

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE JUIZ DE FORA
CENTRO DE POLÍTICAS PÚBLICAS E AVALIAÇÃO DA EDUCAÇÃO
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO PROFISSIONAL EM GESTÃO E
AVALIAÇÃO DA EDUCAÇÃO PÚBLICA**

Clarice Ferreira Metri

**Desenvolvimento profissional para os servidores técnico-administrativos em educação
com deficiência na Universidade Federal de Juiz de Fora**

JUIZ DE FORA

2021

Clarice Ferreira Metri

**Desenvolvimento profissional para os servidores técnico-administrativos em educação
com deficiência na Universidade Federal de Juiz de Fora**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação Profissional em Gestão e Avaliação da Educação Pública, da Universidade Federal de Juiz de Fora, como requisito parcial à obtenção do título de Mestre em Gestão e Avaliação da Educação Pública. Área de concentração: Gestão e Avaliação da Educação Pública.

Orientador: Prof. Dr. Frederico Braidá Rodrigues de Paula

JUIZ DE FORA

2021

Ficha catalográfica elaborada através do programa de geração automática da Biblioteca Universitária da UFJF, com os dados fornecidos pelo(a) autor(a)

Ferreira Metri, Clarice.

Desenvolvimento Profissional para os servidores técnico-administrativos em educação com deficiência na Universidade Federal de Juiz de Fora / Clarice Ferreira Metri. -- 2021.

103 p. : il.

Orientador: Frederico Braidia Rodrigues de Paula

Dissertação (mestrado profissional) - Universidade Federal de Juiz de Fora, Faculdade de Educação/CAEd. Programa de Pós-Graduação em Gestão e Avaliação da Educação Pública, 2021.

1. Desenvolvimento profissional. 2. TAE com deficiência da UFJF. 3. Ações afirmativas. I. Braidia Rodrigues de Paula, Frederico, orient. II. Título.

Clarice Ferreira Metri

**Desenvolvimento profissional para os servidores técnico-administrativos em educação
com deficiência na Universidade Federal de Juiz de Fora**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação Profissional em Gestão e Avaliação da Educação Pública, da Universidade Federal de Juiz de Fora, como requisito parcial à obtenção do título de Mestre em Gestão e Avaliação da Educação Pública. Área de concentração: Gestão e Avaliação da Educação Pública.

Aprovada em 16 de abril de 2021.

BANCA EXAMINADORA



Prof. Dr. Frederico Braida Rodrigues de Paula – Orientador
Universidade Federal de Juiz de Fora



p/ Profa. Dra. Mylene Cristina Santiago
Universidade Federal de Juiz de Fora



p/ Profa. Dra. Annie Gomes Redig
Universidade do Estado do Rio de Janeiro

RESUMO

A presente dissertação é desenvolvida no âmbito do Mestrado Profissional em Gestão e Avaliação da Educação (PPGP) do Centro de Políticas Públicas e Avaliação da Educação da Universidade Federal de Juiz de Fora (CAEd/UFJF). O caso de gestão a ser estudado irá discutir o desenvolvimento profissional dos Técnico-Administrativos em Educação (TAE) com deficiência da Universidade Federal de Juiz de Fora (UFJF). Dessa forma, a questão da pesquisa enfatiza: quais são os desafios enfrentados pela Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (PROGEPE) e pelo Núcleo de Apoio à Inclusão (NAI) na criação de ações afirmativas para promover o desenvolvimento profissional dos TAE com deficiência da UFJF? O objetivo geral deste estudo é analisar quais os desafios enfrentados pela PROGEPE e pelo NAI no planejamento e execução de ações afirmativas para o desenvolvimento profissional dos TAE com deficiência da UFJF, bem como propor ações para que elas sejam criadas e executadas. Para tanto, pretendemos especificamente: i) descrever os desafios enfrentados pela PROGEPE e pelo NAI na promoção de ações afirmativas para o desenvolvimento profissional dos TAE com deficiência da UFJF; ii) analisar o processo de elaboração de ações afirmativas de desenvolvimento profissional dos TAE com deficiência na UFJF e iii) propor um plano de ação educacional (PAE) que contribua para a criação de ações afirmativas que promovam o desenvolvimento profissional dos TAE com deficiência da UFJF. Do ponto de vista metodológico, trata-se de uma pesquisa qualitativa, de estudo de caso. Além da revisão de literatura, foi aplicado questionário e realizadas entrevistas semiestruturadas para a coleta de dados. Por fim, foi proposto um PAE que está estruturado em cinco ações com o objetivo de auxiliar os setores envolvidos a promover equidade no desenvolvimento profissional dos TAE com deficiência da UFJF.

Palavras-chave: Desenvolvimento profissional. TAE com deficiência da UFJF. Ações afirmativas.

ABSTRACT

This dissertation is developed within the scope of the Professional Master's in Education Management and Evaluation (PPGP) from the Center for Public Policies and Education Evaluation at the Federal University of Juiz de Fora (CAEd/UFJF). The management case to be studied will discuss the professional development of Administrative Technicians in Education (TAE) with disabilities at the Federal University of Juiz de Fora (UFJF). Thus, the research question emphasizes: what are the challenges faced by the Pro-Rectorate for People Management (PROGEPE) and by the Inclusion Support Nucleus (NAI) in the creation of affirmative actions to promote the professional development of TAE with disabilities from UFJF? The general objective of this study is to analyze the challenges faced by PROGEPE and NAI in the planning and execution of affirmative actions for the professional development of TAE with disabilities at UFJF, as well as proposing actions for them to be created and executed. To this end, we specifically intend to: i) describe the challenges faced by PROGEPE and NAI in promoting affirmative actions for the professional development of TAE with disabilities at UFJF; ii) analyze the process of preparing affirmative professional development actions for TAE with disabilities at UFJF and iii) propose an educational action plan (PAE) that contributes to the creation of affirmative actions that promote the professional development of TAE with disabilities from UFJF. From a methodological point of view, it is a qualitative research, a case study. In addition to the literature review, questionnaires were applied and semi-structured interviews were conducted for data collection. Finally, a PAE was proposed that is structured in five actions with the objective of helping the sectors involved to promote equity in the professional development of TAE with disabilities at UFJF.

Keywords: Professional development. TAE with disabilities from UFJF. Affirmative actions.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1	- Organograma da UFJF	16
Quadro 1	- Classes dos cargos referentes aos requisitos de ingresso	19
Figura 2	- Estrutura do vencimento básico do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativo em Educação a partir de julho de 2010	20
Quadro 2	- Progressão por capacitação profissional	22
Quadro 3	- Cursos capacitação TAE 2018	24
Quadro 4	- Ações desenvolvidas pelo NAI (2018-2019)	30
Figura 3	- Fluxograma 1 - Ideal PROGEPE, SIASS e NAI	33
Figura 4	- Fluxograma 2 - hipotético PROGEPE, SIASS e NAI	34
Quadro 5	- Identificação dos entrevistados	50
Quadro 6	- Principais elementos norteadores do Caso	67
Quadro 7	- Ferramenta 5W2H	68
Quadro 8	- Protocolo de divulgação NAI	69
Quadro 9	- Campanha com banners na UFJF	71
Figura 5	- Campanha Banners: Nilma Lino Gomes, doutora em Antropologia, primeira mulher negra reitora em uma Universidade Federal Brasileira (Unilab)	71
Figura 6	- Campanha de visibilidade inclui banners e vídeos que buscam representar diversidade de mulheres em toda universidade	72
Figura 7	- Campanha Banner: professores negros	72
Quadro 10	- Banco de Dados TAE com deficiência UFJF	73
Quadro 11	- Informações Banco de Dados	74
Quadro 12	- Acessibilidade nos cursos de capacitação oferecidos pela PROGEPE	77
Quadro 13	- Implementação de cotas PCD na pós-graduação UFJF	78
Quadro 14	- Percentuais acrescidos ao salário conforme nível de escolaridade formal superior ao inicialmente previsto para o exercício do cargo	79

Quadro	-	Cronograma da Comissão de Cotas para pós-graduação	
15		80
Quadro	-	Cronograma Síntese PAE	
16		81
Quadro	-	Matriz SWOT (FOFA) sobre o Plano de Ação Educacional proposto	
17		82

LISTA DE ABREVIATURAS

CCDP	Coordenação de Capacitação e Desenvolvimento de Pessoas
CF/88	Constituição Federal de 1988
CGCO	Centro de Gestão do Conhecimento Organizacional
CONAI	Comissão de Apoio ao NAI
CONSU	Conselho Superior
DIAAF	Diretoria de Ações Afirmativas
EAD	Educação a Distância
NAI	Núcleo de Apoio à Inclusão
ONU	Organização das Nações Unidas
PAC	Plano Anual de Capacitação
PAE	Plano de Ação Educacional
PCCTAE	Plano de Cargos e Carreira dos Técnico-Administrativos em Educação
PCD	Pessoa com Deficiência
PDI	Plano de Desenvolvimento Institucional
PROADES	Programa de Avaliação de Desempenho
PROAE	Pró-Reitoria de Assistência Estudantil
PROGEPE	Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas
PROGRAD	Pró-Reitoria de Graduação
PROPP	Pró-Reitoria de Planejamento e Pesquisa
PROPP	Pró-Reitoria de Planejamento e Pesquisa
PRORH	Pró-Reitoria de Recursos Humanos
SIASS	Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor Federal
SINTUFEJUF	Sindicato dos Trabalhadores da Universidade Federal de Juiz de Fora
SIGA	Sistema Integrado de Gestão Acadêmica
SINTUFEJUF	Sindicato dos Trabalhadores da Universidade Federal de Juiz de Fora
TAE	Técnico Técnico-Administrativo em Educação
TEA	Transtorno do Espectro Autista
UFJF	Universidade Federal de Juiz de Fora

