3: - Em relação ao Treinamento Profissional? - Questão fechada, de caráter opcional. Apresentará uma escala de 1 a 5, sendo 1 correspondente à “Muito insatisfeito” e 5 à “Muito satisfeito”.

- 3.1 - Formatos são acessíveis (formato de fácil leitura)
- 3.2 - Flexibilização de horário nos primeiros dias de trabalho
- 3.3 - Locais, conteúdos, materiais e manuais acessíveis

Questão 4: Em relação às barreiras quais são enfrentadas? - Questão fechada, de caráter opcional. Apresentará uma escala de 1 a 5, sendo 1 correspondente à “Muitas” e 5 à “Nenhuma”.

- 4.1 - Arquitetônicas - barreiras ambientais físicas nos edifícios (por exemplo, escadas), nos espaços ou equipamentos urbanos e nos meios de transporte individuais ou coletivos;
- 4.2 - Comunicacionais - barreiras na comunicação interpessoal (por exemplo, ausência de textos em braile) e virtual (por exemplo, ausência de acessibilidade na internet)
- 4.3 - Metodológicas - barreiras nos métodos e técnicas de trabalho
- 4.4 - Instrumentais - barreiras nos instrumentos, utensílios e ferramentas de trabalho ou estudo
- 4.5 - Programáticas - barreiras invisíveis embutidas nas normas ou regulamentos (institucionais, processos, etc.)
- 4.6 - Atitudinais - preconceitos, estigmas, estereótipos e discriminações

Questão 5: Em relação as oportunidades de crescimento profissional das pessoas com deficiência qual sua opinião sobre? - Questão fechada, de caráter opcional. Apresentará uma escala de 1 a 5, sendo 1 correspondente à “Muito insatisfeito” e 5 à “Muito satisfeito”.

- 5.1 - As oportunidades de promoção, que a Instituição oferece, para sua progressão na carreira profissional
- 5.2 - As oportunidades, para desenvolver novos conhecimentos e/ou habilidades relativas à minha função
- 5.3 - As possibilidades para aplicar os conhecimentos adquiridos (nos cursos realizados) no desenvolvimento de suas atividades.
- 5.4 - As oportunidades que oferecidas para “crescer” na realização de seu trabalho
- 5.5 - As oportunidades, que a Instituição oferece, para que você possa desenvolver novas habilidades (cursos, planejamento de carreira, etc.)

Questão 6: - Em relação ao investimento da Instituição na carreira dos profissionais com deficiência? - Questão fechada, de caráter opcional. Apresentará uma escala de 1 a 5, sendo 1 correspondente à “Muito insatisfeito” e 5 à “Muito satisfeito”.

- 6.1 Com a preocupação da Instituição, com o desenvolvimento da carreira profissional de servidores com deficiência
- 6.2 - Com a valorização, dada aos interesses profissionais de servidores com deficiência, pela Instituição
- 6.3 - Como as expectativas, de carreira profissional de servidores com deficiência são consideradas, pela Instituição
- 6.4 - Com a forma que a Instituição busca estratégias, para o desenvolvimento da carreira profissional de seus servidores com deficiência
- 6.5 - Com a maneira que a Instituição, investe em qualificação profissional e treinamento para seus servidores com deficiência

Questão 7: - Em relação a Qualidade de Vida no Trabalho. - Questão fechada, de caráter opcional. Apresentará uma escala de 1 a 5, sendo 1 correspondente à “Muito ruim” e 5 à “Muito boa”.

- 7.1 - Como você avalia a sua Qualidade de Vida no Trabalho?
- 7.2 - O quanto você está satisfeito(a) com as condições que lhe são oferecidas para o trabalho?
- 7.3 - Você se sente capaz de realizar as suas tarefas no trabalho?
- 7.4 - O quanto você está satisfeito(a) consigo mesmo(a)?
- 7.5 - O quão importante você considera o trabalho que você realiza?
- 7.6 - O quanto você está satisfeito(a) com a contribuição que o seu trabalho representa para a Instituição como um todo e para a sociedade?

7.7- A Instituição te incentiva e/ou libera para fazer cursos e outras atividades relacionadas com o seu trabalho?

7.8- O quanto você está satisfeito(a) com o apoio que a Instituição concede para o seu desenvolvimento pessoal e profissional?

Questão 8: - Quanto a autonomia para se expressar? - Questão fechada, de caráter opcional. Apresentará uma escala de 1 a 5, sendo 1 correspondente à “Muito insatisfeito” e 5 à “Muito satisfeito”.

8.1 - Na Instituição, você pode expressar a sua opinião sem que isso te prejudique?

8.2 - O quanto você está satisfeito(a) com relação à possibilidade de expressar suas opiniões livremente na Instituição?

8.3 - Com que frequência você se sente desrespeitado por seus superiores ou colegas de trabalho?

8.4 - Quão satisfeito(a) você está com a sua equipe de trabalho?

8.5 - Em que medida você pode tomar decisões no seu trabalho, sem a necessidade de consultar o seu supervisor?

8.6- O quanto você está satisfeito(a) com o nível de autonomia que te é concedido no seu trabalho?

Questão 9: - Quanto à remuneração. Questão fechada, de caráter opcional. Apresentará uma escala de 1 a 5, sendo 1 correspondente à “Muito insatisfeito” e 5 à “Muito satisfeito”.

9.1 - Enquanto servidor público com deficiência, seu salário é suficiente para satisfazer as suas necessidades?

9.2 - O quanto você está satisfeito(a) com o seu salário?

9.3 - O quanto você está satisfeito(a) com a sua jornada de trabalho semanal?

9.4 - Você julga o seu trabalho cansativo e exaustivo?

9.5 - A Instituição oferece plano de carreira e/ou possibilidades de você ser promovido de cargo?

9.6 - O quanto você está satisfeito(a) com a sua Qualidade de Vida no Trabalho?

Questão 10: - O Emprego Apoiado (EA) é uma forma de apoio à pessoa com deficiência ao ingressar no mercado de trabalho, ele tem por característica empregar para depois treinar. Este treinamento é feito dentro da empresa com um técnico em emprego apoiado, ou seja, um/a tutor/a que irá orientar, a pessoa com deficiência, nos primeiros momentos na empresa até que essa pessoa consiga se adequar à função e

possa desenvolver o trabalho com autonomia, como as demais pessoas, como previsto em lei.

De acordo com a afirmativa, para você essa modalidade de apoio contribuiria no seu processo de inserção no ambiente laboral? Questão fechada, de caráter opcional. Apresentará uma escala de 1 a 5, sendo 1 correspondente à “Discordo” e 5 à “Concordo totalmente”.

Questão 11: - Na sua opinião o que os gestores podem fazer para proporcionar um espaço de trabalho mais acessível e inclusivo? – Questão aberta de resposta opcional

11.1 Arquitetônico

11.2 Mobiliário

11.3 Tecnológico

Ao aceitar participar da pesquisa é importante que você saiba que os dados coletados serão apenas do conhecimento do pesquisador responsável e do orientador. Será feito download dos dados que ficarão arquivados em computador sob posse do pesquisador por 5 anos e depois deste período serão destruídos. De acordo com a Resolução CNS 510/2016, informamos que os participantes terão acesso aos resultados da pesquisa que serão enviados por e-mail.

O registro do consentimento será disponibilizado por e-mail, sempre que requerido pelo participante. Salienta-se que é de suma importância, que você, realize uma cópia dos documentos eletrônicos e guarde em seus arquivos

Caso você tenha alguma consideração, dúvida ou denúncia sobre questões éticas relacionadas a essa pesquisa, por favor, sinta-se à vontade para entrar em contato com o Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos (CEP), da Universidade Federal do Recôncavo da Bahia (UFRB) Rua Ruy Barbosa, no 710, Centro (Prédio da Reitoria) Cruz das Almas – BA. CEP: 44380-000 Telefone: (75) 3621-6850 ou Celular: (75) 99969-0502 / E-mail: eticaempesquisa@comissao.ufrb.edu.br, A função do CEP é defender os interesses dos participantes da pesquisa em sua integridade e dignidade, contribuindo para o desenvolvimento de pesquisas dentro de padrões éticos.

Esta pesquisa foi aprovada pelo Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade Federal do Recôncavo da Bahia (UFRB). Aprovação pelo CEP UFRB em 8 de julho de 2023 - CAAE: 68410723.7.0000.0056 - Número do Parecer: 6.170.257

Caso você concorde em participar do estudo, pedimos que selecione a opção “SIM” no campo abaixo como forma de viabilizar a abertura do formulário. Caso não deseje participar desse estudo, basta marcar a opção “Não” e enviar o formulário para o pesquisador. Nesse caso não haverá nenhuma penalização.

SIM

NÃO

ANEXO I – INCLUSÃO LABORAL DE SERVIDORES COM DEFICIÊNCIA NA UFRB: UM GUIA PARA EQUIPE GESTORA

INCLUSÃO LABORAL DE SERVIDORES
COM DEFICIÊNCIA NA UFRB: UM GUIA
PARA EQUIPE GESTORA



Marcos George Souza Lobo
2024

FICHA CATALOGRÁFICA

L799i	<p>Lobo, Marcos George Souza. Inclusão laboral de servidores com deficiência na UFRB: um guia para equipe gestora / Marcos George Souza Lobo. _ Cruz das Almas, BA, 2024. 45p.; il.</p> <p>Este Guia é parte anexa no processo de conclusão do Mestrado Profissional em Gestão de Políticas Públicas e Segurança Social.</p> <p>1.Política pública – Acessibilidade. 2.Pessoas com deficiência – Integração social. 3.Deficientes – Emprego – Análise. I.Universidade Federal do Recôncavo da Bahia, Centro de Ciências Agrárias Ambientais e Biológicas. II.Título.</p> <p>CDD: 323.4</p>
-------	--

Ficha elaborada pela Biblioteca Universitária de Cruz das Almas - UFRB. Responsável pela Elaboração Antonio Marcos Sarmiento das Chagas (Bibliotecário - CRB5 / 1615).

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	3
1.1	CONTEXTUALIZAÇÃO.....	3
1.2	QUADRO REGULATÓRIO INTERNACIONAL.....	4
1.3	QUADRO REGULATÓRIO NACIONAL LEI Nº 13.146/2015.....	4
2	MARCO CONCEITUAL E NORMATIVO	5
2.1	PESSOA COM DEFICIÊNCIA.....	5
2.2	BARREIRAS.....	7
2.3	PRECONCEITO, ESTIGMA E CAPACITISMO.....	8
2.4	APOIOS.....	9
2.5	TECNOLOGIA ASSISTIVA E ACESSIBILIDADE.....	11
2.6	SOLUÇÃO ASSISTIVA.....	12
2.7	ADAPTAÇÕES RAZOÁVEIS.....	13
2.8	DESENHO UNIVERSAL.....	15
2.9	INCLUSÃO LABORAL.....	17
2.10	EMPREGO DECENTE.....	18
2.11	EMPREGO APOIADO.....	19
2.12	QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO.....	20
3	ORIENTAÇÕES GERAIS PARA A INCLUSÃO LABORAL	21
3.1	CONTRATAÇÃO.....	21
3.2	MITOS E REALIDADES DA CONTRATAÇÃO DA PESSOAS COM DEFICIÊNCIA ...	21
3.3	COMO CONVERSAR COM SERVIDOR COM DEFICIÊNCIA.....	22
3.4	COMO INTERAGIR COM PESSOAS COM DEFICIÊNCIA.....	24
3.5	COMO ELIMINAR O CAPACITISMO.....	25
4	ORIENTAÇÕES ESPECÍFICAS DE INCLUSÃO LABORAL	27
4.1	ASSUMIR O MODELO DOS DIREITOS NO CICLO DE GESTÃO DE PESSOAS.....	28
4.2	INDUÇÃO INCLUSIVA.....	28
4.3	CONSTRUÇÃO DE UMA CULTURA ORGANIZACIONAL INCLUSIVA.....	31
4.4	SOLUÇÃO ASSISTIVA DO AMBIENTE LABORAL.....	32
4.5	COMO FAZER UM ESPAÇO DE TRABALHO ACESSÍVEL.....	34
4.6	DEMANDAS DE SOLUÇÃO ASSISTIVA DOS SERVIDORES COM DEFICIÊNCIA.....	35
5	INSTITUCIONALIZAR A INCLUSÃO LABORAL DOS SERVIDORES COM DEFICIÊNCIA	37
5.1	CRIAÇÃO DE UM PROGRAMA DE INCLUSÃO LABORAL DE SERVIDORES COM DEFICIÊNCIA.....	37
5.2	CRIAÇÃO DO NÚCLEO DE INCLUSÃO LABORAL DOS SERVIDORES COM DEFICIÊNCIA.....	39
6	CONSIDERAÇÕES FINAIS	41
	REFERENCIAS	43

1 INTRODUÇÃO

Este material está sendo disponibilizado para os gestores terem um suporte com métodos e metodologias para acolher de forma inclusiva os servidores com deficiência. Tendo em vista que o número total de servidores da UFRB, segundo o site da PROGEP/UFRB, é de 1583, desses 40 possuem algum tipo de deficiência, o que equivale a (2,5%) do corpo técnico e docente.