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	9
2	INCLUSÃO E DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL PARA OS SERVIDORES TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS EM EDUCAÇÃO COM DEFICIÊNCIA NA UNIVERSIDADE FEDERAL DE JUIZ DE FORA	14
2.1	A UNIVERSIDADE FEDERAL DE JUIZ DE FORA E OS SERVIDORES PÚBLICOS	14
2.2	OS TAE E O DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL NA UFJF	18
2.3	INCLUSÃO E OS TAE COM DEFICIÊNCIA NA UFJF	25
3	INCLUSÃO E SERVIDORES COM DEFICIÊNCIA NAS UNIVERSIDADES BRASILEIRAS	36
3.1	PESSOAS COM DEFICIÊNCIA, INCLUSÃO SOCIAL E O MERCADO DE TRABALHO	36
3.2	INCLUSÃO SOCIAL E O DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL DAS PCD NO SERVIÇO PÚBLICO	41
3.3	ACOLHIMENTO E INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NAS UNIVERSIDADES	44
3.4	METODOLOGIA E INSTRUMENTOS DE PESQUISA	48
3.4.1	Fluxo de Informações entre SIASS, PROGEPE e NAI	51
3.4.2	Ações Afirmativas direcionadas aos TAE com deficiência da UFJF	57
3.4.3	Acessibilidade nos cursos de capacitação para o desenvolvimento do TAE com deficiência	62
4	PLANO DE AÇÃO EDUCACIONAL	67
4.1	PROTOCOLO DE DIVULGAÇÃO NAI	69
4.2	CAMPANHA COM BANNERS INFORMATIVOS	70
4.3	BANCO DE DADOS TAE COM DEFICIÊNCIA UFJF	73
4.3.1	Alimentação do banco de dados por parte do SIASS, PROGEPE e NAI e alimentação do formulário TAE	76
4.4	ACESSIBILIDADE NOS CURSOS DE CAPACITAÇÃO OFERECIDOS PELA PROGEPE	76
4.5	COTAS PCD EM PÓS-GRADUAÇÃO UFJF	78
4.6	CRONOGRAMA GERAL PAE	80
4.7	CONSIDERAÇÕES CRÍTICAS SOBRE O PLANO DE AÇÃO	82
5	CONSIDERAÇÕES FINAIS	83
	REFERÊNCIAS	86
	APÊNDICE A - Termo de consentimento livre e esclarecido	93
	APÊNDICE B - Roteiro entrevista servidor SIASS	95
	APÊNDICE C - Roteiro entrevista servidor PROGEPE	96
	APÊNDICE D - Roteiro entrevista servidor NAI	98
	APÊNDICE E - Roteiro entrevista TAE com deficiência	99
	APÊNDICE F - Roteiro do Questionário enviado aos TAE com deficiência da UFJF	100

1 INTRODUÇÃO

O presente estudo analisa um caso de gestão que trata do desenvolvimento profissional do Servidor Técnico-Administrativo em Educação (TAE) com deficiência da Universidade Federal de Juiz de Fora (UFJF).

Quanto a nomenclatura que utilizaremos, esclarecemos que, atualmente, não é usado mais o termo “portadoras de deficiência” ou “portadoras de necessidades especiais” para designar alguém com deficiência. Estas terminologias podem reforçar a segregação e a exclusão. Além disso, cabe esclarecer que o termo “portadores” implica em algo que se “porta”, que é possível se desvencilhar. Remete, ainda, a algo temporário, como portar algo, alguma coisa ou ser portador de uma doença. A deficiência, em sua maioria, é algo permanente, logo, não cabe o termo “portadores”. Outrossim, quando se rotula alguém como “portador de deficiência”, constata-se que a deficiência se torna “a marca” principal da pessoa, em detrimento de sua condição humana. O termo utilizado na atualidade é Pessoa com Deficiência (PCD) (GARCIA, 2012).

Segundo a Constituição Federal de 1988 (CF/88), todos são iguais perante a lei (BRASIL, 1988). Quanto a isso não há questionamentos, porém, não adianta a lei se não existem ações para a efetivação dos direitos garantidos por ela. Quando não há condições de acessibilidade àqueles que precisam, instaura-se uma situação de vulnerabilidade. Nesse sentido, contratar uma pessoa com deficiência somente para cumprir a lei e não remover barreiras para facilitar o acesso da PCD, apenas contribui para aumentar a percepção de que ela não possui competência laboral (TANAKA; MANZINI, 2005). Portanto, tanto em empresas privadas quanto instituições públicas há diversas barreiras para o efetivo cumprimento das leis que definem o acesso da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, que, em sua maioria, são consequência da falta de ações para uma efetiva inclusão.

As questões que envolvem acessibilidade e inclusão dos servidores públicos com deficiência são abordadas nas legislações federais, como por exemplo, na Lei nº 8213/91, que estabelece cotas para Pessoas com Deficiência e dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência e dá outras providências à contratação de portadores de necessidades especiais. Também é preciso destacar Lei nº 13.146/15, que institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência).

Silva, Prais e Silveira (2015) salientam que mesmo após a publicação da Lei nº 8213/91, que institui cotas para contratação de pessoas com deficiência, a inclusão delas no trabalho ainda é um desafio para a sociedade brasileira. Sendo assim, é preciso reconhecer que a inclusão

de uma pessoa com deficiência em concurso público não é garantida apenas com a reserva de vagas, nem tampouco com sua mera entrada na organização. É preciso ir além e oferecer meios para exercer sua função, bem como de lá desenvolver e permanecer. De acordo com o Artigo 37, Inciso VIII da Constituição Federal de 1988: “[...] a lei reservará percentual dos cargos e empregos públicos para as pessoas com deficiência e definirá os critérios de sua admissão” (BRASIL, 1988, p. 25).

Já a Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, que dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais, também trata do assunto em seu Artigo 5º, §2º, ao afirmar que

[...] às pessoas com deficiência é assegurado o direito de se inscreverem em concurso público para provimento de cargo cujas atribuições sejam compatíveis com a deficiência de que são portadoras; para tais pessoas serão reservadas até 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas no concurso (BRASIL, 1990, p. 2).

Por fim, o Decreto Federal 3.298 de 1999, que regulamenta a Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989, também dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, e consolida as normas de proteção e dá outras providências ao prever, em seu artigo 37, que: “[...] fica assegurado à pessoa com deficiência o direito de se inscrever em concurso público, em igualdade de condições com os demais candidatos, para provimento de cargo cujas atribuições sejam compatíveis com a deficiência de que é portador” (BRASIL, 1989, p. 9).

Com a vigência das legislações citadas no parágrafo anterior, no ano de 2008, a Universidade Federal de Juiz de Fora (UFJF) abriu seu primeiro edital de concurso cumprindo a responsabilidade legal de reserva de vagas para pessoa com deficiência (UFJF, 2008). Diante do exposto, o presente estudo tem como foco de análise o desenvolvimento profissional dos Técnico-Administrativos em Educação (TAE) com deficiência da Universidade Federal de Juiz de Fora (UFJF). Seu propósito está na reflexão dos desafios enfrentados pela Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (PROGEPE) e pelo Núcleo de Apoio à Inclusão (NAI) na promoção do desenvolvimento profissional para os Técnico-Administrativos em Educação com deficiência da UFJF.

Este estudo de caso justifica-se pela necessidade de evidenciar os desafios enfrentados pela PROGEPE e NAI que poderão contribuir para futuras ações, principalmente, visando à qualidade da permanência dos servidores com deficiência na UFJF.

Sou TAE na UFJF desde setembro de 2008, concursada nas vagas destinadas às Pessoas com Deficiência e, desde a aprovação no concurso, não tive a oportunidade de vivenciar na

instituição políticas afirmativas de acompanhamento funcional, e nem que proporcionassem a igualdade de condições de trabalho e desenvolvimento profissional com os demais servidores da UFJF. Um exemplo disso foi que, ao tomar posse na instituição, alocaram-me em um setor que tinham escadas e eu tinha dificuldade em subi-las, o que demonstra que a UFJF não tem, até o momento, nenhum programa que inclua os servidores com deficiência e os acolha com ações que possibilitem sua condição de igualdade com os demais. Diante do exposto, ressaltamos que existem outros estudos que refletem as dificuldades da UFJF em atender os servidores com deficiência, como Alencar (2014) e Valle (2017). As autoras destacam, em suas pesquisas, a inexistência de um controle de dados e informações que permitam o dimensionamento do número de TAE com deficiência na UFJF, inviabilizando e comprometendo a criação e o desenvolvimento de políticas de inclusão e de ações afirmativas que visem ao acolhimento e desenvolvimento profissional desses servidores na Universidade.

Neste sentido, apresentamos o conceito de acolhimento baseado no dicionário Aurélio que considera como o efeito de acolher, recepcionar, considerar e promover abrigo (FERREIRA, s/d). Ademais, Tedesco e Junges (2013) salientam que o acolhimento inclui ferramentas adequadas de comunicação e uma postura ética com escuta de qualidade.

Neste caso de gestão, consideramos o acolhimento como não somente a admissão do servidor com deficiência que ingressa por meio de vagas reservadas para PCD, mas também a readaptação do servidor que se adquire deficiência ao longo da carreira. Ressaltamos que o acolhimento é algo maior do que somente o acesso dos servidores com deficiência por meio das vagas reservadas para PCD na UFJF, mas, sobretudo, uma maneira de promoção da acessibilidade físico-arquitetônica, acessibilidade atitudinal e ações afirmativas para o desenvolvimento profissional dos TAE com deficiência. Portanto, este estudo se faz necessário, uma vez que, segundo dados fornecidos pelo Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor (SIASS), a UFJF conta com um número de 31 TAE com deficiência em seu quadro efetivo e os atende sob demanda, não dispondo, até a presente data, de um planejamento com ações afirmativas que proporcionem equidade no que diz respeito ao desenvolvimento profissional, de modo a cumprir o definido no artigo 5º da Constituição Federal de 1988, que dispõe que todos são iguais perante a lei (BRASIL, 1988).

Nesse entendimento, destaca-se que a questão da inclusão é uma questão de educação coletiva, na qual as universidades devem estar inseridas e comprometidas. Assim, propomos como pergunta de pesquisa: quais são os desafios enfrentados pela PROGEPE e pelo NAI na criação de ações afirmativas para promover o desenvolvimento profissional dos TAE com deficiência da Universidade Federal de Juiz de Fora? Mediante este questionamento, o objetivo

geral deste estudo é analisar quais os elementos que dificultam a atuação da PROGEPE e do NAI no planejamento e execução de ações afirmativas para o desenvolvimento profissional dos TAE com deficiência da UFJF, bem como propor um plano para que elas sejam criadas e executadas.

Como objetivos específicos pretendemos: (i) descrever os desafios enfrentados pela NAI/PROGEPE para o desenvolvimento profissional dos TAE com deficiência da UFJF; (ii) analisar o processo de tomada de decisão para promover as ações afirmativas acerca do desenvolvimento profissional dos TAE com deficiência na UFJF (em comparação com o desenvolvimento profissional dos TAE que não se declaram pessoas com deficiência); (iii) propor um plano de ação que permita a criação de ações efetivas de desenvolvimento profissional dos TAE com deficiência da UFJF.

Salientamos que, como referencial teórico, serão utilizadas as análises de Silva (1987), que aborda o que ele chama de “epopeia ignorada”, a história da PCD no mundo e Pereira e Saraiva (2017), que discorrem sobre a trajetória histórico social das PCD. Também o estudo de Aranha (1995) expõe a respeito da integração social da PCD, assim como Silva (2006), que trata da PCD como expressão da diferença. Ainda serão úteis as obras de Santos (2008), que aborda a PCD e sua condição de minoria nos espaços sociais e as análises de Garcia (2014), que propõe um panorama da inclusão da PCD no mercado de trabalho no Brasil, dentre outros. Em linhas gerais, esses autores elucidam como foi o processo histórico da pessoa com deficiência no mundo, no Brasil e no mercado de trabalho. Além disso, utilizamos o conceito de equidade de Cury (2005) e os conceitos de barreiras físico-arquitetônicas e atitudinais de Bahia (1998), Elali et al. (2010) e Lima e Tavares (2012).

A metodologia da pesquisa consistiu em um estudo de caso através de uma abordagem qualitativa. Para isso, realizamos pesquisa documental e pesquisa de campo, mais especificamente entrevistas semiestruturadas com os seguintes atores: servidor do SIASS, que é o setor responsável pelo primeiro acolhimento dos TAE na UFJF; servidor do NAI, que é o setor responsável pela questão da PCD na instituição; servidor da PROGEPE, que é responsável pelos cursos oferecidos pela UFJF que capacitam os servidores para que obtenham desenvolvimento profissional e TAE com deficiência, por serem os maiores interessados nas políticas de inclusão na instituição.

Para melhor sistematizar a dissertação, ela foi organizada em cinco capítulos. No primeiro capítulo, realizamos a apresentação do caso de gestão ora estudado. No segundo capítulo apresentamos a UFJF do ponto de vista histórico e organizacional, bem como os TAE que a compõe e quais são as funções realizadas por eles. Ainda sobre os servidores, elucidamos

como é o desenvolvimento profissional na UFJF, quais são os órgãos responsáveis e a política desenvolvida na instituição a fim de promovê-lo. Neste capítulo, também destacamos a política da inclusão na instituição e quais são os órgãos responsáveis pela assistência aos TAE com deficiência na UFJF.

No terceiro capítulo, analisamos os problemas identificados no caso de gestão. Para isso, utilizamos a pesquisa documental e de campo, para obter dados sobre o problema. Enfocamos também nestes mesmos aspectos a respeito da inclusão da PCD no mercado de trabalho, evoluindo para o serviço público e delimitando às universidades.

A partir dos dados obtidos por meio da pesquisa documental e de campo, propomos ações de intervenção no problema. Estas ações são delineadas no quarto capítulo do estudo, que consiste em um Plano de Ação Educacional (PAE).

Ao final, no quinto capítulo, fazemos nossas considerações finais acerca do estudo.

2 INCLUSÃO E DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL PARA OS SERVIDORES TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS EM EDUCAÇÃO COM DEFICIÊNCIA NA UNIVERSIDADE FEDERAL DE JUIZ DE FORA

O objetivo deste capítulo é descrever os desafios enfrentados pela PROGEPE e pelo NAI na promoção de ações afirmativas para o desenvolvimento profissional dos TAE com deficiência da UFJF. Para isso, o capítulo está organizado em três seções. Na primeira seção apresentamos um histórico da UFJF, sua estrutura organizacional e os tipos de servidores que compõem seu quadro efetivo. Na segunda seção, focamos na apresentação do TAE, quais são as funções que realizam em seus trabalhos, como estão alocados e como se desenvolvem profissionalmente dentro da instituição. Na sequência, elucidamos quais são os setores responsáveis e envolvidos neste processo de desenvolvimento profissional e quais são as políticas desenvolvidas pela instituição para este fim. Por fim, na terceira seção, apresentamos uma abordagem sobre a política de inclusão da PCD na UFJF, salientando os órgãos criados para dar assistência às PCD na instituição. Ressaltamos as questões voltadas para a inclusão dos TAE com deficiência na instituição e as evidências encontradas sobre as principais dificuldades na acolhida e permanência com oportunidades de desenvolvimento profissional em condições de igualdade com os demais servidores da Universidade.

2.1 A UNIVERSIDADE FEDERAL DE JUIZ DE FORA E OS SERVIDORES PÚBLICOS

A UFJF foi criada em 23 de dezembro de 1960, por ato do presidente Juscelino Kubitschek de Oliveira. Em 1969, a Cidade Universitária foi construída e permanece no local até os dias atuais (2021). Segunda universidade federal do interior do país a ser criada, a instituição se formou a partir da reunião de estabelecimentos de ensino superior de Juiz de Fora. A UFJF tem sua sede na referida cidade e conta com um campus avançado em Governador Valadares/MG. A instituição possui, em 2020, 93 opções de cursos de graduação, 36 de mestrado e 17 de doutorado, em todas as áreas do conhecimento, além dos ensinamentos fundamental e médio que são ofertados pelo Colégio de Aplicação João XXIII (UFJF, 2020).

O campus da UFJF é frequentado por mais de 20 mil alunos e ainda cerca de três mil estudantes usufruem de seus cursos de graduação à distância. Instituída como centro de pesquisa e produção de conhecimento, a UFJF busca a formação de profissionais para atuação tanto no mercado de trabalho quanto na academia (UFJF, 2020). A instituição mantém diversos serviços à comunidade, tais como: assistência psicológica, jurídica, serviços odontológicos, esporte e

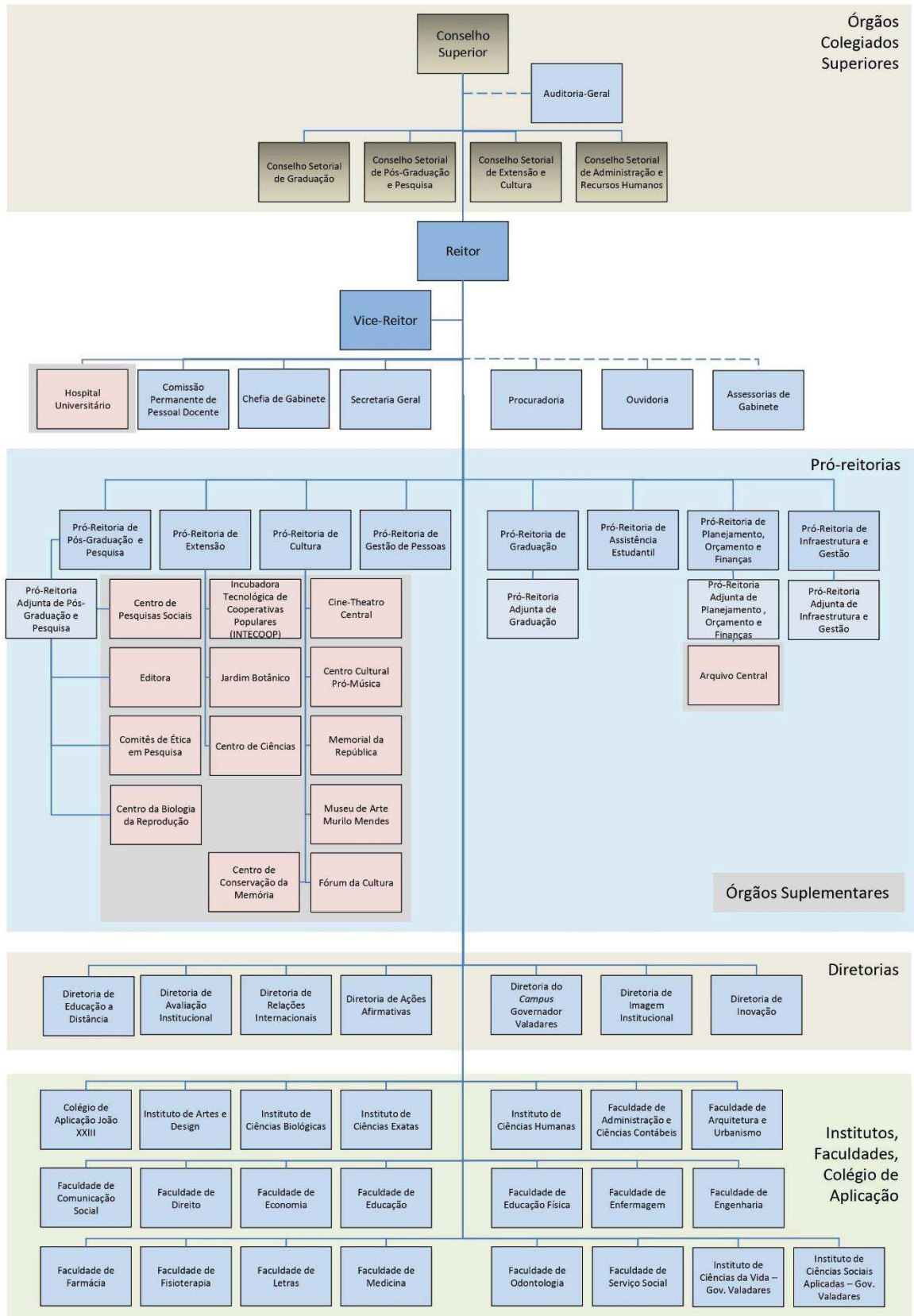
lazer, além de cursos de idiomas extensivos a toda a comunidade e projetos de engenharia para a população de baixa renda (UFJF, 2020).

A UFJF está organizada em Colegiados Superiores, Diretorias, Pró-Reitorias, Reitoria e Unidades Acadêmicas. O Conselho Superior (CONSU), órgão de máxima deliberação interna da instituição, possui atribuição normativa, deliberativa e planejamento da UFJF. O CONSU estabelece as diretrizes e o planejamento institucional da Universidade e supervisiona sua execução, em consonância com a legislação federal e com os regimentos internos. O CONSU é, também, responsável por aprovar e acompanhar a execução do plano de gestão proposto pelo reitor (UFJF, 2020).

O estatuto da UFJF estabelece que o CONSU será constituído dessa forma: o reitor, como seu presidente; o vice-reitor; os pró-reitores; os diretores das unidades acadêmicas; o diretor do Hospital Universitário; três representantes do Conselho de Graduação; três representantes do Conselho de Pesquisa e Pós-Graduação; três representantes do Conselho de Extensão e Cultura; um docente indicado pela entidade de classe; sete representantes discentes, indicados pelo Diretório Central dos Estudantes; sete representantes dos servidores técnico-administrativos, indicados pela entidade de classe; o último ex-reitor que tenha completado mandato e dois representantes da comunidade, sendo um da classe trabalhadora e um da classe patronal. Ainda integram os Órgãos Colegiados Superiores, os Conselhos Setoriais de Graduação e de Pós-Graduação e Pesquisa (UFJF, 2020).