Desta forma, justifica-se a elaboração desse manual que disponibiliza sugestões para a inclusão dos servidores com deficiência e melhor aproveitamento de suas capacidades e habilidades para maior produtividade nas atividades inerentes ao cargo a que ele ocupa. Bem como, adequações dos ambientes da universidade para acolher estes servidores de forma inclusiva e acessível, adaptando os ambientes para desenvolvimento pleno dos servidores com deficiência.

As sugestões aqui expostas, têm por base as legislações que direcionam a inclusão das pessoas com deficiência. Cabe salientar que a realização e elaboração deste material só foi possível, pela contribuição dos servidores com deficiência da Universidade Federal do Recôncavo da Bahia - UFRB, com a participação na pesquisa intitulada “Política de Inclusão Laboral na UFRB: a percepção dos servidores com deficiência”.

É sabido que a inclusão depende de variados fatores para que aconteça de forma plena, dentre eles quatro pontos foram abordados especialmente por entender, serem cruciais para promover a inclusão laboral, sendo eles a acessibilidade arquitetônica, atitudinal, mobiliário e tecnológica. Do total do público alvo da pesquisa, obteve-se a participação efetiva de 26 respondentes, os quais indicaram ter deficiência física, visual e auditiva, as quais terão uma maior ênfase para atender as demandas apresentadas.

1.1 CONTEXTUALIZAÇÃO

A inclusão da pessoa com deficiência é algo relativamente novo, existem relatos que esta parcela da sociedade sofreu vários estigmas por sua condição física. Na atualidade este público está cada vez mais ocupando os espaços, que lhes foram negados por vários momentos ao longo da história. Com as legislações vigentes no

Brasil é cada vez mais comum ter pessoas com deficiência ocupando estes espaços. Nesta seção serão listadas algumas legislações que garantem as medidas para promover a inclusão dos servidores com deficiência.

A legislação que está em evidência na atualidade é a lei 13146/2015 (Lei Brasileira de Inclusão) – LBI, que no capítulo II da igualdade e da não discriminação. Afirma em seu Art. 4º: Toda pessoa com deficiência tem direito à igualdade de oportunidades como as demais pessoas e não sofrerá nenhuma espécie de discriminação. (Brasil, 2015).

Em relação à acessibilidade a LBI dispõe no seu Art. 3º: Para fins de aplicação desta Lei, trata no seu item primeiro:

Acessibilidade: possibilidade e condição de alcance para utilização, com segurança e autonomia, de espaços, mobiliários, equipamentos urbanos, edificações, transportes, informação e comunicação, inclusive seus sistemas e tecnologias, [...] por pessoa com deficiência ou com mobilidade reduzida. (Brasil, 2015).

Desta forma tendo por finalidade principal contribuir com os gestores desta instituição, evitando que os mesmos possam cometer falhas com o público alvo em questão, este material é apresentado, para oferecer suporte básico para promover a inclusão do servidor com deficiência na Universidade.

1.2 QUADRO REGULATÓRIO INTERNACIONAL

O artigo 27 da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (CDPD), é um tratado internacional de direitos humanos que foi adotado em 2006 com o propósito de “promover, proteger e garantir o gozo pleno e igualitário de todos os direitos humanos e liberdades fundamentais para todas as pessoas com deficiência e promover o respeito pela sua dignidade inerente”. (CDPD,2006). Este instrumento, foi homologado pelo Brasil em 2008, pauta-se pelos princípios da não discriminação, igualdade de oportunidades, acessibilidade, igualdade de gênero e respeito pela autonomia e independência.

1.3 QUADRO REGULATÓRIO NACIONAL LEI Nº 13.146/2015

O Brasil incorpora os compromissos adquiridos ao ratificar a Convenção sobre

os Direitos das Pessoas com Deficiência (CDPD) com a promulgação da **Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015**, que institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (LBI), que traz no seu Art. 1º “destinada a assegurar e a promover, em condições de igualdade, o exercício dos direitos e das liberdades fundamentais por pessoa com deficiência, visando à sua inclusão social e cidadania”.

Parágrafo Único: Esta Lei tem como base a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, ratificados pelo Congresso Nacional por meio do **Decreto Legislativo nº 186, de 9 de julho de 2008** , em conformidade com o procedimento previsto no § 3º do art. 5º da Constituição Federal, em vigor para o Brasil, no plano jurídico externo, desde 31 de agosto de 2008, e promulgados pelo **Decreto nº 6.949, de 25 de agosto de 2009** , data de início de sua vigência no plano interno.

A LBI traz em seu Art. 34. que: “A pessoa com deficiência tem direito ao trabalho de sua livre escolha e aceitação, em ambiente acessível e inclusivo, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas”. E infere em seus incisos:

§ 1º As pessoas jurídicas de direito público, privado ou de qualquer natureza são obrigadas a garantir ambientes de trabalho acessíveis e inclusivos.

§ 2º A pessoa com deficiência tem direito, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, a condições justas e favoráveis de trabalho, incluindo igual remuneração por trabalho de igual valor.

§ 3º É vedada restrição ao trabalho da pessoa com deficiência e qualquer discriminação em razão de sua condição, inclusive nas etapas de recrutamento, seleção, contratação, admissão, exames admissional e periódico, permanência no emprego, ascensão profissional e reabilitação profissional, bem como exigência de aptidão plena.

§ 5º É garantida aos trabalhadores com deficiência acessibilidade em cursos de formação e de capacitação. (Brasil,2015)

Diante ao exposto, observa-se que a LBI, define as diretrizes para a inserção do PCD no mundo do trabalho.

2 MARCO REGULATÓRIO E NORMATIVO

2.1 PESSOA COM DEFICIENCIA

Este guia baseia-se na Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência da ONU (Convenção da ONU), que foi aprovada e ratificada pelo Congresso Nacional por meio do Decreto Legislativo nº 186, de 9 de julho de 2008, entrando em vigor no dia 25 de agosto de 2009, mediante a promulgação do Decreto nº 6.949. A Convenção da ONU, por meio desses instrumentos legais, adquiriu a máxima hierarquia legal, pois passou a integrar a Constituição brasileira.

Dessa forma, a principal referência de tipo conceitual e normativo para todas as políticas públicas relacionadas à deficiência é o conceito expresso na Convenção da ONU e na Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (Brasil, 2012), em seu preâmbulo e no seu artigo 1º:

- Preâmbulo:

Os Estados Partes da presente Convenção,

e) Reconhecendo que a deficiência é um conceito em evolução e que a deficiência resulta da **interação entre pessoas com impedimentos e as barreiras devidas às atitudes e ao ambiente** que impedem a plena e efetiva participação dessas pessoas na sociedade em igualdade de oportunidades com as demais pessoas (Grifos nossos) (BRASIL, 2012).

Acordaram o seguinte
- Artigo 1º:

O propósito da presente Convenção é **promover, proteger e assegurar o exercício pleno e equitativo de todos os direitos humanos e liberdades fundamentais** por todas as pessoas com deficiência e promover o respeito pela sua dignidade inerente.

Pessoas com deficiência são aquelas que têm impedimentos de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, os quais, em interação com diversas barreiras, podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas (Grifos nossos). (BRASIL, 2012).

Essa definição de pessoa com deficiência da Convenção da ONU mudou completamente o conceito vigente anteriormente, porque a deficiência deixa de ser vista como uma característica da pessoa e passa a ser considerada como uma **situação injusta** provocada pelas barreiras de todo tipo que obstruem a participação plena da pessoa com deficiência na sociedade.

Assim, é um equívoco, considerar que a culpa da exclusão social das pessoas com deficiência na sociedade esteja nelas mesmas, por serem pessoas com deficiência. Antes pelo contrário, a responsabilidade de que algumas pessoas se encontrem em situação de deficiência é de toda a sociedade, que produz as barreiras, sejam elas preconceitos, ou inacessibilidade de todo tipo ao meio social.

Em consequência, deve ser entendido que os propósitos de eliminar e de reduzir as situações de deficiência constituem uma responsabilidade social, um compromisso de todos, principalmente dos poderes públicos, e então, também das universidades públicas.

2.2 BARREIRAS

As barreiras são fatores que impedem ou dificultam o processo de inclusão. Diante dessa situação, se faz necessário um senso de justiça e atitudes de empatia e respeito que busquem o cumprimento dos direitos das pessoas com deficiência.

As pessoas com deficiência sofrem discriminação em variados momentos, quando se fala de ambiente de trabalho. Existem barreiras por falta de adequação dos espaços dentro das instituições ou no ambiente laboral. Essas barreiras não se restringem a obstáculos concretos, mas também são atitudes causadas pelo preconceito.

O conceito de barreiras, ocupa um lugar central na definição de deficiência. A LBI (2015) em seu Art. 3º Para fins de aplicação desta Lei, no § IV, define que:

Qualquer entrave, obstáculo, atitude ou comportamento que limite ou impeça a participação social da pessoa, bem como o gozo, a fruição e o exercício de seus direitos à acessibilidade, à liberdade de movimento e de expressão, à comunicação, ao acesso à informação, à compreensão, à circulação com segurança, entre outros, [...] (BRASIL, 2015).

As barreiras se classificam como:

- barreiras urbanísticas;
- barreiras arquitetônicas;
- barreiras nos transportes;
- barreiras nas comunicações e na informação;

- 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;
- barreiras tecnológicas: as que dificultam ou impedem o acesso da pessoa com deficiência às tecnologias.

De acordo com o exposto anteriormente e com o previsto em Lei, é de extrema relevância eliminar toda e qualquer barreira visível ou invisível, que possa existir no ambiente laboral para que a pessoa com deficiência tenha autonomia e que seja capaz de desempenhar suas atividades de forma plena.

2.3 PRECONCEITO, ESTIGMA E CAPACITISMO

O preconceito, o estigma e o capacitismo se referem a formas de discriminação e exclusão social. São fenômenos complexos e inter-relacionados que permeiam nas nossas sociedades em todos os seus âmbitos: educação, trabalho, economia, lazer, vida cultural e social, etc.

Eles têm em comum o fato de serem atitudes negativas que levam à exclusão, à discriminação e ao tratamento injusto, compartilhando semelhanças significativas.

O preconceito é uma **opinião previa e obstinada**, que implica em uma atitude desfavorável, preconcebida, sem fundamento ou ponderação, que pode levar à exclusão e a discriminação.

O estigma se refere à uma **marca social negativa**, a um “atributo profundamente depreciativo” (Goffman, 1982, p. 8) que é colocado sobre algum grupo social porque suas características físicas ou seus comportamentos são diferentes daquilo que é considerado normal ou aceitável. Os estigmatizados ficam numa situação de serem “inabilitados para a aceitação social plena (Goffman, 1982, p. 8), o que conduz à exclusão e à discriminação. E eles podem incorporar, interiorizar, os predicados dessa desvalorização, ocasionando fortes sofrimentos e debilitação da autoestima, da energia necessária para enfrentar a vida.

O Capacitismo é um termo que descreve a discriminação, o preconceito e a estigmatização direcionados de forma específica às pessoas com deficiência. Ele

baseia-se na crença equivocada de que as pessoas com deficiência são inferiores ou menos capazes do que aquelas sem deficiência.

A discriminação e o preconceito contra pessoas com deficiência são tão antigos quanto a própria história humana, mas o surgimento do conceito do capacitismo como discriminação dirigida às pessoas com deficiência é relativamente novo porque nasceu no contexto das lutas por direitos das pessoas com deficiência nas décadas de 1960 e 1970.

Importante registrar que o termo capacitismo foi cunhado pela primeira vez por feministas norte-americanas em 1981 na revista *Off Our Backs (Fora das Nossas Costas)*, numa secção intitulada “mulheres com deficiência”, na qual delineavam estereótipos negativos.

De forma semelhante ao significado do racismo ou do machismo, o capacitismo é estrutural, econômico, social e cultural, e está presente em todos os âmbitos da vida, como podem ser a educação, o lazer, a mobilidade, a participação política, etc. Ele se manifesta especialmente no mercado de trabalho, uma vez que é o preconceito sobre a falta de capacidade das pessoas com deficiência, mencionado como falsa justificativa para a exclusão das pessoas com deficiência dos empregos.

O capacitismo, na medida em que abrange qualquer tipo de discriminação contra uma pessoa em função da deficiência, encontra-se definido de acordo com a LBI da seguinte forma:

[Art. 4º](#) Toda pessoa com deficiência tem direito à igualdade de oportunidades como, as demais pessoas e não sofrerá nenhuma espécie de discriminação.

[§ 1º](#) Considera-se discriminação em razão da deficiência toda forma de distinção, restrição ou exclusão, por ação ou omissão, que tenha o propósito ou o efeito de prejudicar, impedir ou anular o reconhecimento ou o exercício dos direitos e das liberdades fundamentais de pessoa com deficiência, incluindo a recusa de adaptações razoáveis e de fornecimento de tecnologias assistivas.

ATENÇÃO: PENA E MULTA

[Art. 88.](#) **Praticar, induzir ou incitar discriminação de pessoa em razão de sua deficiência:**

Pena - reclusão, de 1 (um) a 3 (três) anos, e multa

2.4 APOIO

Os apoios são a nova modalidade de realização das políticas públicas para pessoas com deficiência, instituída pela Convenção da ONU e incluída na Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (Brasil, 2012),

Em vez de produzir barreiras causadoras da situação de deficiência, o que a sociedade deve fazer é produzir apoios para que as pessoas com deficiência consigam superá-las, principalmente os poderes públicos, e então, também as universidades públicas.

Nessa linha, a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (Brasil, 2012), deu uma importância imensa aos apoios. Ela os entende como as ferramentas ou instrumentos capazes de superar as barreiras e também os eleva à categoria de direitos das pessoas com deficiência. Ao examinar o texto dessa Convenção (Brasil, 2012), percebe-se que a palavra apoio aparece 15 vezes, dentre as quais podem ser destacadas as seguintes:

- No Preâmbulo:

Os Estados Partes da presente Convenção,

j) Reconhecendo a necessidade de promover e proteger os direitos humanos de todas as pessoas com deficiência, inclusive daquelas que requerem **maior apoio**. (BRASIL, 2012, p. 23. Grifos nossos).

- No Artigo 19, Vida independente e inclusão na comunidade:

Os Estados Partes desta Convenção reconhecem o igual direito de todas as pessoas com deficiência de viver na comunidade, com a mesma liberdade de escolha que as demais pessoas, e **tomarão medidas efetivas e apropriadas** para facilitar às pessoas com deficiência o pleno gozo desse direito e sua plena inclusão e participação na comunidade, inclusive **assegurando** que:

b) As pessoas com deficiência **tenham acesso a uma variedade de serviços de apoio** em domicílio ou em instituições residenciais ou **outros serviços comunitários de apoio**, inclusive os serviços de atendentes pessoais que forem necessários como **apoio** para que as pessoas com deficiência vivam e sejam incluídas na comunidade e para evitar que fiquem isoladas ou segregadas da comunidade. (BRASIL, 2012, p. 44. Grifos nossos)

- No Artigo 24 – Educação, §2, e:

Para a realização desse direito, os Estados Partes assegurarão que:

e) **Medidas de apoio individualizadas e efetivas** sejam adotadas em ambientes que maximizem o desenvolvimento acadêmico e social, de acordo com a meta de inclusão plena. (BRASIL, 2012. Grifos nossos)

O apoio é uma categoria comum, genérica, que abrange uma diversidade enorme de concretizações. A primeira Relatora Especial das Nações Unidas sobre o Direitos das Pessoas com Deficiência, Catalina Devandas Aguilar, elaborou um relatório para o Comitê de Direitos Humanos da ONU que contempla um estudo temático sobre o acesso das pessoas com deficiência ao apoio. Nele, a Relatora Especial, menciona uma ampla variedade de apoios:

O apoio às pessoas com deficiência abrange uma ampla gama de intervenções formais e informais, como assistência humana ou animal e intermediários, auxílios de mobilidade, dispositivos técnicos e tecnologias assistivas. Também inclui assistência pessoal; apoio à decisão; suporte de comunicação, como intérpretes de língua de sinais e meios de comunicação alternativos e aumentativos; apoio à mobilidade, como tecnologias assistivas ou animais de serviço; serviços para viver segundo um sistema de vida específico que garanta moradia e ajuda doméstica; e serviços comunitários. As pessoas com deficiência também podem precisar de apoio para acessar e usar serviços gerais, como saúde, educação e justiça (Devandas Aguilar, 2016, p.5)

2.5 TECNOLOGIA ASSISTIVA E ACESSIBILIDADE

A tecnologia assistiva é algo diferente da acessibilidade, embora exista entre elas uma profunda relação. A tecnologia assistiva compreende apoios baseados em tecnologia, e é denominada também como tecnologia de apoio ou como ajudas técnicas. Já a acessibilidade é uma condição dos espaços, de todo e qualquer ambiente, real ou virtual. Estes devem ser acessíveis às pessoas com deficiência, para o qual a tecnologia assistiva funciona como instrumento facilitador. Os conceitos de acessibilidade e de tecnologia assistiva ficaram legalmente definidos no Estatuto da Pessoa com Deficiência ou Lei Brasileira de Inclusão (LBI), infere no Artigo 3º:

Art. 3º Para fins de aplicação desta Lei, consideram-se:

I: acessibilidade: possibilidade e condição de alcance para utilização, com segurança e autonomia, de espaços, mobiliários, equipamentos urbanos, 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;

III Tecnologia assistiva ou ajuda técnica: Produtos, recursos, metodologias, estratégias, práticas e serviços que objetivam promover a funcionalidade, relacionada à atividade e participação, de pessoas com deficiência, incapacidades ou mobilidade reduzida, visando sua autonomia, independência, qualidade de vida e inclusão social. (BRASIL, 2015).

A acessibilidade abrange dimensões como as seguintes:

1) Arquitetônicas – (sem barreiras ambientais físicas) nos edifícios (por exemplo, escadas), nos espaços ou equipamentos urbanos e nos meios de transporte individuais ou coletivos;

2) Comunicacionais - (sem barreiras na comunicação interpessoal), por exemplo, ausência de textos em braile e virtual (por exemplo, ausência de acessibilidade na internet);

3) Metodológicas - (sem barreiras nos métodos e técnicas de trabalho);

4) Instrumentais - (sem barreiras nos instrumentos, utensílios e ferramentas de trabalho ou estudo);

5) Programáticas - (sem barreiras invisíveis embutidas nas normas ou regulamentos institucionais, processos, etc.);

6) Atitudinais – (sem preconceitos, estigmas, estereótipos e discriminações) (Sasaki, 2006)

Ambas, tanto a tecnologia assistiva como a acessibilidade, fazem parte dos direitos da pessoa com deficiência. Elas aparecem por toda parte na Convenção da ONU e na LBI (2015), dentre os quais, podem ser destacados os seguintes artigos:

- **Direito à tecnologia assistiva:**

Art. 74. É garantido à pessoa com deficiência acesso a produtos, recursos, estratégias, práticas, processos, métodos e serviços de tecnologia assistiva que maximizem sua autonomia, mobilidade pessoal e qualidade de vida,
- **Direito à acessibilidade e à tecnologia assistiva no trabalho:**

Da Inclusão da Pessoa com Deficiência no Trabalho
Art. 37. Constitui modo de inclusão da pessoa com deficiência no trabalho a colocação competitiva, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, nos termos da legislação trabalhista e previdenciária, na qual devem ser atendidas as regras de acessibilidade, o fornecimento de recursos de tecnologia assistiva e a adaptação razoável no ambiente de trabalho.
- **Da discriminação por causa da recusa de fornecimento de tecnologia assistiva:**

Art. 4º § 1º Considera-se **discriminação em razão da deficiência** toda forma de distinção, restrição ou exclusão, **por ação ou omissão**, que tenha o propósito **ou o efeito** de prejudicar, impedir ou anular o reconhecimento ou o exercício dos direitos e das liberdades fundamentais de pessoa com deficiência, incluindo a recusa de adaptações razoáveis e de fornecimento de **tecnologias assistivas**.

2.6 SOLUÇÃO ASSISTIVA

É muito comum que ao falar em Tecnologia Assistiva, se pense apenas nos produtos, dispositivos ou equipamentos, ou seja nos recursos materiais, tecnológicos. Entretanto, de modo geral a utilização de Tecnologia Assistiva requer - e compreende - que a pessoa com deficiência disponha de serviços de assistência pessoal ligados à utilização desses produtos, o qual abrange atividades como análise de necessidades, seleção, aquisição, treinamento, usabilidade, manutenção, avaliação de melhorias na autonomia, etc. E, ainda, implica também nas adaptações do local ou posto de trabalho.

A combinação desses três componentes: produtos + assistência pessoal + adaptações de acessibilidade do local concreto onde a pessoa com deficiência está realizando alguma atividade, foi denominado de “solução assistiva” pela Associação para o Avanço da Tecnologia Assistiva na Europa (AAATE) e a Rede Europeia de Informações em Tecnologia Assistiva (EASTIN) em um texto programático de ambas as entidades (AAATE e EASTIN, 2012).

2.7 ADAPTAÇÕES RAZOÁVEIS

As adaptações razoáveis objetivam disponibilizar soluções para uma pessoa com deficiência em particular diante das barreiras que ela encontra em um ambiente específico. São, portanto, soluções individualizadas, personalizadas.

O dever de implementar adaptações razoáveis para cada servidor com deficiência que encontra barreiras é a primeira atitude a ser implementada. A inclusão laboral começa pelas adaptações razoáveis quando há barreiras. Daí, a sua importância:

A **primeira medida** para estabelecer um quadro político inclusivo abrange três aspectos fundamentais: **primeiro**, a existência de um

quadro de não discriminação que proíba a discriminação com base na deficiência em todas as esferas da vida e **garanta adaptações razoáveis** para as pessoas com deficiência (Devandas Aguilar, 2016) Grifos do autor.

Para uma adequada compreensão do direito das pessoas com deficiência às adaptações razoáveis, é importante observar sua relação com a acessibilidade. Esta é geral e se refere, como descrito no presente guia, à uma condição de universalidade inclusiva que os espaços devem ter para que neles possam estar, viver e atuar qualquer pessoa com deficiência, independentemente de sua especificidade.

Entretanto, embora devam ser acessíveis, muitos espaços não o são, conforme encontrado na pesquisa, e, por vezes, torná-los plenamente acessíveis não é algo que se consiga fazer de imediato. Aí é, então, quando entram em cena as adaptações razoáveis para que uma pessoa com deficiência esteja com acessibilidade num determinado ambiente, embora este não seja acessível para outras pessoas com deficiência. Vejamos em que consistem as adaptações razoáveis e como devem ser atendidas as solicitações de adaptações razoáveis requeridas por servidores com deficiência.

O conceito de adaptações razoáveis está expresso na Convenção da ONU dos Direitos da Pessoa com deficiência e também no Estatuto da Pessoa com Deficiência ou Lei Brasileira de inclusão, no Art. 3º, VI:

- **Adaptações razoáveis:** adaptações, modificações e ajustes necessários e adequados que não acarretem ônus desproporcional e indevido, quando requeridos em cada caso, a fim de assegurar que a pessoa com deficiência possa gozar ou exercer, em igualdade de condições e oportunidades com as demais pessoas, todos os direitos e liberdades fundamentais; (Brasil, Art. 3º, VI)

As adaptações razoáveis podem ser muito variadas uma vez que a acessibilidade implica em práticas, flexibilidade de horários, matérias, ambientes, regras, recursos, entre outros, assim como também, em superação de barreiras físicas, de transporte e mobilidade, de informação e comunicação, etc., em cada uma das suas dimensões: arquitetônica, comunicacional, atitudinal, programática, metodológica e instrumental, abrangendo uma variedade enorme de tecnologias assistiva e de apoios...

Para obter uma lista abrangente de adaptações razoáveis, pode ser consultado o site da Job Accommodation Network (Rede de Adaptações para o Trabalho): <https://askjan.org/>.

Está também, tipificado no Estatuto da Pessoa com Deficiência ou LBI que negar a implementação das adaptações razoáveis e tecnologias assistivas constitui discriminação, como descrito no presente guia. Dentro desse marco, seguem orientações sobre como proceder tanto para os gestores da UFRB, como para os servidores com deficiência.

Catalina Devandas Aguilar, que foi a primeira relatora especial do Conselho dos Direitos das Pessoas com Deficiência da ONU, com competência para interpretar a forma correta de entendimento do disposto na Convenção da ONU, indica alguns critérios a serem levados em conta: a urgência da implementação, e o motivo: por se tratar de superação da discriminação.

Os Estados devem reconhecer que têm o **dever imediato** de fazer adaptações razoáveis, dado que **o direito à não discriminação não está sujeito a realização progressiva** (ver [A/70/297](#)). Embora a acessibilidade geral e os serviços de apoio consistentes e sustentáveis não sejam alcançados de um dia para o outro, **é essencial implementar imediatamente o princípio da não discriminação, incluindo a realização de ajustamentos razoáveis**, para que as pessoas com deficiência possam aceder imediatamente e beneficiar de políticas e programas de desenvolvimento (Devandas Aguilar, 2016, p. 11).

Recomendações:

- As adaptações razoáveis devem ser requeridas individualmente pelos servidores com deficiência que experimentam barreiras, sendo conveniente que a UFRB estabeleça um modelo de requerimento, o fluxo e a institucionalização dos gestores que atuarão em cada solicitação, sendo recomendado que o processo esteja descrito no Programa de Inclusão Laboral, e conte com a participação do Núcleo dos Direitos dos Servidores com Deficiência, propostos neste Guia.
- O processo de implementação de adaptação razoável requer diálogo, e participação, contemplando a possibilidade de várias formas de atendimento.
- A implementação das adaptações razoáveis deve ser imediata, porque o que está em causa é a eliminação da discriminação inerente.

- Deve ser incluído no orçamento da UFRB uma rubrica destinada para acessibilidade e adaptações razoáveis.