As pró-reitorias da instituição são assim compostas: Pró-Reitoria de Graduação; Pró-Reitoria de Pós-Graduação e Pesquisa; Pró-Reitoria de Extensão; Pró-Reitoria de Cultura; Pró-Reitoria de Assistência Estudantil e Educação Inclusiva; Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas; Pró-Reitoria de Infraestrutura e Gestão; Pró-Reitoria de Planejamento, Orçamento e Finanças e Pró-Reitoria de Infraestrutura e Gestão. As diretorias são: Diretoria do Campus de Governador Valadares; Diretoria de Ações Afirmativas; Diretoria de Imagem Institucional; Diretoria de Avaliação Institucional; Diretoria de Relações Internacionais, Diretoria de Inovação. Por fim, a instituição também é composta por suas unidades acadêmicas, são elas: o Colégio de Aplicação João XXIII, os institutos e as faculdades (UFJF, 2020). A seguir, a Figura 1 apresenta o organograma da UFJF.

Figura 1- Organograma da UFJF



Fonte: Universidade Federal de Juiz de Fora (2019).

A UFJF conta, em 2020, com 3.590 servidores em seu quadro, divididos entre docentes (efetivo, substituto e visitante) e técnico-administrativos em educação (UFJF, 2020). Os TAE da UFJF, que é uma instituição de natureza jurídica de autarquia federal, estão enquadrados sob o regime jurídico instaurado pela Lei nº 8112, de dezembro de 1990, que regulamentou o Artigo 37 da CF/88 e dispôs sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das fundações e das autarquias públicas federais (BRASIL, 1990). Os TAE estão divididos em três classes: C, que são os cargos de nível técnico; D, que são os cargos de nível médio e E, que são os cargos de nível superior (UFJF, 2009). A forma de ingresso na instituição obedece ao Inciso II do artigo 37 da Constituição Federal de 1988, que dispõe que:

[...] a investidura em cargo ou emprego público depende de aprovação prévia em concurso público de provas ou de provas e títulos, de acordo com a natureza e a complexidade do cargo ou emprego, na forma prevista em lei, ressalvadas as nomeações para cargo em comissão declarado em lei de livre nomeação e exoneração (BRASIL, 1988, p. 15).

A referida Lei, além de reproduzir a obrigatoriedade da realização de concurso público previu em seu Artigo 5º, §2º, o direito das pessoas com deficiência de participarem dos certames, destinando-lhes percentual máximo de reserva de vagas de até 20%. Esse direito de reserva de vagas foi regulamentado pelo Decreto 3.298/1999, que dispõe sobre a “Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência”. O artigo 37 desse Decreto estipula o percentual mínimo, fixando-o em 5% de pessoas com deficiência. Ressalta-se que o último concurso para o cargo de Assistente em Administração, Edital nº 65, de 28 de maio de 2019 reservou duas vagas para pessoa com deficiência num total de 21 vagas.

Desde 2008, a UFJF cumpre essa reserva de vagas em seus concursos e conta atualmente, de acordo com contato por e-mail com o SIASS, em 27 de agosto de 2019, com 30 servidores com deficiência em seu quadro efetivo, dentre eles três com cargo E, de nível superior; um docente e 26 que estão distribuídos em cargos de classe C, nível técnico e classe D, nível médio. Em novembro de 2019, segundo publicação em site institucional, ocorreu novo concurso para TAE, e uma PCD foi empossada, totalizando até a presente data, 31 TAE com deficiência na UFJF. Destaca-se que esses dados se referem somente aos servidores com deficiência que ingressaram por meio de concurso público nas vagas reservadas para PCD.

É válido enfatizar que podem existir servidores que adquiriram deficiência ao longo da carreira profissional e não estão aí quantificados devido ao fato de não terem procurado apoio do setor responsável. Ademais, na lista disponibilizada pelo SIASS consta o nome do servidor com deficiência, o cargo e lotação, porém não consta o tipo de deficiência, o que demonstra

que é necessária uma maior preocupação com as especificidades de cada um para um possível planejamento de inclusão.

Mantoan (2017) salienta que a inclusão tem a armadilha da abstração da diferença, que ao tratar as pessoas igualmente, chega-se ao sujeito universal e, quando se enfatiza as diferenças, são escondidas as especificidades. No entanto, para fugir dessa armadilha, a inclusão assegura o direito à diferença na igualdade de direitos. Para tanto, é importante que a UFJF se empenhe em conhecer todos os TAE com deficiência e suas particularidades para conseguir promover, de fato, a inclusão com iguais oportunidades de desenvolvimento profissional entre seus funcionários.

Na seção a seguir, abordaremos o desenvolvimento dos TAE na UFJF com intuito de enfatizar a importância do desenvolvimento profissional de forma que promova melhorias nos processos de trabalho da instituição como um todo.

2.2 OS TAE E O DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL NA UFJF

O plano de carreiras pode ser uma ferramenta com intuito de atrair e reter colaboradores em uma organização, uma vez que possibilita oportunidades de crescimento profissional (PEREIRA, 2017). No caso da carreira no serviço público, os servidores também almejam perspectivas de desenvolvimento e ascensão profissional. Nesta linha de entendimento, Primak et al. (2014) ressaltam que o plano de carreira passou a ser utilizado pelo governo como uma forma de incentivar o servidor público, deixando apenas de ser visto como aumento salarial, mas também como uma possibilidade de capacitação e qualificação. Exemplo disso são as escolas de governo, que procuram cada vez mais capacitar o servidor público. Assim, cada colaborador procura a sua própria capacitação, investindo em sua formação de forma independente ou dentro dos programas institucionais de valorização do servidor conforme a legislação que define os critérios de crescimento vertical ou horizontal na carreira.

A Lei nº 11.091 (BRASIL, 2005) dispõe sobre a estruturação do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, no âmbito das Instituições Federais de Ensino vinculadas ao Ministério da Educação. Conforme o artigo 9º dessa Lei, o ingresso nos cargos do Plano de Carreira ocorre no padrão inicial do primeiro nível de capacitação do respectivo nível de classificação, mediante concurso público de provas ou de provas e títulos, observadas a escolaridade e experiência estabelecidas no Anexo II, que enfatiza a distribuição dos cargos por nível de classificação e requisitos para ingresso. Ademais, o Artigo 10 salienta que: “[...] o desenvolvimento do servidor na carreira dar-se-á, exclusivamente, pela mudança de nível de

capacitação e de padrão de vencimento mediante, respectivamente, Progressão por Capacitação Profissional ou Progressão por Mérito Profissional” (BRASIL, 2005, p. 2).

A partir da Lei nº 11.091/2005, as universidades foram demandadas pelo Governo Federal a criar diretrizes para instituir uma nova sistemática de avaliação de desempenho para seus servidores. Assim, o Plano de Cargos e Carreira dos Técnico-Administrativos em Educação (PCCTAE) das universidades federais possui objetivos de promover a melhoria da qualificação dos serviços públicos e subsidiar a política de gestão de pessoas das instituições quanto à capacitação, desenvolvimento no cargo e carreira, remuneração e movimentação de pessoas. Nesse âmbito, a referida lei trouxe a obrigatoriedade da elaboração, pelas universidades, de um Plano de Desenvolvimento Institucional que contemplasse um Plano de Desenvolvimento dos Integrantes deste Plano de Carreira com base nas diretrizes estabelecidas no Decreto 5.825/2006 (PEREIRA, 2017). De acordo com a Lei nº 11.091/2005, a carreira é estruturada em cinco classes: A, B, C, D e E; quatro níveis de capacitação: I, II, III e IV; e 16 padrões de vencimento. Um servidor que inicia sua carreira, por exemplo, como D I 01 chegará ao final dela como D IV 16. O Quadro 1 refere-se à escolaridade exigida inicialmente para cada nível de classificação.

Quadro 1 - Classes dos cargos referentes aos requisitos de ingresso

CLASSE	ESCOLARIDADE EXIGIDA
A	Ensino Fundamental Incompleto
B	Ensino Fundamental Completo e Incompleto
C	Ensino Fundamental Completo/Ensino Médio
D	Ensino Médio/Ensino Profissionalizante
E	Ensino Superior/Especialização/Residência

Fonte: PEREIRA (2017, p. 37).

A Figura 2 demonstra os níveis de capacitação I a IV e padrão de vencimento (Progressão por Mérito Profissional) 1 ao 16.

Figura 2 - Estrutura do vencimento básico do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativo em Educação a partir de julho de 2010