2.8 DESENHO UNIVERSAL

O Desenho Universal (Universal Design), também conhecido como Desenho para Todos (Design for All) é um conceito-princípio e uma abordagem de *design* que visa criar produtos, ambientes e sistemas que sejam utilizáveis por todas as pessoas, independentemente de sua idade, habilidades ou condições físicas. Considera-se o criador, o pai do Desenho Universal, ao arquiteto e ativista dos direitos da pessoa com deficiência, Ronald Mace. Ele, pessoa com deficiência física, usuário de cadeira de rodas, abordou o *design* não pensando somente em um único público em específico, mas em todos, tendo-se destacado na formulação dos 07 Princípios do Desenho Universal (Prado, Lopes e Ornstein, 2010; Cambiaghi, 2011) descritos a seguir.

Os Sete Princípios do Desenho Universal:

1. **Equiparação igualitária das possibilidades de uso:** O Desenho Universal visa garantir que produtos e ambientes sejam acessíveis para o maior número possível de pessoas, incluindo aquelas com diferentes tipos de deficiência, idosos, crianças e pessoas com habilidades diversas.
2. **Flexibilidade de uso:** Os projetos baseados no Desenho Universal oferecem opções e flexibilidade de uso. Eles permitem que as pessoas escolham diferentes maneiras de utilizar e interagir com um produto ou ambiente de acordo com suas preferências individuais e necessidades específicas.
3. **Uso simples e intuitivo:** O Desenho Universal busca simplificar a utilização de produtos e ambientes, tornando-os intuitivos e fáceis de entender. Isso é especialmente importante para garantir que pessoas com diferentes níveis de habilidade ou experiência possam usar os projetos de forma eficaz.
4. **Uso Equitativo:** Os princípios do Desenho Universal promovem o uso equitativo, garantindo que todas as pessoas tenham acesso às mesmas oportunidades e benefícios. Isso significa eliminar barreiras físicas, sensoriais e cognitivas que possam impedir a participação plena e igualitária de algumas

pessoas.

5. **Informação Perceptível:** Os projetos baseados no Desenho Universal fornecem informações de forma clara e perceptível, tornando-as acessíveis para pessoas com diferentes capacidades sensoriais. Isso pode incluir o uso de sinais visuais, auditivos ou táteis para transmitir informações importantes.
6. **Tolerância ao Erro:** O Desenho Universal reconhece que todos os usuários podem cometer erros e busca minimizar as consequências desses erros. Isso pode envolver a incorporação de redundância, feedback claro e controles simples em projetos.
7. **Baixo Esforço Físico:** Os produtos e ambientes projetados com base no Desenho Universal buscam minimizar a necessidade de esforço físico excessivo ou movimentos repetitivos. Isso torna os projetos mais acessíveis para pessoas com diferentes níveis de mobilidade e resistência física.

Essas características do Desenho Universal visam criar produtos e ambientes que sejam utilizáveis, confortáveis e seguros para todas as pessoas, promovendo a inclusão e a igualdade de oportunidades em todos os aspectos da vida cotidiana.

2.9 INCLUSÃO LABORAL

O termo inclusão laboral refere-se à medida em que as pessoas se sentem valorizadas por serem quem são, pelas competências e experiências que trazem; e até que ponto se sentem ouvidas e têm um forte sentimento de pertencimento no trabalho. Uma organização inclusiva é aquela em que as pessoas em suas diferenças (diversidade), sejam elas ligadas a características pessoais (por exemplo, idade, sexo, deficiência, etc.) ou relacionadas ao trabalho (por exemplo, função, nível hierárquico, horário de trabalho ou localização), são valorizadas e respeitadas em sua cultura, meio ambiente, políticas e processos. (OIT, 2021, p.16)

A inclusão no trabalho para a OIT (2021) tem três níveis:

Nível 1: Experiência geral de inclusão: Sentir-se incluído no trabalho.

Neste nível, os empregados devem:

- Sentir que individualmente são tratados com respeito,
- Experimentar uma sensação positiva de conexão e pertencente com as demais pessoas no local de trabalho,
- Sentir que são valorizados tal como são, sem precisarem ter de adequar-se excessivamente para “encaixar”,
- Experimentar que seus pontos de vista são solicitados e que são levados em conta na tomada de decisões no trabalho.

Nível 2: Experiência dos fatores que contribuem à inclusão: apoio ao desempenho, ao desenvolvimento profissional e justiça das recompensas.

Neste nível, os empregados devem

- Sentir que são recompensados de maneira justa por seu trabalho e suas contribuições
- Sentir que a promoção e a progressão na carreira são realizadas de forma justa e transparente.
- Ter acesso às oportunidades de aprendizagem e desenvolvimento relevantes para o trabalho.

Nível 3: Experiência dos benefícios da inclusão: bem-estar.

Neste nível, os empregados devem:

- Ter maior sensação de bem-estar
- Experimentar a realização dos desejos de desenvolvimento profissional
- Sentir colaboração e compromisso com as oportunidades de melhora profissional
- Aumento do sentido de pertencimento e satisfação das necessidades individuais

2.10 EMPREGO DECENTE

De acordo com a Organização Internacional do Trabalho (OIT, 2007), o trabalho decente corresponde: [...] ao trabalho produtivo para mulheres e homens em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade humana. O trabalho

decente envolve oportunidades para trabalho que seja produtivo e gere rendimentos justos; fornece segurança no local do trabalho e da proteção social dos trabalhadores e das suas famílias; oferece melhor perspectivas de desenvolvimento pessoal e promove a integração social; dá às pessoas a liberdade de expressar suas preocupações, organizar e participar nas decisões que afetar suas vidas; e garante igualdade de oportunidades e tratamento para todos (OIT, 2007), (Traduzido pelo autor)

O trabalho decente traz em sua configuração, princípios e orientações que constituem a base para a elaboração de legislação e políticas públicas para a fomentar um mercado de trabalho cada vez mais justo, inclusivo e igualitário.

2.11 EMPREGO APOIADO

A tecnologia assistiva do Emprego Apoiado nasceu em âmbito acadêmico como um conjunto de atividades de natureza educativa. Projetos desenvolvidos nas universidades de Virginia, Oregon, Washington e Wisconsin, nas décadas de 1970 e 1980, criaram uma nova metodologia para inserção de pessoas com deficiência intelectual no mercado de trabalho formal, que se destacou porque inverteu a trajetória habitual de colocação, em que primeiro se realiza a formação fora da empresa e, em seguida, se busca o emprego (Wehman, 2012).

Procedendo em sentido contrário, o Emprego Apoiado foi conhecido por sua estratégia de “**primeiro empregar, depois treinar**”, porque o contrato de trabalho precede à formação da pessoa com deficiência, que acontece trabalhando, dentro da empresa, no próprio posto de trabalho (Delgado Garcia, 2022).

O Emprego Apoiado pode ser concebido como um conjunto de atividades de tipo educativo, denominadas “apoios”, consistentes em ações de formação, orientação, assessoria, acompanhamento e desenvolvimento de recursos e estratégias, destinadas à inserção e permanência no emprego de pessoas com deficiência – e outros coletivos em situação de exclusão- que desejem trabalhar:

[...] serviços de mediação para a colocação competitiva no mercado de trabalho, englobando um conjunto de ações de assessoria, orientação, formação, treinamento e acompanhamento personalizado, dentro e fora do local de trabalho, realizadas por profissionais especializados, cujo objetivo consiste em conseguir que

as pessoas com deficiência encontrem e mantenham trabalho nos termos da legislação brasileira, em igualdade de oportunidades e nas mesmas condições que o resto dos trabalhadores que desempenham funções equivalentes. (Delgado Garcia; Blanes Sala; INSTITUTO DE TECNOLOGIA SOCIAL, 2017, p. 25).

Esse conjunto de atividades em que consiste o emprego apoiado podem ser agrupadas numa sequência metodológica de três etapas:

- Etapa I: Ações de orientação, formação e acompanhamento prévias ao momento do contrato de trabalho. Estas atividades educativas consistem na orientação e formação de preparação para o trabalho, destacando-se as atividades de elaboração do perfil vocacional e profissional da pessoa com deficiência que busca emprego, na procura por vagas no mercado de trabalho compatíveis com esse perfil profissional e a escolha por parte do candidato da vaga preferida.

- Etapa II: Ações de orientação, formação e acompanhamento realizadas no posto de trabalho, que buscam a formação profissional do trabalhador com deficiência, assim como a formação em habilidades sociais. Nesta etapa, as atividades educativas do Emprego Apoiado se estendem, também, para outros funcionários da empresa, e, dentre elas, adquirem uma importância especial a formação para detecção e eliminação de barreiras de todo tipo, principalmente atitudinais, de comunicação e de acessibilidade, assim como o desenvolvimento e/ou disponibilização de produtos de tecnologia assistiva.

- Etapa III: Ações de orientação, formação e acompanhamento relativas à retenção do trabalhador com deficiência no posto de trabalho e à progressão na carreira profissional: Nesta etapa, progressivamente os profissionais especializados na metodologia do Emprego Apoiado, ou seja, os Técnicos de Emprego Apoiado, - um misto de orientadores, professores, educadores sociais e monitores do trabalhador com deficiência-, iniciam o processo de retirada progressiva do local de trabalho, espaçando a disponibilização dos apoios para os

momentos em que sejam necessários, tendo obtido a consecução da autonomia laboral do trabalhador com deficiência.

Vale lembrar que o Emprego Apoiado foi selecionado e escolhido pela *Revista de Inovação de Stanford* como uma das dez melhores inovações sociais (Phills, Deiglmeier, & Miller, 2008, p. 40). Por esse conjunto de características a metodologia do Emprego Apoiado apresenta-se como ideal para ser aplicada na inclusão laboral dos servidores com deficiência, principalmente os recursos, estratégias e apoios descritos nas etapas II e III.

2.12 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Problemas na inclusão laboral podem repercutir negativamente na Qualidade de Vida no Trabalho (QVT). Esta objetiva, a promoção de um ambiente saudável de trabalho em todas as dimensões biopsicossociais das pessoas, diminuindo o nível de estresse e se utilizando de recursos que facilitem a organização das atividades da gestão de pessoas (Limongi-França, 2009).

Para a presente pesquisa, consideram-se de utilidade, as dimensões da QVT propostas, em 1973, por Walton (*apud* Mello, Gomes de Jesus e Mello, 2015), um dos principais autores da QVT: Compensação justa e adequada, condições de trabalho adequadas, uso e desenvolvimento de capacidades pessoais, oportunidades de crescimento e segurança, integração social na organização, constitucionalismo cidadania; trabalho e espaço total de vida e relevância social da vida no trabalho.

3. ORIENTAÇÕES GERAIS PARA A INCLUSÃO LABORAL

3.1 CONTRATAÇÃO

A imagem de uma instituição que contrata pessoas com deficiência é impactada positivamente não só no mercado, mas também dentro dela, para além de estar respeitando o que é previsto em Lei. Dessa forma desenvolve-se o orgulho de pertencer à uma instituição que respeita e integra as pessoas com deficiência.

Tratando-se de instituição pública, onde as contratações são realizadas por

concurso público e ou seleção, estas informações tem por objetivo orientar os gestores para um melhor aproveitamento da mão de obra deste servidor com deficiência, que foi aprovado em concurso público ou em seleção e que lhes sendo ofertada as condições necessárias para a realização do trabalho, poderá desempenhar suas atividades tanto quanto os servidores sem deficiência.

3.2 MITOS E REALIDADES DA CONTRATAÇÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA

Para a admissão do servidor com deficiência recém contratado, deve haver o primeiro contato entre ele e o gestor. Tendo em vista que os gestores, na maioria das vezes, não têm ou não tiveram interação com esta situação de acolher um servidor com deficiência.

Após esse primeiro diálogo, entre o servidor e o gestor, podem surgir dúvidas sobre as habilidades laborais do servidor com deficiência. Assim muitos mitos são disseminados em relação à contratação da pessoa com deficiência. Segundo a OIT (2016, p.18), as pessoas com deficiência possuem habilidades de trabalho valiosas e espírito de equipe que devem ser levados em conta pelas instituições. O Quadro 1, mostra os mitos e realidades em relação à contratação desse grupo de pessoas.

Quadro 1 – Relação de mitos e verdades

MITOS	REALIDADE
Pessoas com deficiência são menos produtivas	Várias pesquisas demonstram que as pessoas com deficiência têm taxas de desempenho, produtividade, qualidade e quantidade de trabalho iguais ou maiores, e que são mais flexíveis às demandas
Pessoas com deficiência podem sofrer acidentes e representar risco de vida e segurança na empresa	Pessoas com deficiência são mais cuidadosas e respeitadas com os outros, com os padrões de saúde e segurança
Pessoas com deficiência apresentam alto índice de ausência e alta rotatividade no trabalho	A ausência das pessoas com deficiência não é diferente das pessoas sem deficiência. Pelo contrário, cuidam mais do seu trabalho

Todas as pessoas com deficiência necessitam de ajustes de acomodação complicados e caros nos postos de trabalho	A maioria das pessoas com deficiência não necessitam de ajustes no posto de trabalho. Ajustes razoáveis dependerão do tipo de deficiência que a pessoa possui e o perfil da função, o custo e a dificuldade são menores do que o empregador imagina. Um estudo publicado pela Job Accommodation Network (JAN) indica que nos Estados Unidos 56% das acomodações custam menos que US\$ 600,00 e 15% não custa nada.
Pessoas com deficiência precisam de ajuda e supervisão constantes	Todos nós precisamos de ajuda em algum momento. A maioria das pessoas com deficiência que se candidatam a um emprego cuidam de si mesmas
A pessoa com deficiência não pode ser demitida.	Uma pessoa com deficiência pode ser demitida como qualquer outra

Fonte: Adaptado de: Guía para la inclusión de personas con discapacidad en el lugar de trabajo, feb. 2016, p.20. (Traduzido pelo autor, 2024).

3.3 COMO CONVERSAR COM SERVIDOR COM DEFICIÊNCIA

O uso correto da linguagem é primordial para a inclusão laboral dos servidores com deficiência porque as palavras e os gestos mediante os quais nos comunicamos criam efeitos, são performativos e condicionam a visão que temos do outro. O Quadro 2, demonstra a forma correta de se comunicar.

Quadro 2 – Forma correta e incorreta de comunicação

USO CORRETO DA LINGUAGEM	NÃO USE
Pessoa com Deficiência	Invalído, excepcional, doente, portador, especial, defeituoso, condenado, deficiente
Pessoa com Síndrome de Down	Mongoloide, mongol
Pessoa sem deficiência	Pessoa normal
Pessoa com deficiência visual ou cega	Ceguinha(o)
Pessoa com Deficiência Intelectual	Retardado mental, portador de retardamento mental, deficiente mental
Necessidades específicas	Necessidades especiais
Usuário de cadeira de rodas	Cadeirante
Deficiente auditivo ou surdo	Surdo-mudo

Fonte: Elaborado pelo autor (2024).

Desta forma, faz-se necessário saber como se comunicar de maneira que não traga constrangimento para ambas as partes. Para tanto seguem no Quadro 3, algumas sugestões de como tornar este primeiro contato mais interativo, descontraído e sem muita resistência na comunicação.

Quadro 3 – Sugestões de como interagir com a pessoa com deficiência

Deficiência	Como agir
Pessoa com deficiência física	Conversar no mesmo nível que o interlocutor olhando-o nos olhos (especialmente se a pessoa usa cadeira de rodas). Perguntar se ela precisa de ajuda em um deslocamento. Não pegar em sua cadeira de rodas, muletas ou bengalas sem consultá-la antes.
Pessoa com deficiência intelectual	Tratá-lo naturalmente, não de forma infantil. Usar uma linguagem simples em conversação. Ser paciente. Não completar as frases do outro.
Pessoa com deficiência visual	Falar claramente e em tom apropriado. Se quiser orientar ou ajudar, ofereça-se sutilmente ou perguntar se precisa. Usar palavras dimensionais como: esquerda, direita, frente, atrás, para a frente, abaixo, acima e outros. Não usar palavras imprecisas como: aí, isso, ali, a coisa, a pergunta.
Pessoa que tem deficiência auditiva	Para se comunicar, fique na frente da pessoa, pois isso facilita a leitura labial, ocular e facial. Nunca virar as costas para ele. Pode-se usar linguagem de sinais ou usar símbolos simples. Caso tenha dificuldade para se expressar uma ideia, usar papel, quadro negro ou um computador para escrever o que você quer dizer.

Fonte: Adaptado de: Guía para la inclusión de personas con discapacidad en el lugar de trabajo feb. 2016, p.6. (Traduzido pelo autor,2024).

3.4 COMO INTERAGIR COM PESSOA COM DEFICIÊNCIA

Em geral, a relação com as pessoas com deficiência não é muito diferente de qualquer interação social. Deve ser dada prioridade às regras de cortesia e bom tratamento, e se você tiver alguma dúvida, não tenha medo de perguntar.

Ao interagir com pessoas com deficiência, leve em consideração as seguintes dicas:



Durante suas interações pessoais, **SEJA NATURAL**, na sua comunicação e ações. Aja de forma **ESPONTÂNEA**, deixando de lado qualquer tendência preconceituosa. Lembre-se de tratar os outros com o mesmo respeito com o qual gostaria de ser tratado.

NÃO MENOSPREEZE as pessoas com deficiência. A deficiência não é incapacidade para o trabalho. Não subestime as possibilidades e não, superestime as potencialidades. Valorize talentos e habilidades.

Pergunte sempre antes de oferecer ajuda. Respeite a vontade da pessoa, **A AJUDA FORÇADA É IRRITANTE** e não se sinta ofendido caso ela não queira receber sua ajuda.

EVITE OFERECER CONSELHOS, sem serem solicitados. É importante não assumir postura superprotetora. Assim como todos, as pessoas com deficiência têm consciência de suas necessidades e desejos, e solicitarão orientação se necessário.

Quando estiver se comunicando com alguém com deficiência, **DIRIJA-SE DIRETAMENTE A ELA**, e não ao seu guia, intérprete ou companheiro.

EVITE MEXER NA CADEIRA DE RODAS ou em dispositivos biomecânicos **SEM AUTORIZAÇÃO PRÉVIA**, pois são itens de uso individual. Além disso, evite acariciar ou brincar com animais de serviço

USE O BOM SENSO, as pessoas com deficiência são tão diversas quanto todas as outras pessoas. Cada pessoa tem uma maneira e um ritmo diferente de fazer as coisas. Seja paciente e cuidadoso.

3.5 COMO ELIMINAR O CAPACITISMO

Na sociedade em que vivemos, o preconceito por vezes se apresenta de maneira sorrateira e até em discurso de boas intenções, e não é diferente quando falamos desse tipo de prática para com as pessoas com deficiência.

Capacitismo trata-se do preconceito em relação às pessoas com deficiência que nasce a partir da ideia de que esse grupo possui todas as suas capacidades limitadas, como se fossem inválidas.

Considerando que o capacitismo é um termo utilizado quando ocorre discriminação ou violência experienciadas por pessoas com deficiência, sejam elas física, intelectual ou sensorial, violência esta que considera tais pessoas como incapazes em razão da sua condição.

Observa-se que essas práticas discriminatórias podem ocorrer voluntariamente por meio de agressões físicas, ofensas, arquiteturas inacessíveis, ou involuntariamente através de tratamento com sentimento de pena, de inferioridade ou até mesmo da superproteção.

O capacitismo estigmatiza pessoas com deficiência como não aptas ou não capazes para gerir as próprias vidas e se materializa no preconceito, na exclusão da PCD, na falta de acessibilidade, na infantilização, nas expressões utilizadas para dar ênfase à deficiência.

Como visto o capacitismo é uma das mais frequentes formas de discriminação contra as pessoas com deficiência, o capacitismo se manifesta através de determinadas atitudes, maneiras de se comunicar, procedimentos, obstáculos físicos e arquitetônicos que limitam a participação plena dessas pessoas na sociedade.

De acordo com Costa (2024), o capacitismo institucional

É uma forma de discriminação que se manifesta pela invisibilização e por discursos que reforçam concepções de passividade.

O capacitismo resulta em exclusão, sofrimento e pode se reproduzir por:

- **Falta de interesse em estudar** as condições desiguais e desumanas impostas a essas pessoas.
- **Falta de acessibilidade** das informações produzidas.
- Excluir as pessoas com deficiência como beneficiárias das **ações universais**.
- **Pressupor incapacidade** ou **negar a autonomia** de suas escolhas.
- **Reproduzir mitos e estigmas**

- **Falta de práticas** que contemplem a diversidade humana.
- **Não reconhecer as características e necessidades** das pessoas com deficiência.
- **Negar informações** sobre sua saúde.
- **Não garantir o sigilo** profissional - usuário.
- **Ausência de educação anticapacitista** permanente.
- **Negar a pessoa com deficiência em sua integralidade** ao desconsiderar que possui gênero, sexualidade, raça, cor e etnia.
- **Dificultar/impedir que ocupem espaços de participação** e representação. (Costa, 2024, p.4 e 5).

Esse tipo de preconceito pode e deve ser vencido e eliminado, para a realização dessa ação, seguem as maneiras de combatê-lo.

É comum ouvir falas capacitista de forma direta, mas não intencional. Falas essas utilizadas entre pessoas sem deficiência.

O Quadro 4 exemplifica algumas destas falas, que devem ser evitadas, pois estas são carregadas de capacitismo e também conhecidas como falas preconceituosas.

Quadro 4 – Expressões Utilizadas

Falas capacitista	Significado: Quando a pessoa
“dar uma de João sem braço”	se faz de desentendido, ou não quer fazer algo
“desculpa de aleijado é muleta”	quer justificar o que não tem justificativa
“mais perdido que cego em tiroteio”	não consegue encontrar ou entender algo
“é um retardado mental”	não consegue compreender ou realizar alguma atividade
“essa tarefa é tão simples que até um aleijado poderia fazer.”	menospreza a capacidade de quem possui deficiência física
“é um autista, então ele deve ser um gênio em Matemática.”	valoriza de forma pejorativa uma pessoa com espectro autista
“é surda, então não pode contribuir para a conversa.”	menospreza o poder de diálogo da pessoa surda
“está cego”	não encontra ou enxerga algo
“está surdo”	não escuta ou entende algo
“está doido”	tem uma atitude inesperada

Fonte: Elaboração do autor (2024).

Outras formas de evitar o capacitismo no ambiente de trabalho é promover a interação entre os servidores sem e com deficiência em todos os ambientes, tais como:

- Promover a convivência: criar oportunidade de relacionamento entre servidores com e sem deficiência. O convívio afasta e desconstrói estereótipos.
- Mostrar as situações em que ocorram preconceito / exclusão. Exemplo: dinâmicas inclusivas nas quais hajam interação entre os servidores com e sem deficiência
- Entender as especificidades dos servidores com deficiência e entender que isso não os torna menos produtivo.
- Em caso de dúvida de como interagir: pergunte ao próprio servidor qual a melhor forma.
- Utilizar livros, filmes e demais materiais sobre deficiência para exemplificar diversidade.

4 ORIENTAÇÕES ESPECÍFICAS DE INCLUSÃO LABORAL

Para que a inclusão laboral ocorra de forma plena, o servidor com deficiência deve ter seus anseios atendidos. De acordo com Belchior; Nogueira (2019), para a adoção do Emprego Apoiado (EA), é necessário,

[...] trabalhar em prol da mudança de mentalidade e de práticas convencionais de atenção às pessoas com deficiência. É preciso superar o “paradigma da integração” e adotar o “paradigma da inclusão”, visto que é a sociedade que deve se adequar às diferentes peculiaridades da diversidade humana. (Belchior; Nogueira, 2019, p. 1).

A gestão deve prioritariamente ouvir o servidor e entender como ele pode contribuir com a instituição, quais as suas habilidades e as suas dificuldades. Desta forma, entender como o servidor com deficiência pode contribuir com a instituição, o que proporcionará que o mesmo seja inserido de forma integral.

Para que isto se realize, alguns fatores devem ser observados tendo por exemplo:

- A equipe de trabalho precisa acolher este servidor;
- O espaço do trabalho precisa ser acessível;

- O servidor em questão deve se identificar com as funções que lhes foram atribuídas.

Desse modo, os servidores com deficiência, podem ser favorecidos e assim atingir os seus objetivos e minimizar suas dificuldades no ambiente laboral, social e, conseqüentemente, nos demais.

4.1 ASSUMIR O MODELO DOS DIREITOS NO CICLO DE GESTÃO DE PESSOAS

O ciclo de gestão de pessoas costuma englobar uma série de etapas, que podem variar de acordo com as diversas instituições que contratam servidores com deficiência, mas de modo geral, engloba o planejamento, recrutamento, seleção, indução, treinamento e desenvolvimento, avaliação de desempenho, remuneração e benefícios, desenvolvimento da carreira e desligamento ou aposentadoria.

Em todas essas etapas, devem ser seguidas as recomendações descritas no presente guia. Tratando-se de instituição pública na qual as pessoas com deficiência são contratadas mediante os procedimentos de concurso, optou-se por focalizar a etapa de indução inclusiva como momento crucial que alimenta o processo todo da inclusão laboral de servidores com deficiência.

4.2 INDUÇÃO INCLUSIVA

O Guia de Orientação para a elaboração de Procedimentos/Programas de Indução para Serviços Públicos (Rectoría, 2018), recomenda que seja nomeado **um agente indutor ou tutor**, para acompanhar e orientar o trabalhador com deficiência, que seja conhecedor das normas e diretrizes da organização, capaz de responder todas as perguntas, durante o período inicial do processo de indução. Dessa forma, mediante os apoios desse servidor, será facilitada a inclusão da pessoa com deficiência e a equipe com a qual trabalhará, como também com as demais áreas.

De acordo com as orientações fornecidas pelo mesmo guia, no item Função Pública a este respeito, indica-se que cada organização deve ter e aplicar **programas sistemáticos de indução** que atendam aos objetivos de socializar, orientar, treinar, alinhar e fidelizar os servidores, realizando pelo menos as três fases indicadas no Quadro 5.