Níveis			A				B				C				D				E					
Classes de Capacitação		Valor	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV		
Piso A1	P01	R\$ 1.034,59	1																					
	P02	R\$ 1.071,84	2	1																				
	P03	R\$ 1.110,43	3	2	1																			
	P04	R\$ 1.150,41	4	3	2	1																		
	P05	R\$ 1.191,82	5	4	3	2																		
Piso B1	P06	R\$ 1.234,73	6	5	4	3	1																	
	P07	R\$ 1.279,18	7	6	5	4	2	1																
	P08	R\$ 1.325,23	8	7	6	5	3	2	1															
	P09	R\$ 1.372,94	9	8	7	6	4	3	2	1														
	P10	R\$ 1.422,37	10	9	8	7	5	4	3	2														
Piso C1	P11	R\$ 1.473,58	11	10	9	8	6	5	4	3	1													
	P12	R\$ 1.526,63	12	11	10	9	7	6	5	4	2	1												
	P13	R\$ 1.581,59	13	12	11	10	8	7	6	5	3	2	1											
	P14	R\$ 1.638,53	14	13	12	11	9	8	7	6	4	3	2	1										
	P15	R\$ 1.697,52	15	14	13	12	10	9	8	7	5	4	3	2										
Teto A1	P16	R\$ 1.758,63	16	15	14	13	11	10	9	8	6	5	4	3										
	P17	R\$ 1.821,94		16	15	14	12	11	10	9	7	6	5	4	1									
	P18	R\$ 1.887,53			16	15	13	12	11	10	8	7	6	5	2	1								
	P19	R\$ 1.955,48				16	14	13	12	11	9	8	7	6	3	2	1							
	P20	R\$ 2.025,88					15	14	13	12	10	9	8	7	4	3	2	1						
Teto B1	P21	R\$ 2.098,81					16	15	14	13	11	10	9	8	5	4	3	2						
	P22	R\$ 2.174,37						16	15	14	12	11	10	9	6	5	4	3						
	P23	R\$ 2.252,65							16	15	13	12	11	10	7	6	5	4						
	P24	R\$ 2.333,75								16	14	13	12	11	8	7	6	5						
	P25	R\$ 2.417,77										15	14	13	12	9	8	7	6					
Teto C1	P26	R\$ 2.504,81										16	15	14	13	10	9	8	7					
	P27	R\$ 2.594,98											16	15	14	11	10	9	8					
	P28	R\$ 2.688,40												16	15	12	11	10	9					
	P29	R\$ 2.785,18													16	13	12	11	10					
	P30	R\$ 2.885,45														14	13	12	11					
Teto D1	P31	R\$ 2.989,33														15	14	13	12	1				
	P32	R\$ 3.096,95															16	15	14	13	2	1		
	P33	R\$ 3.208,44																16	15	14	3	2	1	
	P34	R\$ 3.323,94																	16	15	4	3	2	1
	P35	R\$ 3.443,60																		16	5	4	3	2
Teto E1	P36	R\$ 3.567,57																		6	5	4	3	
	P37	R\$ 3.696,00																			7	6	5	4
	P38	R\$ 3.829,06																			8	7	6	5
	P39	R\$ 3.966,91																			9	8	7	6
	P40	R\$ 4.109,72																			10	9	8	7
	P41	R\$ 4.257,67																			11	10	9	8
	P42	R\$ 4.410,95																			12	11	10	9
	P43	R\$ 4.569,74																			13	12	11	10
	P44	R\$ 4.734,25																			14	13	12	11
	P45	R\$ 4.904,68																			15	14	13	12
	P46	R\$ 5.081,25																			16	15	14	13
	P47	R\$ 5.264,18																				16	15	14
	P48	R\$ 5.453,69																					16	15
	P49	R\$ 5.650,00																						16

Fonte: Universidade Federal de Juiz de Fora (2019).

Atualmente, os TAE podem progredir na carreira por meio da capacitação, por meio da qualificação e por meio do mérito em conformidade com o Programa de Avaliação de Desempenho do Servidor (PROADES). A progressão por Mérito Profissional (PROADES) ocorre a cada 18 meses e altera o padrão de vencimento. Para isso, a Coordenação de Avaliação e Movimentação de Pessoas monitora o trabalho dos servidores, concedendo a progressão para o padrão de vencimento imediatamente superior e, conseqüentemente, o acréscimo salarial de 3,9% quando o servidor é avaliado positivamente no PROADES (UFJF, 2020). Segundo Pereira (2017), a não habilitação do servidor em sua função pode indicar uma dificuldade de adequação dele com seu ambiente de trabalho, com a sua equipe ou com as atividades desempenhadas naquele setor. Diante disso, a direção de sua Unidade poderá viabilizar um aperfeiçoamento para esse trabalhador, ou a unidade de gestão de pessoas, desde que tenha o consentimento deste e de sua unidade, poderá removê-lo para outro setor com o qual o TAE se familiarize melhor.

A progressão por Capacitação Profissional, que altera o nível de capacitação, também ocorre a cada 18 meses, uma vez que o servidor realize cursos de educação não formal (aqueles que complementam sua formação intelectual e profissional, como informática, línguas ou cursos oferecidos na UFJF pela Coordenação de Capacitação e Desenvolvimento de Pessoas). Para cada progressão é necessária uma carga horária específica, conforme o nível de capacitação do servidor. Ao findar os 18 meses de efetivo exercício do cargo e após a conclusão da carga horária exigida, o servidor precisará abrir um processo para solicitar a progressão e encaminhar para a Gerência de Progressões e Afastamentos da PROGEPE. Esse tipo de ascensão também concede 3,6% de acréscimo salarial. O servidor poderá solicitar a Progressão por Capacitação até três vezes durante sua carreira, alcançando dessa maneira o último nível, IV, contanto que apresente cursos diferentes e que atendam à carga horária exigida (UFJF, 2020). O Quadro 2 apresenta a carga horária exigida dos cursos para a progressão por capacitação.

Quadro 2 - Progressão por capacitação profissional

Nível de Classificação	Nível de Capacitação	Carga Horária de Capacitação
A	I	Exigência mínima do cargo
	II	20 horas
	III	40 horas
	IV	60 horas
B	I	Exigência mínima do cargo
	II	40 horas
	III	60 horas
	IV	90 horas
C	I	Exigência mínima do cargo
	II	60 horas
	III	90 horas
	IV	120 horas
D	I	Exigência mínima do cargo
	II	90 horas
	III	120 horas
	IV	150 horas
E	I	Exigência mínima do cargo
	II	120 horas
	III	150 horas
	IV	Aperfeiçoamento ou Curso de Capacitação igual ou superior a 180 horas

Fonte: PEREIRA (2017, p. 38).

A progressão por qualificação, que pode conceder até 75% de acréscimo dependendo do ambiente organizacional do TAE, ocorre por cursos de graduação e pós-graduação realizados pelos servidores, sob apresentação de diploma e abertura de processo solicitando a progressão por qualificação à Gerência de Progressões e Afastamentos da PROGEPE. A Pró-Reitora de Gestão de Pessoas destaca que:

A Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas entende que uma das formas mais adequadas de se oferecer oportunidades de desenvolvimento na carreira é por meio da capacitação de seus servidores – docentes e técnicos. Por esta razão, os respectivos gestores devem trabalhar no sentido de identificar as necessidades e carências de seus setores a fim de que juntos possamos trabalhar para uma Universidade mais dinâmica, competente e participativa (UFJF, 2019).

Os cursos de capacitação profissional dos TAE da UFJF são oferecidos anualmente pela PROGEPE, por meio da Coordenação de Capacitação e Desenvolvimento de Pessoas (CCDP).

A PROGEPE é responsável por gerenciar a vida funcional dos servidores do quadro efetivo da UFJF e pelas seleções via concurso público, gerenciamento da remuneração dos servidores, progressão profissional, afastamentos para capacitação e movimentação de pessoas. Além disso, promove oportunidades de capacitação e desenvolvimento, bem como desenvolve ações de proteção, prevenção e cuidados com a saúde, visando proporcionar uma melhor qualidade de vida pessoal e profissional aos servidores (UFJF, 2019). A CCDP está subordinada à PROGEPE e é responsável pelo gerenciamento e desenvolvimento das carreiras dos servidores TAE e Docentes (UFJF, 2019).

A agenda de capacitação é apresentada de acordo com as demandas levantadas junto às unidades acadêmicas e administrativas da Universidade, que chegam pelo Levantamento Anual de Necessidades, bem como indicações vindas dos relatórios do Programa de Avaliação de Desempenho dos TAE (PROADES) e das diretrizes apontadas pelo Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI). No entanto, verificamos, na listagem dos cursos oferecidos na página da PROGEPE no site da UFJF, que para esse levantamento de demandas anual não se leva em consideração as particularidades dos servidores ou mesmo se ele é ou não pessoa com deficiência. De acordo com contato feito por e-mail no dia 6 de dezembro de 2019 com o setor responsável pela capacitação e qualificação dos servidores da UFJF na PROGEPE, os cursos somente são oferecidos por meio do Sistema Integrado de Gestão Acadêmica (SIGA), e se o servidor com deficiência precisar de alguma necessidade especial para participar do curso deve fazer a solicitação por telefone à PROGEPE, que tenta fazer a adequação.

O Plano Anual de Capacitação (PAC) tem como objetivo promover condições para o desenvolvimento de habilidades, atitudes e conhecimentos que contribuam para a qualificação profissional e pessoal do servidor e para a melhoria contínua dos processos de trabalho, impulsionando dessa forma o desenvolvimento institucional (UFJF, 2018). Além dos cursos de capacitação, a PROGEPE oferece vagas em cursos de pós-graduação *lato e stricto sensu* para desenvolvimento profissional dos TAE da UFJF. Os cursos oferecidos são variados e não tem um padrão fixo anual (UFJF, 2018). Por exemplo, alguns dos cursos oferecidos em 2018 podem ser conferidos no Quadro 3.

Quadro 3 - Cursos capacitação TAE 2018

Curso	Modalidade	Ambiente organizacional	Recursos de acessibilidade oferecidos
Ética e condutas profissionais na UFJF	Ead	Comum a todos os ambientes organizacionais	Atendido sob demanda
Gerenciamento e liderança	Presencial	Comum a todos os ambientes organizacionais	Atendido sob demanda
Educando o corpo e a mente: atividades para a melhoria da qualidade de vida do servidor	Presencial	Comum a todos os ambientes organizacionais	Atendido sob demanda
Libras virtual – Módulo I (básico)	Ead	Comum a todos os ambientes organizacionais	Atendido sob demanda
Supervisor operacional em segurança universitária – turma 2	Presencial	Infraestrutura	Atendido sob demanda
Excel – do básico ao intermediário	Ead	Comum a todos os ambientes organizacionais	Atendido sob demanda
Capacitação para o uso do sistema Plataforma Brasil / procedimentos, normas e diretrizes	Semipresencial	Comum a todos os ambientes organizacionais	Atendido sob demanda
Gestão do desempenho, com abordagem no PROADES da UFJF	Ead	Comum a todos os ambientes organizacionais	Atendido sob demanda
O atendimento ao público: habilidades e competências fundamentais ao serviço público	Ead	Comum a todos os ambientes organizacionais	Atendido sob demanda

Fonte: Universidade Federal de Juiz de Fora (2018). Desenho: Elaborado pela autora (2019).

Vemos que a Instituição se empenha na progressão e desenvolvimento profissional dos TAE de uma forma geral. Porém, não existe um diagnóstico sobre quantos servidores com deficiência já realizaram os cursos de capacitação disponibilizados. Além disso, a PROGEPE oferece os cursos de capacitação de forma presencial em salas da própria UFJF e também a distância (UFJF, 2017).

Valle (2017) salienta a necessidade de atenção a outros aspectos, além da reserva de vagas em concurso público para que após o ingresso na instituição os servidores com deficiência tenham resguardado o direito de atuar e de se desenvolver profissionalmente, em condições de igualdade com os demais servidores, de se capacitar em cursos com condições de acessibilidade adequadas e de desenvolver suas funções dentro da universidade em locais que levem em consideração questões como espaços físicos adaptados, locomoção entre o transporte e local de trabalho, bem como o perfil para as atividades a serem desenvolvidas. A autora ainda ressalta que após o ingresso dos servidores com deficiência na UFJF, não há meios de conhecê-los e reconhecê-los, de saber quem são e quantos são os indivíduos que precisam se ver representados

nas políticas inclusivas da instituição, o que dificulta que tenham as mesmas oportunidades que os demais servidores, comprometendo o processo de inclusão de pessoas com deficiência.