Quadro 5 – Orientações para indução de servidores

Objetivo	Ações
Boas-vindas	Recepção e inclusão através atividades de acolhimento, apresentação e reconhecimento do ambiente de trabalho
Informações transversais	Disponibilizar espaços para entrega dados e conteúdos sobre a estrutura, estratégia e processos da instituição
Informações específicas	Atividades direcionadas para clarificação das tarefas, responsabilidades, funções e objetivos do cargo a ocupar.

Fonte: Elaboração do autor (2024), Adaptado de: Rectoria (2018).

Isto colocado, é fundamental que os servidores participem plenamente nessas instâncias, por isso, é necessário que os programas de indução sejam acessíveis e inclusivos. Assim, além de reduzir a ansiedade associada ao início de um novo emprego, estas atividades impedem que os trabalhadores com deficiência abandonem suas atividades laborais.

Os procedimentos/programas de indução devem **ser dirigidos pelos gestores da instituição**, as lideranças diretas e as respectivas Áreas de Gerenciamento de Pessoas, tendo a responsabilidade de estabelecer os objetivos do procedimento/programa de indução: Socializar, orientar, treinar, alinhar e manter o novo servidor com a organização de forma sistematizada e formal, para que assimile rapidamente a cultura da organização e demonstrar um comportamento de compromisso com ela. (Rectoria, 2018).

Com isso, visa-se reduzir o tempo de adaptação ao trabalho e facilitar o processo de inclusão dos novos servidores que ingressam no serviço, promovendo a satisfação adequada no trabalho e uma melhor performance para a organização.

Segundo o mesmo guia (Rectoria, 2018), para o desenvolvimento do programa de acolhimento inclusivo, em primeiro lugar, é necessário **que haja uma instância específica**, onde o servidor possa comunicar voluntariamente a sua situação de deficiência em um ambiente que lhe transmita confiança. Isto é importante, pois nos primeiros dias pode surgir a necessidade de informar sobre novas barreiras que possam ter sido identificadas e outras solicitações de acomodações ou ajustes razoáveis. Vale ressaltar que a coleta dessas informações, resultará em um melhor desempenho do novo servidor com deficiência.

Em segundo lugar, deve garantir que **o servidor participe de todas as atividades** que compõe o programa, é fundamental implementar os ajustes razoáveis

solicitados pelos novos servidores em cada um dos momentos contemplados no processo de posse. Alguns exemplos destas adaptações: a flexibilidade do horário durante os primeiros dias, a inclusão de pictogramas ou diagramas explicativos nas apresentações sobre a instituição e a adaptação do ritmo de ensino das tarefas contempladas para o cargo.

O Quadro 6 demonstra as recomendações para desenvolver processos de indução inclusivos.

Quadro 6 – Recomendações para desenvolver processos de indução inclusivos

Ações	Atividades	Quem faz	Resultados
Espaços confiáveis para falar sobre deficiência	Pode ser benéfico na medida em que esta informação seja utilizada para implementar ajustes ou adaptações razoáveis antes da chegada à instituição	Gestão	Estabelece um canal de comunicação para abordar o surgimento de novas barreiras dentro do ambiente de trabalho, tanto na modalidade remota como presencial.
Acessibilidade de infraestrutura e informação	Ambientes e as informações acessíveis. Rampas e salas acessíveis, adicionar legendas às apresentações, transferir documentação e manuais para formatos de fácil leitura e ter linguagem gestual.	Gestão	Maior produtividade e segurança para o servidor
Ajustes ou adaptações razoáveis	Relacionada ao trabalho, incluindo o horário, o cargo e o ambiente de trabalho, rampas, móveis, entre outros.	Gestão	Desempenho mais eficaz do servidor no trabalho
Promover mentoria ou colaboração entre colegas	Demonstrar como realizar tarefas, dando instruções e comentários claros, explicando regras formais e informais da Instituição e incentivando a participação em diversas atividades.	Mentor	A mentoria também pode ser um espaço para tirar dúvidas sobre protocolos e serviços de saúde estabelecidos na Instituição.
Mecanismos de avaliação e monitoramento	Pesquisas para o trabalhador e sua gestão direta, seguidas de espaço de conversa para entregar feedback sobre resultados alcançados, pontos fortes e áreas de melhoria.	Instâncias de avaliação e monitoramento de desempenho de servidores	Identificar qualquer barreira que possa estar afetando o desempenho do servidor, tanto na modalidade remota como presencial. Identificar os resultados alcançados, pontos fortes e pontos fracos.

Fonte: Elaboração do autor (2024), Adaptado de: Rectoria (2018).

4.3 CONSTRUÇÃO DE UMA CULTURA ORGANIZACIONAL INCLUSIVA

A exclusão no emprego e a discriminação no trabalho das pessoas com deficiência provêm em grande parte dos preconceitos, estigmas e capacitismo que se encontram enraizados no mercado e nos ambientes de trabalho, quer dizer, dependem de uma cultura organizacional não inclusiva. Isto porque a cultura organizacional envolve um conjunto de crenças, de tradições, de valores, de normas, de formas, a acontecerem os procedimentos, muitas vezes inconscientes, mas que são amplamente compartilhados em uma organização (Schein, 2009; Handy, 2012).

Não é fácil construir uma cultura organizacional inclusiva, porque como disse Einstein “É mais fácil desintegrar um átomo do que um preconceito” (Schwartzman, 2007). Por esse motivo, a construção de uma cultura organizacional inclusiva requer de todo um conjunto de medidas e atividades continuadas no tempo e avaliadas periodicamente. Dentre elas, podemos ressaltar:

- Um **forte compromisso institucional** liderado pelas máximas autoridades da UFRB com o propósito de promover constantes avanços na criação de uma cultura organizacional inclusiva.
- O estabelecimento de **uma política de inclusão laboral** com metas e objetivos, verificáveis e mensuráveis, que promovam progressividade na consolidação de uma cultura organizacional inclusiva.
- Criação de **espaços de conscientização** sobre a situação laboral dos servidores com deficiência, como cursos, campanhas de sensibilização, relatórios sobre as avaliações dos avanços conseguidos na cultura organizacional inclusiva.
- **Pesquisas periódicas** sobre o diagnóstico em relação ao alcance e grau de inclusão, do qual devem participar servidores com deficiência, assim como servidores de diferentes setores da universidade.
- Implementação de **ações e medidas** derivadas da análise dos resultados das pesquisas periódicas realizadas.

4.4 SOLUÇÃO ASSISTIVA DO AMBIENTE LABORAL

Como ressaltado no referencial conceitual e normativo adotado no presente guia, a solução assistiva implica na articulação de três aspectos ou dimensões: A acessibilidade do local de trabalho, os produtos de tecnologia assistiva e os serviços ou apoios de assistentes laborais, o qual pode ser representado na seguinte equação:



Desse referencial, destaca-se que:

- Quanto à acessibilidade dos ambientes de trabalho é necessário levar em consideração que ela é:

1. Uma **condição** de todo e qualquer ambiente, real ou virtual. Isso significa que eles **devem ser** acessíveis, pronto. Caso não sejam, constituem uma discriminação passível de sanção e multa.

2. Uma **possibilidade**, o qual significa que o argumento, às vezes mencionado de que é impossível fazer acessíveis alguns prédios ou ambientes, sistemas, plataformas, manuais ou processos de trabalho, etc., não tem cabimento em hipótese nenhuma. Entretanto, ao falar de possibilidade está aberta a consideração de um grau menor ou maior de acessibilidade, isto é, poderão ser feitas gradativamente adequações de acessibilidade dos ambientes.

3. Um **conjunto** de dimensões de acessibilidade ou de eliminação de barreiras:

- Quanto aos **produtos de tecnologia assistiva** deve ser considerado que:

1. Trata-se de **apoios tecnológicos individualizados** dos servidores com deficiência, levando em consideração e avaliando a tipologia dos diferentes produtos de tecnologia assistiva requererá frequentemente adaptações assistivas específicas para cada servidor com

deficiência.

2. Constituem um direito, cuja finalidade é facilitar as atividades diárias, permitindo o aumento da sua produção, a melhoria na comunicação e maior autonomia.

- Quanto aos **apoios laborais personalizados** deve ser considerado que:

1. Emprego apoiado é uma tecnologia assistiva que, segundo Belchior; Nogueira (2019), “[...] abrange um conjunto de ações denominadas apoios, para que as pessoas consigam ingressar no trabalho formal em condições de trabalho e salário iguais aos dos trabalhadores em geral, acedendo a um emprego digno.”

2. Desta forma, podemos dizer que a metodologia do emprego apoiado é um fator primordial para a inserção do servidor com deficiência na UFRB, possibilitando assim que eles consigam avançar em sua carreira e produzir ou desempenhar suas atividades da melhor forma possível. Cabe salientar que a metodologia do emprego apoiado não se caracteriza como uma política assistencialista, e sim uma metodologia que visa a inclusão do servidor com deficiência de forma plena, podendo assim proporcionar uma melhor qualidade de vida para o servidor e um melhor desempenho nas suas atividades no ambiente laboral.

Diante dessas obrigações da UFRB deve ser ressaltado que a acessibilidade do ambiente laboral da UFRB não pode se guiar pelo mínimo legal, porque ela se orienta pelo **objetivo da excelência** da pesquisa, ensino e extensão, assim como também pela qualidade social acadêmica e pela finalidade de dar acesso aos estudos universitários à população historicamente excluída dos mesmos.

Dessa forma, esses objetivos de excelência acadêmica e da qualidade social universitária, da diversidade e da inclusão devem agregar e se estender a todos os âmbitos e dimensões da acessibilidade. Nesse sentido, é importante frisar que uma universidade constitui toda ela um ambiente formativo, compõe um processo acadêmico, ela deve transpirar ensino, pesquisa e extensão pela acessibilidade de todos seus atos, de todos seus comunicados, de todos seus ambientes, etc., etc. **Isto é, a acessibilidade é educativa!!!**

Há excelentes orientações disponíveis sobre acessibilidade física, cognitiva e comunicacional, além de acessibilidade digital, que podem ser usadas e implementadas para que, de maneira gradual, a UFRB se torne um ambiente educacional mais acessível, através do trabalho adaptado de seus servidores com deficiência.

Assim, considerando o foco deste guia que diz respeito aos servidores com deficiência.

4.5 COMO FAZER UM ESPAÇO DE TRABALHO ACESSÍVEL

Para tornar um espaço de trabalho acessível, seja ele um escritório ou qualquer outro ambiente, deve-se observar as especificidades dos servidores com deficiência, pois cada deficiência deve ter um ajuste específico. Exemplo:

A pessoa com deficiência física, mobilidade reduzida e/ou dificuldade de locomoção precisam ter móveis ergonômicos que se adequem às especificidades do servidor.

A pessoa com deficiência auditiva tem a necessidade de espaço amplo, bem iluminado, o qual possibilite a comunicação em libras e ou leitura labial de forma facilitada.

A pessoa com deficiência visual, cego ou baixa visão, precisa de adaptações, sendo elas: disposição de móveis e ou mobiliários de forma que facilite a sua localização e/ou locomoção dentro do espaço de trabalho, bem como os materiais necessários e adaptados, sempre observando as especificidades de cada servidor com deficiência.

Para tornar estes espaços acessíveis, devemos contar com as tecnologias assistivas, as adaptações razoáveis e principalmente o olhar sensível dos gestores, pois as questões de inclusão, para além das técnicas de acessibilidade e de tecnologias assistivas, também chamadas de ajudas técnicas ou de novas tecnologias, precisam ter a ação do homem com uma sensibilidade para acolher e incluir de forma igualitária. Dando condições para que o servidor com deficiência possa ter um desempenho satisfatório tanto quanto dos demais servidores.

Tratando-se de uma universidade, o servidor com deficiência está alocado em diversos ambientes, sendo nas áreas administrativas, laboratórios, campo, salas de

aulas, entre outros, pois existem servidor técnico e docente com deficiência, faz-se necessário adotar o desenho universal, dessa forma, serão minimizadas as barreiras que possam ser encontradas e que dificultem o desempenho desses servidores.

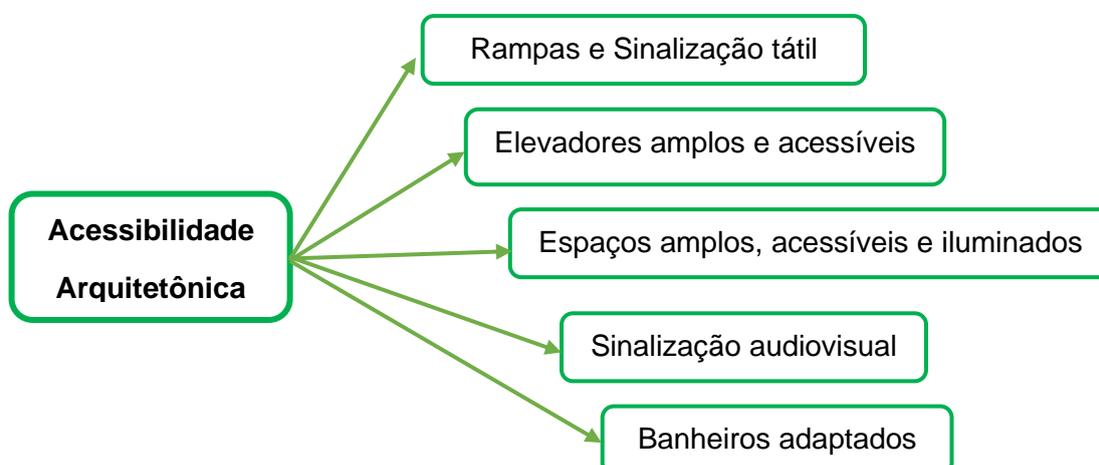
Adequações razoáveis são necessárias para a inclusão desses servidores. A melhor forma de alcançar as adequações de maneira abrangente é conversando com o servidor com deficiência e buscando entender as suas especificidades, pois estamos tratando de ser humano e cada um tem sua singularidade.

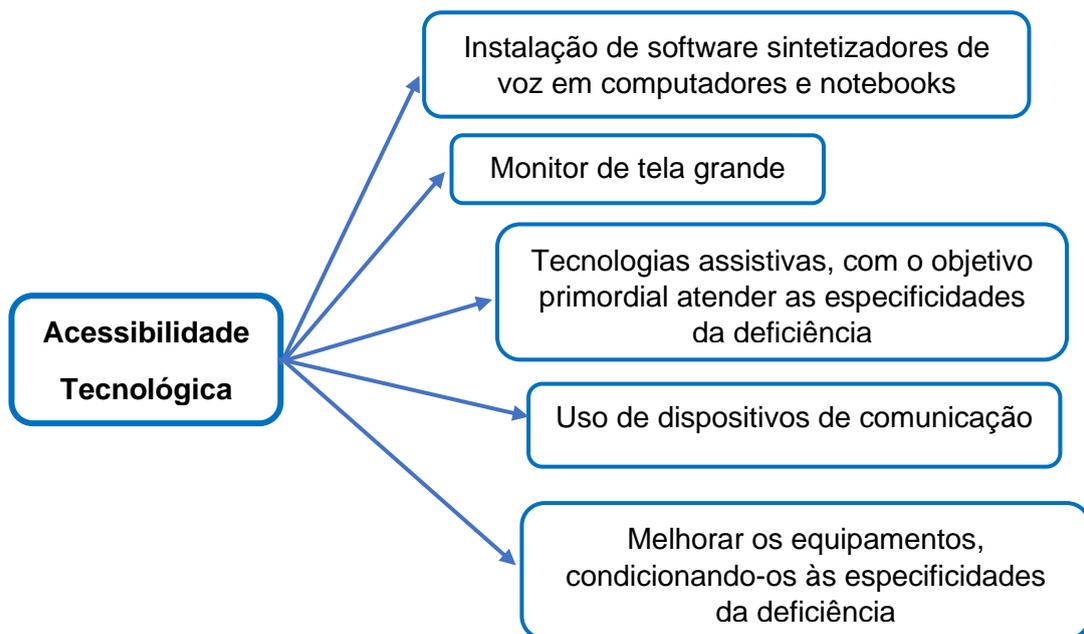
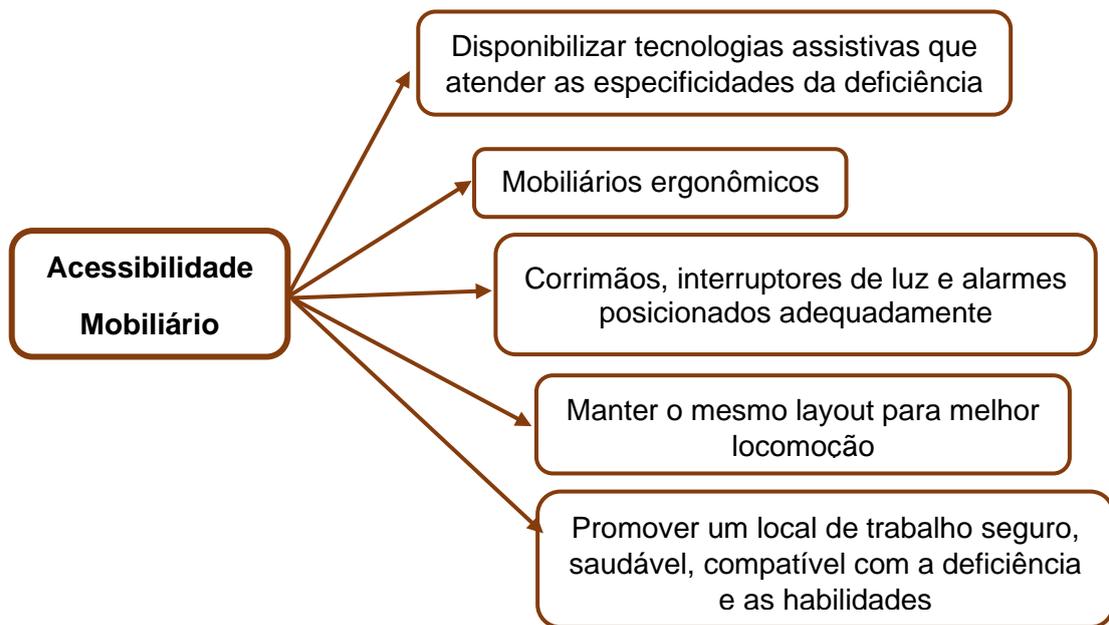
4.6 DEMANDAS DE SOLUÇÃO ASSISTIVA DOS SERVIDORES COM DEFICIÊNCIA

Considerando que a elaboração do presente Guia de Inclusão Laboral do Servidor com Deficiência foi construído com a finalidade de contribuir com o aprimoramento dos serviços de recursos humanos da UFRB e que tendo como fundamento a pesquisa de mestrado realizada em articulação com a estruturação do presente guia, na qual foi captado dificuldades, desafios e sugestões dos servidores desta universidade, assim sendo é importante incluir no presente guia o que esses servidores tem a dizer sobre suas necessidades de soluções assistivas.

A seguir, indicamos na forma de diagrama e de uma forma geral, mediante tópicos, as principais necessidades e demandas. O Diagrama 1 demonstra as adequações necessárias na visão dos respondentes.

Diagrama 1 – Adequações necessárias para o desenvolvimento no trabalho





Fonte: Elaborado pelo autor (2024).

Atender essas demandas constitui um **primeiro passo** do processo de inclusão laboral dos servidores com deficiência da UFRB, salientando que em numerosos casos implicam em **adaptações razoáveis**, as quais, como enfatizado, constituem um direito individual de cada servidor com deficiência, a ser resolvido caso

a caso, situação por situação, para cada um dos servidores, que demandarem uma adaptação razoável.

5 INSTITUCIONALIZAR A INCLUSÃO LABORAL DOS SERVIDORES COM DEFICIÊNCIA

Nesta recomendação destacam-se propostas de tipo estrutural que garantam sustentabilidade como prática de excelência continuada da UFRB no campo da inclusão laboral. Elas devem incorporar recomendações já descritas no presente guia: princípios da diversidade e inclusão, construção de uma cultura inclusiva, gestão inclusiva de servidores, desenvolvimento de produtos e serviços.

5.1 CRIAÇÃO DE UM PROGRAMA DE INCLUSÃO LABORAL DE SERVIDORES COM DEFICIÊNCIA

Este programa deve incorporar as recomendações já descritas no presente guia: princípios, modelo dos direitos, compromisso e envolvimento ativo da alta direção da UFRB, construção de uma cultura inclusiva, gestão inclusiva de servidores, desenvolvimento de produtos e serviços, participação dos servidores com deficiência.

O programa deve ser institucionalizado política, econômica e administrativamente, mediante normativa adequada, e recomenda-se que fique sob responsabilidade da Pró - Reitoria de Gestão de Pessoas – PROGEP.

O objetivo do Programa de Inclusão Laboral deve ser o de promover com sucesso, sustentabilidade e excelência a inclusão laboral dos servidores com deficiência, dando dessa forma cumprimento ao disposto na Convenção da ONU dos Direitos da Pessoa com Deficiência e ao Estatuto da Pessoa com Deficiência ou Lei Brasileira de Inclusão.

A abrangência do mesmo deve envolver de forma transversal todas as unidades e estruturas que compõem a UFRB.

A meta quantitativa de funcionários com deficiência deve ser especificada, alicerçada em diagnósticos de inclusão e em medidas consequentes, e revisada periodicamente.

Na pesquisa verificou-se que o quantitativo de servidores com deficiência atualmente na UFRB é de 2,5%. Cabe aqui salientar que a Lei 8112/90 dispõe em

seu Art. 5 § 2º “Às pessoas portadoras de deficiência é assegurado o direito de se inscrever em concurso público para provimento de cargo, [...] serão reservadas até 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas no concurso”. No entanto, a referida Lei, não trata do percentual mínimo de vagas a ser ofertada. Para mudar esta realidade na UFRB, deve ser ofertado um maior quantitativo de vagas no edital, chegando a atingir o número máximo que a legislação permite. Para que os candidatos e possíveis servidores com deficiência venham realizar o concurso e possa, após a aprovação, assumir o cargo em questão.

Segundo a OIT (2021), a inclusão laboral das pessoas com deficiência tem que manter-se unida à diversidade, isto é, à inclusão laboral de coletivos “minoritários”, quer dizer, de grupos que “sejam ou não numericamente minoritários, enfrentam barreiras estruturais, sociais e econômicas para sua inclusão” (OIT, 2021, p. 29).

A OIT (2016), enfatiza que a contratação de PCD, traz vários benefícios para as organizações tais como: melhora na interação entre os colegas da instituição; a troca de experiências; o companheirismo, a cooperação; dentre outros. Desta forma, fazendo um paralelo entre a legislação brasileira e as orientações da OIT (2016), observa-se que seria relevante admitir o percentual máximo presente na legislação para termos essa experiência em diversos espaços nesta instituição.

A **meta qualitativa** do programa de inclusão focaliza o grau, o nível de inclusão, ou seja, o quão profunda ela é. Como descrito, a inclusão refere-se à medida em que os servidores se sentem respeitados, com sentimento de pertencimento à instituição, orgulhosos, por serem compreendidos, valorizados e apoiados.

A OIT (2021) ao considerar que a diversidade e a inclusão devem ir unidas nas políticas das organizações, valoriza a importância dos efeitos positivos da inclusão, uma vez que conseguir a diversidade de funcionários numa organização depende da inclusão, porque é esta a que consegue manter no emprego os funcionários pertencentes a grupos “minoritários”, geralmente discriminados:

Vários estudos mostram que **os avanços e benefícios da diversidade no local de trabalho só podem ser alcançados com foco na inclusão**. Por exemplo, embora uma organização possa ter sucesso na contratação de uma combinação mais diversificada de funcionários, **é a inclusão a que influencia até que ponto esses**

diversos funcionários são retidos e podem prosperar. Ao contrário da diversidade, que normalmente se centra na quantidade (a representação de diferentes grupos numa empresa), a inclusão centra-se na qualidade (a experiência de indivíduos e grupos no local de trabalho). (OIT, 2021, p. 29. Grifos do autor)

Um **conjunto de atividades** deve proporcionar o alcance dos objetivos e metas do Programa de Inclusão Laboral. Nesse sentido, a OIT enfatiza que essas ações devem contar **com recursos suficientes** e serem claramente identificáveis na estratégia e cultura da empresa (OIT, 2021).