Considerando o desenvolvimento profissional de pessoas com deficiência na UFJF, percebemos que existe a necessidade de conhecer quem são esses servidores e quais são suas particularidades para que possam progredir na carreira. Ademais, na UFJF não existe um diagnóstico sobre a vida funcional dos servidores com deficiência que trabalham nessa instituição. Nesse sentido, Valle (2017) destaca que o fato de não existir um diagnóstico sobre os servidores com deficiência na UFJF impacta negativamente o acompanhamento da vida funcional do servidor após o seu ingresso na universidade. Esse acompanhamento é uma ação que pode reforçar o princípio da isonomia e da igualdade, promovendo ações afirmativas inclusivas, pois visa conferir aos servidores com deficiência as mesmas oportunidades dadas aos demais servidores dentro da instituição, por meio da promoção de ações que proporcionem o desenvolvimento profissional e o bem-estar desses servidores.

2.3 INCLUSÃO E OS TAE COM DEFICIÊNCIA NA UFJF

Pela Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015, que instituiu a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência), em seu artigo 2º, é considerada pessoa com deficiência aquela que tem impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, o qual, em interação com uma ou mais barreiras, pode obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas (BRASIL, 2015). Ademais, o Decreto 5.296, de 2 de dezembro de 2004, esclarece as categorias da PCD:

- deficiência física: alteração completa ou parcial de um ou mais segmentos do corpo humano, acarretando o comprometimento da função física, apresentando-se sob a forma de paraplegia, paraparesia, monoplegia, monoparesia, tetraplegia, tetraparesia, triplegia, triparesia, hemiplegia, hemiparesia, ostomia, amputação ou ausência de membro, paralisia cerebral, nanismo, membros com deformidade congênita ou adquirida, exceto as deformidades estéticas e as que não produzam dificuldades para o desempenho de funções;
- deficiência auditiva: perda bilateral, parcial ou total, de quarenta e um decibéis (dB) ou mais, aferida por audiograma nas frequências de 500Hz, 1.000Hz, 2.000Hz e 3.000Hz;
- deficiência visual: cegueira, na qual a acuidade visual é igual ou menor que 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; a baixa visão, que significa acuidade visual entre 0,3 e 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; os casos nos quais a somatória da medida do campo visual em ambos os olhos for igual ou menor que 60º; ou a ocorrência simultânea de quaisquer das condições anteriores;
- deficiência mental: funcionamento intelectual significativamente inferior à média, com manifestação antes dos dezoito anos e limitações associadas a duas ou mais áreas

de habilidades adaptativas, tais como: comunicação, cuidado pessoal, habilidades sociais, utilização dos recursos da comunidade, saúde e segurança, habilidades acadêmicas, lazer; e trabalho;

- deficiência múltipla: associação de duas ou mais deficiências;
- pessoa com mobilidade reduzida, aquela que, não se enquadrando no conceito de pessoa portadora de deficiência, tenha, por qualquer motivo, dificuldade de movimentar-se, permanente ou temporariamente, gerando redução efetiva da mobilidade, flexibilidade, coordenação motora e percepção (BRASIL, 2004, p. 1 e 2).

Segundo Alencar (2017), a UFJF recebeu o seu primeiro servidor TAE concursado com deficiência em 2008. Contudo, a instituição não possui um banco de dados que abranja os servidores com deficiência que ingressaram por meio de concurso público e os que adquiriram deficiência ao longo da carreira. Diante dessa informação, concluímos que a instituição tem resguardado o acesso de pessoas com deficiência ao serviço público em seus concursos, mas há outros aspectos relevantes para que, após o ingresso na instituição, os servidores com deficiência tenham condição de se alocar e desenvolver em igualdade de condições com os seus colegas de trabalho.

De acordo com o contato realizado por telefone com a Gerência de Cadastro da UFJF, em abril de 2019, não há, no Sistema Integrado de Gestão Acadêmica (SIGA), sistema utilizado pela instituição para gerenciar dados sobre alunos e servidores, um cadastro que possibilite levantar dados referentes às pessoas com deficiência que trabalham na UFJF. Valle (2017), em seu estudo de mestrado sobre os servidores com deficiência na UFJF, também relata que, ao contatar por e-mail, em 2017, um servidor da Gerência de Cadastro da instituição, também foi informada que não há no SIGA meios para esse levantamento de dados. Os dados referentes ao número de servidores com deficiência que trabalham na instituição, a lotação e dados sobre o acompanhamento funcional desses servidores são informações indispensáveis para formulação de políticas inclusivas na Universidade Federal de Juiz de Fora (VALLE, 2017), mas, ao que tudo indica, são lacunares no que diz respeito ao atendimento das necessidades dos servidores com deficiência.

Desde 2014, a UFJF conta com uma Diretoria de Ações Afirmativas (DIAAF), criada pela Portaria 1.172, de 15 de setembro de 2014, que está vinculada ao Gabinete do Reitor e é responsável pela proposição e articulação de ações que sensibilizem e mobilizem a comunidade universitária para a convivência cidadã com as diversas realidades sociais existentes relacionadas a gêneros e sexualidades, às tradições das culturas, às questões étnico-raciais, à vulnerabilidade socioeconômica, dentre outras. Sua competência é a promoção de condições institucionais que permitam a implementação e o acompanhamento de políticas públicas voltadas às ações afirmativas no âmbito da UFJF. Ademais, a DIAAF conta com uma Ouvidoria

Especializada para acolhimento de denúncias e depoimentos a respeito de situações de assédios, discriminações, preconceitos, violências e opressões.¹ Sua estrutura organizacional é composta pelo Diretor de Ações Afirmativas, pela Ouvidora Especializada, por três TAE, dois Intérpretes de Libras, um Terapeuta Ocupacional e uma Psicóloga (UFJF, 2019). De acordo com o site da UFJF, as competências da Diretoria de Ações Afirmativas são:

[...] estabelecer diretrizes que permitam a contextualização das ações da comunidade universitária frente à Política de Cotas para o ingresso no ensino superior para cursos de graduação, determinada pela Lei nº 12.711 de agosto de 2012; adotar estratégias técnicas e político-institucionais que visem ao acompanhamento dos grupos de alunos cotistas, mediante o levantamento de dados diversos e o incentivo de oferta de políticas institucionais a serem mobilizadas por órgãos e agentes públicos da UFJF e da sociedade em geral; constituir e articular ações próprias à sensibilização e à mobilização da comunidade universitária para a convivência cidadã e social com as diversas realidades presentes na diversidade social (correlacionadas a gênero e sexualidade, à tradição das culturas, etnia e vulnerabilidade socioeconômica) atuando especialmente na diretriz da discriminação positiva, em todos os segmentos da universidade; fomentar e consolidar o cuidado e a atuação no campo da acessibilidade física e psicológica das pessoas integrantes da universidade, propiciando sua convivência integrada na comunidade universitária; assessorar órgãos diversos no planejamento e programação de ações que apontem para a atenção à vivência da diversidade na Universidade (UFJF, 2019).

As informações obtidas por contato telefônico com a DIAAF, em 13 de maio de 2019, relativas ao recebimento das demandas, dão conta que estas chegam a partir de e-mails, telefonemas, presencialmente ou por encaminhamento da ouvidoria especializada. Também segundo o estudo de Valle (2017, p. 84), a DIAFF tem atendido, principalmente, os alunos, e o faz mediante “provocação dos interessados”. Portanto, as ações começam somente após a DIAAF ser acionada. A pesquisadora ressalta que, segundo entrevista realizada no ano de 2017 com o Diretor de Ações Afirmativas, além de não ter um levantamento de quantos servidores com deficiência estão na instituição, não há políticas voltadas para eles, conforme o Diretor: “[...] não temos ações específicas para servidores com deficiência, o que nós fazemos é tentar identificar os estudantes com deficiência na hora da matrícula” (VALLE, 2017, p. 85). Quanto a estas informações, a autora considera que a ausência de ações afirmativas destinadas aos servidores públicos com deficiência é ponto crítico dentro do processo de inclusão na UFJF, uma vez que é por meio destas que a instituição pode atuar combatendo as desigualdades e buscar oferecer oportunidades equânimes.

¹ A informação do site é de 2019. Na Banca de Defesa, a professora Dra. Mylene Cristina Santiago (UFJF) informou que a terapeuta ocupacional se aposentou e a Diretoria é composta atualmente pelo diretor de Ações Afirmativas, pela Ouvidoria Especializada, três TAE, 13 intérpretes de Libras, uma psicóloga e uma pedagoga.

De acordo com contato telefônico com a DIAAF, em maio de 2019, as ações afirmativas referentes aos servidores e estudantes com deficiência da UFJF estão sob a responsabilidade do Núcleo de Apoio à Inclusão (NAI-UFJF), aprovado pela Resolução 092/2018, do Conselho Setorial de Graduação, que é um núcleo vinculado à DIAAF, à Pró-Reitoria de Graduação (PROGRAD) e à Pró-Reitoria de Assistência Estudantil (PROAE). Portanto, são ações realizadas pelo NAI/DIAAF: construir e implementar políticas de ações afirmativas para pessoas com deficiência, Transtorno do Espectro Autista (TEA), Altas Habilidades e Superdotação no âmbito dos cursos de graduação e pós-graduação da UFJF; ações nos segmentos de ensino, pesquisa e extensão, elaborar políticas e práticas de apoio à acessibilidade e inclusão dos técnicos administrativos e docentes com deficiência (UFJF, 2019).

A estrutura organizacional do NAI é composta por uma coordenadora, uma vice-coordenadora e um TAE. Compete ao NAI:

[...] elaborar políticas institucionais para possibilitar o acesso, a permanência e a participação de servidores e alunos com deficiências e outras necessidades especiais nos espaços, nas atividades acadêmicas e administrativas da UFJF; promover a intersetorialidade através da articulação de informações e ações no âmbito da universidade, no que se refere às culturas, políticas e práticas de inclusão, de modo a identificar e superar barreiras que impeçam a participação e acessibilidade de todos os estudantes e servidores na UFJF; sistematizar junto aos Institutos e Faculdades da UFJF ações de apoio à inclusão de alunos com deficiências e outras necessidades especiais no que se refere ao atendimento educacional especializado conforme previsto em Lei; organizar junto à equipe do NAI, constituída por profissionais que atuam ou atuarão no acolhimento e atendimento aos estudantes e servidores da UFJF, processos de trabalho que visem implantar e implementar uma política de inclusão institucional. Além disso, o NAI contempla também o serviço de apoio de tradutores – intérprete de Libras, serviço de atendimento educacional especializado (AEE) e comissão de apoio ao NAI (UFJF, 2019).