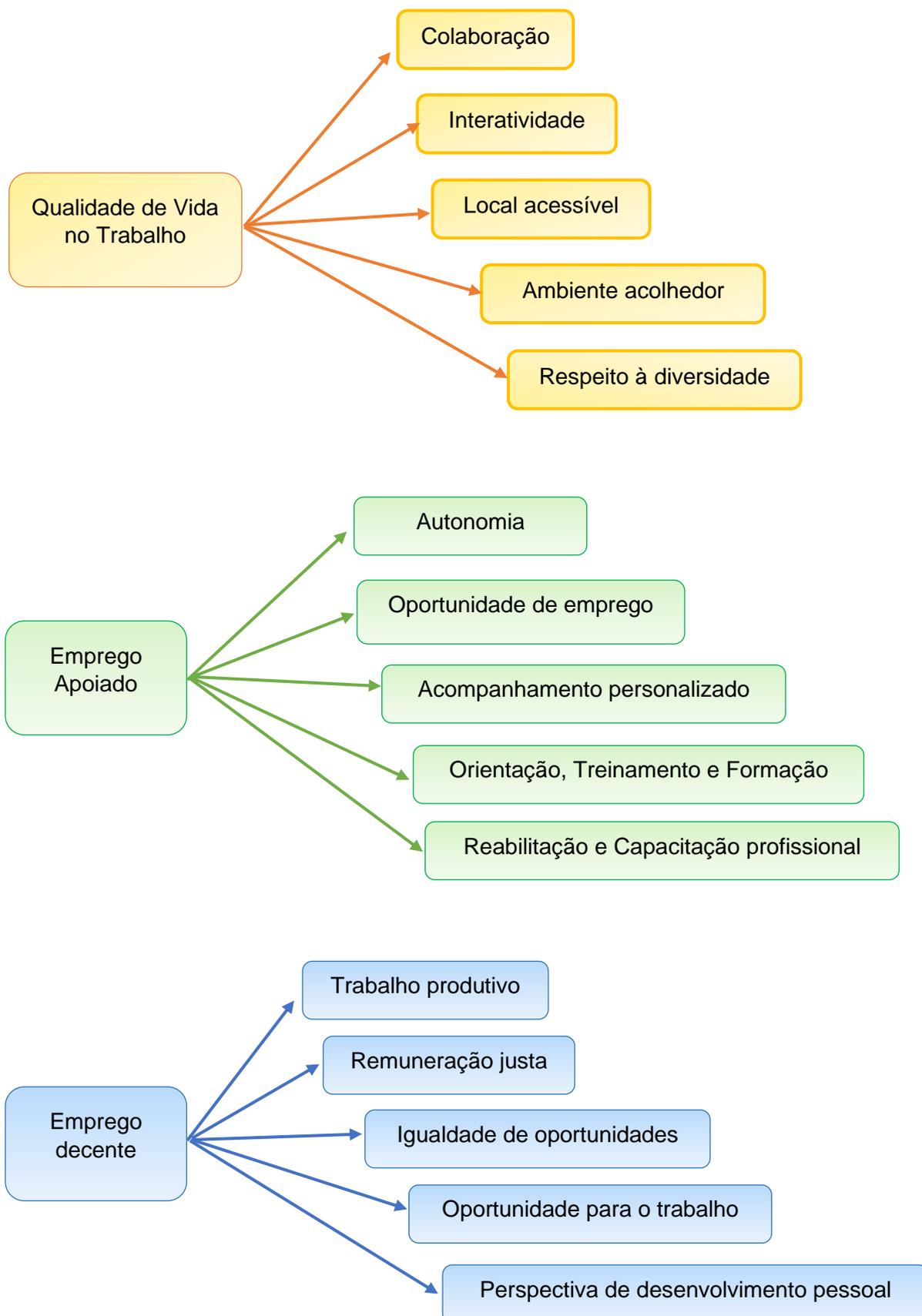
5.2 CRIAÇÃO DO NÚCLEO DE INCLUSÃO LABORAL DOS SERVIDORES COM DEFICIÊNCIA

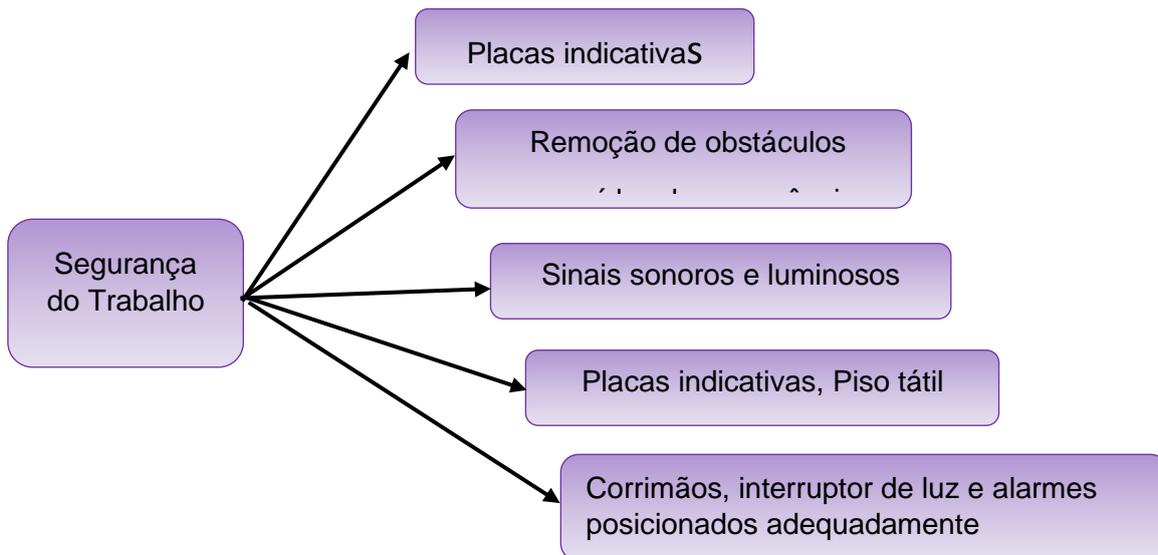
Tendo em vista que é de fundamental importância a participação dos servidores com deficiência nas decisões que lhes dizem respeito, tais como: Acessibilidade, Efetiva Inclusão e Participação nas Atividades, sugere-se a criação de um Núcleo na Pró - Reitoria de Gestão de Pessoas – PROGEP, que trate diretamente sobre as questões elencadas anteriormente, com a participação do servidor com deficiência, tanto nas deliberações como nas decisões que lhes forem necessárias para incluí-los em todos os espaços da Instituição.

Obs.: Sugere-se que o coordenador deste Núcleo, seja um servidor com deficiência, com capacitação que lhe permita discorrer sobre as temáticas, pois a Convenção da ONU trás o seguinte slogan: “ Nada sobre nós, sem nós”, ou seja: “Nada sobre a pessoa com deficiência, sem a pessoa com deficiência”.

Diante do exposto anteriormente, o Diagrama 2 demonstra as ações e atividades necessárias para que o servidor com deficiência possa desfrutar da Qualidade de Vida no Trabalho, do Emprego Apoiado, do Emprego Decente e da Segurança do Trabalho.

Diagrama 2 – Pontos norteadores para inclusão do servidor com deficiência





Fonte: Elaborado pelo autor (2024).

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A construção deste guia só foi possível mediante a realização da pesquisa junto aos servidores com deficiência da UFRB, aos quais deixo aqui meus agradecimentos. Busquei abordar temáticas que julgo serem relevantes no processo de inclusão do servidor com deficiência, bem como o objetivo principal é de melhorar sua qualidade de vida dentro da instituição UFRB.

Com o objetivo de viabilizar, instruir, informar, possibilitar a inclusão dos servidores com deficiência nesta instituição, foi delineado um caminho, o qual perpassou pelas legislações que estão em evidência na atualidade, trazendo abordagens sobre como acolher os servidores com deficiência, tratando questões sobre o capacitismo e como evitar que a prática capacitista ocorra dentro do espaço laboral e sobretudo enfatizar atitudes dignas e respeitadas para com os servidores com deficiência.

Desta forma, o presente guia é o pontapé inicial para a adoção de uma cultura de inclusão dentro da instituição. Pontos negativos e positivos foram observados no decorrer da pesquisa, a qual deu surgimento e embasamento para a criação deste Guia de inclusão laboral. Contudo, cabe salientar que este deve ser um trabalho contínuo, este primeiro guia pode e deve ser modificado quando necessário, para adequar as especificidades dos servidores com deficiência e de outras demandas que venham a surgir na instituição.

Assim sendo, os gestores podem tomar posse deste instrumento para conseguir ter um norte nas questões de inclusão dos servidores com deficiência. Não poderia deixar de enfatizar a necessidade da criação do núcleo que discuta as questões dos servidores com deficiência nesta instituição, pois é de conhecimento de todos, que existe o Núcleo de Política de Inclusão – NUPI, vinculado à Pró-Reitoria de Graduação – PROGRAD, como também, a Comissão dos Direitos da Pessoa com Deficiência da UFRB - CONDIP, que cuidam especificamente de questões ligadas aos discentes de graduação.

No tocante, à Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas - PROGEP, não dispõe de um núcleo que trate diretamente dos direitos dos servidores com deficiência.

Diante do exposto, deixo aqui meus agradecimentos, espero que este guia venha a contribuir para o desenvolvimento e desempenho do servidor com deficiência na UFRB e que possa agregar informações aos conhecimentos dos gestores.

REFERENCIAS

AAATE / EASTIN - ASSOCIATION FOR ADVANCEMENT OF ASSISTIVE TECHNOLOGY IN EUROPE / ASSOCIATION EUROPEAN ASSISTIVE TECHNOLOGY INFORMATION NETWORK. **Service Delivery Systems on Assistive Technology in Europe**. Position Paper. Copenhagen, 2012. Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, e Protocolo Facultativo à Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, Brasília setembro de 2007.

Disponível em:

<http://portal.mec.gov.br/index.php?option=com_docman&view=download&alias=424-cartilha-c&category_slug=documentos-pdf&Itemid=30192> Acesso em: 16 jan. 2022

BELCHIOR, E. M. U.de C.; NOGUEIRA, V. L. P. dos S., **Emprego Apoiado: por que e para quem**. Parceiro: Instituto Municipal Philippe Pinel/Núcleo de Intervenção Cultural e Geração de Trabalho e Renda. Rio de Janeiro, 14 de abril de 2019.

BRASIL, **Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência**. Presidência Da República Secretaria Especial dos Direitos Humanos Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência. Brasília, 2007, Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/index.php?option=com_docman&view=download&alias=424-cartilha-c&category_slug=documentos-pdf&Itemid=30192> Acesso em: 21 fev. 2024.

_____, **Decreto Legislativo nº 186, de 9 de julho de 2008**, Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/congresso/dlq/dlq-186-2008.htm>. Acesso em: 15 jan. 2024.

_____, **Decreto nº 6.949, de 25 de agosto de 2009** Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2009/Decreto/D6949.htm. Acesso em 25 mar 2023

_____, **Lei nº 13.146**, de 6 de julho de 2015. Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (LBI). Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm> Acesso em: 10 jan. 2023.

_____, Protocolo Facultativo à Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, Brasília setembro de 2007. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/index.php?option=com_docman&view=download&alias=424-cartilha-c&category_slug=documentos-pdf&Itemid=30192> Acesso em: 16 jan. 2022.

CAMBIAGHI, Silvana. *Desenho universal: métodos e técnicas para arquitetos e urbanistas*. 2º ed. São Paulo: Editora Senac São Paulo, 2011. p 1-285.

CHILE. Orientaciones para la elaboración de Procedimientos/Programas de Inducción para Servicios Públicos. Dirección Nacional del Servicio Civil. Ministerio de Hacienda de Chile. Santiago: 2018.

COSTA, L. S. et al. *Combata o capacitismo: orientações para o respeito à diversidade humana*. 2ª ed. Rio de Janeiro: Fiocruz, 2024. Disponível em: <https://www.arca.fiocruz.br/bitstream/handle/iciict/61296/Combata_o_capacitismo.pdf?sequence=13&isAllowed=y>. Acesso em: 15 abr. 2024.

DELGADO GARCIA, J. C. Estudos socioeconômicos nas políticas de PD&I para inclusão social das pessoas com deficiência: Diagnósticos e perspectivas. IN: DELGADO GARCIA e ITS BRASIL (Orgs.) **Violência, Emprego, Tecnologia Assistiva e Direito aos Apoios: perspectivas nas políticas de PD&I para inclusão social das Pessoas com Deficiência**. São Paulo: ITS BRASIL, p. 12-42. 2017.

DELGADO GARCIA, J. C.; SALA, J. B.; INSTITUTO DE TECNOLOGIA SOCIAL. Uma proposta de Anteprojeto de Lei de Política Nacional de Trabalho com Apoio para Pessoas com Deficiência. In: DELGADO GARCIA, J. C.; INSTITUTO DE TECNOLOGIA SOCIAL (Orgs.). **Trabalho com Apoio para Pessoas com Deficiência**: Uma proposta de política pública. Metodologia do Emprego Apoiado. São Paulo: ITSBRAZIL, p. 14-29, 2017.

DEVANDAS-AGUILAR, C. (2016). Informe de la Relatora Especial del Consejo de Derechos Humanos sobre los derechos de las personas con discapacidad. **Assembleia Geral das Nações Unidas**, A/71/314.

HANDY, C. **Deuses da administração: Como enfrentar as constantes mudanças da cultura empresarial**. São Paulo. Saraiva. 2012.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT) **Transformar las empresas mediante la diversidad y la inclusión Oficina Internacional del Trabajo** – Ginebra: OIT, 2021. Transformar las empresas mediante la diversidad y la inclusión Oficina Internacional del Trabajo – Ginebra: OIT, 2021. Disponível em: <https://www.ilo.org/wcmstp5/groups/public/---ed_dialogue/---act_emp/documents/publication/wcms_844928.pdf>. Acesso em 25 de jan de 2024.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT) **Guía para la inclusión de personas con discapacidad en el lugar de trabajo**. Organización Internacional del Trabajo – OIT, para los Países Andinos, 2016. Disponível em: <<https://www.ilo.org/lima/lang--es/index.htm>> . Acesso em: 15 jan. 2024.

SASSAKI, R. K. **Inclusão: construindo uma sociedade para todos**. Rio de Janeiro: WVA,2006.

SCHEIN, E. **Cultura Organizacional e Liderança**. São Paulo: Atlas, 2009.

SCHWARTSMAN, H. Quebrar um preconceito é tão difícil quanto fragmentar um átomo. **Folha de S. Paulo**, 06 de maio de 2007. Disponível em:<<https://www1.folha.uol.com.br/fsp/especial/fj0605200713.htm>>. Acesso em 13 de fev. de 2024.

WEHMAN, P. Supported Employment: What is it? **Journal of Vocational Rehabilitation**, v.3, n. 37, p. 139-142, 2012