É válido destacar que existe uma Comissão de Apoio ao NAI, constituída pela portaria nº 373, de 13 de fevereiro de 2017, que tem por finalidade colaborar, elaborar, acompanhar e implementar, junto ao NAI, as políticas de acessibilidade e inclusão dos discentes e servidores que apresentam Deficiências, Transtornos Globais do Desenvolvimento, Altas Habilidades ou Superdotação, colaborando para eliminar as barreiras pedagógicas, arquitetônicas, atitudinais, estruturais, de informação e comunicação, com o intuito de cumprir os requisitos legais nacionais e institucionais de acessibilidade e inclusão (UFJF, 2020).

Pela página da DIAAF, no site da UFJF, temos acesso a relatórios divulgados pela Ouvidoria Especializada vinculada a esta Diretoria. No total, estão disponíveis 24 ações desenvolvidas pela diretoria no período de 2016 a 2017, e, nenhuma foi direcionada aos servidores com deficiência, o que enfatiza a necessidade de reconhecimento deste segmento

pela própria DIAAF. As ações foram voltadas, em sua maioria, para estudantes da UFJF e apenas uma foi relacionada a TAE da UFJF por assédio moral e constrangimento, e todas elas foram demandadas por denúncias recebidas pelo setor.

Ademais, por meio de pesquisas realizadas no site da UFJF, na página da DIAAF, identificamos que a Ouvidoria dessa Diretoria disponibiliza relatórios referentes às ações desenvolvidas por ano, contudo, estes só estão disponíveis a partir do ano de 2016, ou seja, dois anos após a criação da DIAAF. No ano de 2016, foram três demandas relativas a atendimento de alunos, servidora técnico-administrativa da UFJF e servidora terceirizada por denúncias diversas; uma relativa ao encaminhamento de demandas ao Reitor e Pró-Reitor para ciência e providências; sete relativas à participação em eventos e reuniões e uma relativa ao estabelecimento de contato com serviços municipais de atendimento à vítima de abuso sexual (PARBOS) com a Delegacia da Mulher e com o Núcleo de Práticas Jurídicas da UFJF. Em 2017, houve uma demanda relativa a atendimento a estudantes; uma relativa à encaminhamento das demandas ao Reitor, Pró-Reitorias, setores e unidades acadêmicas para ciência e providências e dez demandas relativas à participação em reuniões e eventos. Como podemos perceber, estas ações constituem-se mais como procedimentos de rotina e atendimentos pontuais do que ações afirmativas direcionadas aos servidores com deficiência. É válido salientar que as ações afirmativas relativas aos TAE com deficiência da UFJF precisam atuar de forma preventiva, de modo a conhecer o setor no qual o servidor está lotado, quais as principais necessidades desse TAE neste setor para melhor ambientá-lo e permitir que ele tenha as mesmas condições e oportunidades de progredir na carreira que os demais servidores.

As ações afirmativas podem ser definidas como medidas redistributivas com intuito de alocar bens para grupos específicos que são discriminados e vitimados pela exclusão socioeconômica e/ou cultural passada ou presente. Reunidos sob essa denominação encontram-se procedimentos distintos que visam diminuir desigualdades atendendo a reivindicações coletivas, como distribuição de terras, de moradias, medidas de proteção a estilos de vida ameaçados e políticas de identidade (FERES JÚNIOR; ZONINSEIN, 2006). As políticas antidiscriminatórias puramente punitivas se preocupam em coibir comportamentos e práticas que promovam a discriminação. Todavia, cuidam da elevação das condições de vida de grupos e indivíduos discriminados. Já a ação afirmativa se diferencia das políticas antidiscriminatórias puramente punitivas por atuar em favor de coletividades discriminadas e pessoas que potencialmente são discriminadas de forma preventiva ou reparativa de seus efeitos (DAFLON; FERES JÚNIOR; CAMPOS, 2013).

No site do NAI-UFJF, temos acesso a cinco ações desenvolvidas pelo núcleo desde sua criação, em 2018, três delas tem como público-alvo os alunos; uma, alunos e comunidade acadêmica e apenas uma tem como público-alvo também os técnico-administrativos da UFJF. Esta teve como objetivo disseminar, discutir, analisar e fornecer subsídios teóricos sobre temas diversos relacionando acessibilidade física, educacional e informacional. As ações do NAI, que incluem minicursos, eventos, encontros e palestras, segundo contato feito com a sua coordenadora, em 17 de maio de 2019, são abertas ao público, sem a necessidade de uma inscrição prévia e são divulgados no site da UFJF. Diante do exposto, podemos concluir que nenhuma está voltada para a promoção do desenvolvimento profissional dos TAE com deficiência. As ações desenvolvidas pelo NAI podem ser conferidas no Quadro 4.

Quadro 4 - Ações desenvolvidas pelo NAI (2018-2019)

Ação	Objetivo	Público-alvo
Minicursos acessibilidade	Trabalhar questões sociopolítico-econômicas e educacionais voltadas aos alunos com deficiência, visando dar subsídios para o desenvolvimento das políticas públicas de acessibilidade.	Alunos da UFJF com deficiência e comunidade acadêmica.
Festival do Minuto	Ampliar as possibilidades de diálogos entre a comunidade e as questões da inclusão e acessibilidade. Através da arte-comunicação, espera-se constituir um canal de reflexão ao mostrar novas possibilidades de convivência com as diferenças.	Alunos da UFJF.
Palestras: direito, tecnologia, acessibilidade e inclusão.	Disseminar, discutir, analisar e fornecer subsídios teóricos sobre temas diversos, relacionando acessibilidade física, educacional e informacional.	Docentes, alunos do ensino médio e universitários, técnicos e comunidade.
Curso de Extensão	Promover cursos de capacitação com diferentes temas relacionados à deficiência e à inclusão social, buscando, assim, ampliar o mercado de atuação nesta área para o melhor atendimento às pessoas com deficiência	Profissionais, alunos e a comunidade em geral, de diversas áreas de conhecimento, de acordo com a demanda dos cursos.
“Encontros Gritos de Mudança”	Estabelecer um diálogo com a comunidade acadêmica, especialmente os alunos da UFJF, sobre questões relacionadas à deficiência e seus paradigmas, de modo a fomentar discussões que ofereçam mecanismos para que todos possam aprender a interagir com a diferença social.	Alunos da UFJF.

Fonte: Universidade Federal de Juiz de Fora (2018). Desenho: Elaborado pela autora (2019).

De acordo com a PROGEPE, de 2008 a 2014, ingressaram na Universidade 43 servidores com deficiência (VALLE, 2017). Alencar (2017) esclarece que, por meio de contato com a Coordenação de cadastros da UFJF, foi possível constatar que a instituição conta com outros servidores com deficiência, todavia, estes, apesar da condição, concorreram às vagas de

ampla concorrência, por isso não constam nos registros como tal. Tais dados entram em conflito com os dados fornecidos pelo SIASS em agosto de 2019, o que demonstra a necessidade de um censo de servidores com deficiência na UFJF, bem como de estabelecer uma intersectorialidade a fim de compartilhar dados e informações para promover ações inclusivas.

Ressaltamos que a intersectorialidade pode ser entendida como a articulação de saberes e experiências no planejamento, realização e avaliação de ações, objetivando alcançar resultados integrados e promover um impacto positivo, num movimento de reversão da exclusão social (JUNQUEIRA; INOJOSA; KOMATSU, 1997). Nesse sentido, Junqueira (2004) salienta que a intersectorialidade deve conter uma nova forma de planejar, executar e controlar ações, com intuito de proporcionar uma garantia de acesso igual dos desiguais. Isso significa alterar toda forma de articulação dos diversos setores da organização e de seus interesses.

Nessa perspectiva, Junqueira (2000) salienta que a intersectorialidade abrange a ideia de integração, de território, de equidade, enfim, dos direitos sociais. É um processo arriscado, pois enfrenta resistências previsíveis de grupos de interesses e a ousadia de mudar necessita de alianças de todos os que desejam melhorar a qualidade de vida do servidor, dentro e fora da administração pública. Ainda segundo o autor, perceber as pessoas de um mesmo território e seus problemas de maneira integrada exige um planejamento articulado das ações e serviços, envolvendo mudanças de valores, da cultura que é refletida nas normas sociais e regras que pautam o agir de grupos e organizações sociais. Dessa forma, a ação intersectorial surge como uma nova possibilidade para resolver questões que incidem sobre uma população em um determinado contexto, apontando uma visão integrada dos problemas e também para a sua solução.

Carvalho (2016) ressalta que a intersectorialidade emerge como uma categoria que carrega fortes noções de integração, justaposição de setores, criando novos conceitos e compartilhando saberes e experiências. Nesse seguimento, Wimmer e Figueiredo (2006) apontam que o caminho para a estruturação de ações coletivas que deem conta da realidade e de suas particularidades é a articulação intersectorial, como uma prática integradora de ações de diferentes setores que se complementam e interagem.

Ademais, a Declaração da Organização das Nações Unidas (ONU) também versa sobre a importância da intersectorialidade, a fim de garantir e sustentar as políticas traçadas para a construção de um sistema educacional inclusivo. Sendo assim, a ONU enfatiza que a intersectorialidade é o desenvolvimento de estrutura no governo que dá suporte à Educação Inclusiva, por meio de articulação de ações conjuntas nas áreas de saúde, assistência e proteção

social, emprego e treino vocacional, transporte, recursos financeiros e educação; fim da institucionalização em detrimento de alternativas de atenção e intervenção baseadas na comunidade, desde o nascimento das crianças (0 ano); estabelecimento do reconhecimento da pessoa com deficiência com base no modelo social de deficiência; criação de espaços de parceria entre o governo, a sociedade civil e a família de pessoas com deficiência. Segundo Werneck (1999), só teremos uma sociedade inclusiva quando tiver inclusão em todas as áreas. Esse deve ser um movimento internacional que inclusive está documentado pela ONU em 1990 – resolução 45/91.

Identificamos a necessidade de uma reconfiguração das gestões setoriais na UFJF, o que inclui uma avaliação das formas de organização e de regulação dos serviços prestados pelos setores envolvidos no acolhimento, alocação e promoção da inclusão e desenvolvimento profissional dos TAE com deficiência. A integração entre os setores da instituição é fundamental para que ocorra fluidez nos processos e a formulação de ações que transpassem o objetivo do setor, que não consegue abranger a realidade em sua totalidade e complexidade, e impactem em resultados integrados. Para mais, se faz necessário, aliada à intersectorialidade, uma melhor gestão das informações produzidas pelos setores, de forma que estas sejam compartilhadas, a fim de estabelecerem e alcançarem objetivos comuns de forma eficaz. Nesse sentido, Andrade e Roseira (2017) ressaltam que a informação, sua organização e seu compartilhamento permitirão a prática do planejamento, monitoramento e controle de forma consistente nas organizações públicas ou privadas.

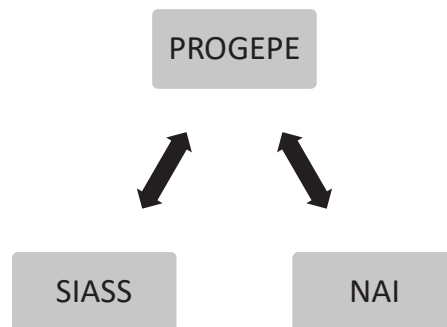
Os fluxos de informação são encarregados tanto pela dinâmica como pela interação entre os vários setores da organização e entre os indivíduos que nela atuam (VALENTIM; SOUZA, 2013). Nesse entendimento, Valentim (2007) destaca que todas as atividades desenvolvidas, começando pelo planejamento até a execução das ações planejadas que culminam no processo decisório, são respaldadas por dados, informações e conhecimento. Ademais, para atender as demandas de informação dos sujeitos organizacionais, é necessário um gerenciamento dos fluxos informacionais existentes, de forma que possam se estabelecer e transitar eficientemente no ambiente organizacional (VALENTIM; SOUZA, 2013).

A gestão do fluxo de informação entre os setores de acolhimento, inclusão e desenvolvimento profissional do TAE com deficiência da UFJF precisa ser realinhada, a fim de não deixar lacunas nas informações referentes a esse público. Para isso, o SIASS, a PROGEPE e o NAI necessitam estabelecer uma articulação intersectorial, de modo a dialogar e compartilhar dados e informações para promoverem, de maneira integrada, o desenvolvimento profissional dos servidores com deficiência da UFJF em condições de igualdade com os demais. O

fluxograma 1 apresenta como o fluxo de informações entre a PROGEPE, o SIASS e o NAI deveria acontecer desde a entrada do servidor com deficiência na UFJF.

Quando o servidor com deficiência é aprovado em um concurso da UFJF, essa informação chega primeiramente à PROGEPE, que solicita ao SIASS a perícia inicial para averiguar e regulamentar a condição de pessoa com deficiência de acordo com o que a legislação determina. O SIASS, por sua vez, atende a essa demanda e deveria retornar as informações coletadas como nome do servidor e tipo de deficiência para que a PROGEPE pudesse demandar de forma assertiva ao NAI. Este retornaria à PROGEPE com informações para ações que atenderiam as especificidades de cada servidor e sua deficiência nas questões de alocação, com adequadas condições de trabalho e promoção de desenvolvimento profissional na instituição. O NAI, apesar de atender por demanda, mas tendo conhecimento desses servidores e suas especificidades poderia então promover ações espontâneas que proporcionassem a inclusão desse público na UFJF. Esse seria o caminho ideal do fluxo de informações que deveria ser estabelecido pela intersetorialidade entre a PROGEPE, o SIASS e o NAI.

Figura 3 - Fluxograma 1 - Ideal PROGEPE, SIASS e NAI

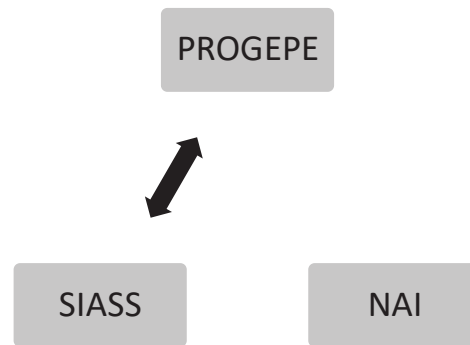


Fonte: Elaborado pela autora (2019).

Porém, ao analisar as informações obtidas nas investigações feitas, podemos inferir, hipoteticamente, que na realidade o que acontece é o que apresentamos no Fluxograma 2. A PROGEPE recebe a informação da relação dos aprovados no concurso como PCD e demanda ao SIASS a perícia inicial de averiguação e regulamentação da condição de pessoa com deficiência de acordo com o que a lei determina. O SIASS atende à demanda da PROGEPE, mas a comunicação entre os setores que deveriam se envolver nesse processo de alocação, inclusão e desenvolvimento profissional do TAE com deficiência na UFJF não acontece, o que

deixa uma lacuna nas informações e ocasiona uma paralisação nos procedimentos que envolvem o servidor com deficiência da instituição.

Figura 4 - Fluxograma 2 - hipotético PROGEPE, SIASS e NAI



Fonte: Elaborado pela autora (2019).

É perceptível que a UFJF tem feito esforço para criar ações que fomentam a inclusão das PCD no ambiente institucional, fato esse que se comprova por meio da criação NAI/DIAAF. Contudo, a não existência de uma intersetorialidade entre o SIASS, a PROGEPE e o NAI acarreta em uma falta de compartilhamento de informações primordiais para a inclusão e promoção de desenvolvimento profissional dos TAE com deficiência da UFJF. Dessa forma, o fluxo de informações não ocorre, e estas ficam retidas em seus setores após serem coletadas. Além disso, não existe um censo do quantitativo exato de servidores com deficiência na UFJF, o que dificulta saber quem são estes servidores e onde estão alocados e, por fim, criar ações que melhor se adequem às suas necessidades, de modo a promover o desenvolvimento profissional com igualdade.

Ademais, apesar de o NAI agir sob demanda, percebemos a necessidade de um maior engajamento do setor em suas ações executadas espontaneamente nas questões que envolvem o servidor com deficiência da UFJF. É importante que haja comunicação e integração entre esses setores da instituição, de modo a permitir um fluxo de informações que possibilite a PROGEPE criar ações que promovam a inclusão nos cursos de capacitação oferecidos aos TAE com deficiência, e estes possam se desenvolver profissionalmente sem barreiras de acessibilidade. Mediante as evidências apresentadas, percebe-se que o estudo se faz necessário, haja vista que é importante conciliar a qualificação profissional com a deficiência do servidor, a fim de que trabalhem em um ambiente/função que melhor se encaixe com o seu perfil.

Diante do caso apresentado, percebemos como principais problemas encontrados: as lacunas nos fluxos de informações entre o SIASS, PROGEPE e NAI; os cursos de desenvolvimento profissional oferecidos pela UFJF, que não dispõe de ferramentas de acessibilidade para os TAE com deficiência e a carência de ações afirmativas por parte do NAI aos servidores com deficiência da instituição. Estes serão alvos da pesquisa de campo que será realizada e posteriormente analisada no capítulo 3.

3 INCLUSÃO E SERVIDORES COM DEFICIÊNCIA NAS UNIVERSIDADES BRASILEIRAS

O objetivo deste capítulo é analisar o processo de elaboração de ações afirmativas de desenvolvimento profissional dos TAE com deficiência na UFJF. Para isso, o capítulo foi organizado em três seções. A primeira seção apresenta o ponto de vista histórico e legal da inclusão no mundo e no Brasil das PCD. A segunda seção discorre sobre a inclusão e o desenvolvimento profissional das PCD no serviço público e a inclusão das PCD nas universidades. Por fim, na quarta seção, apresentamos a metodologia da pesquisa.

3.1 PESSOAS COM DEFICIÊNCIA, INCLUSÃO SOCIAL E O MERCADO DE TRABALHO

Silva (2000) enfatiza que temos a tendência de tomar aquilo que somos como sendo a norma pela qual descrevemos ou avaliamos aquilo que não somos. Ao dividir o mundo social entre “nós” e “eles” estamos classificando-o, e esse processo é central na vida social. Ele pode ser entendido como um ato de significação no qual dividimos e ordenamos o mundo em grupos, em classes. Ressalta que antes de tolerar, respeitar e admitir a diferença, é necessário explicar e entender como ela é ativamente produzida.

Silva (1987) destaca que cada povo ou tribo, por meio de experiências acumuladas e observações próprias, desenvolveram seus próprios meios de tratamento de males. Certamente uma criança nascida com deficiência ou aparentando fraqueza extrema terá sido eliminada tanto por não apresentar condições de sobrevivência como pela crença que a vinculava a maus espíritos, castigos de divindades ou até mesmo por motivos utilitários. Ainda segundo o mesmo autor, os médicos do Antigo Egito atribuíam as doenças graves e as deficiências físicas à atuação de maus espíritos, a demônios ou a pecados de vidas anteriores que deviam ser pagos. Assim, só poderiam ser curados pela intervenção dos deuses ou pelo poder divino que era passado aos médicos sacerdotes, que eventualmente tinham meios para chegar nesse propósito. Para isso utilizavam preces, os exorcismos, os encantamentos, somados a poções, pomadas, elementos ou também a eventuais cirurgias.

Pereira e Saraiva (2017) afirmam que a Grécia se tornou um aparato com a criação de um sistema de atendimento, que era destinado inicialmente apenas aos mutilados de guerra, mas foi estendido, posteriormente, a outras pessoas com deficiência, independente da causa do problema. Silva (1987) salienta que esses cuidados eram garantidos por algumas leis, porém

não amparavam as crianças que nasciam com deficiência, uma vez que estas eram julgadas por uma comissão oficial de anciãos ou pelo próprio pai, que avaliavam o destino delas. Os sacrifícios de crianças com deficiência justificavam-se pelo ideal da busca de corpos perfeitos. Estes sacrifícios aconteciam principalmente em Esparta, e as crianças eram jogadas em abismos ou abandonadas em cavernas e florestas.

Assim como na Grécia, a cultura romana também tinha leis que garantiam o direito à vida somente a crianças que não apresentavam nenhum sinal de má-formação ou doença grave ao nascer, pois para a sociedade eram consideradas inúteis. Entretanto, como o dever de executar a criança era do pai, muitos não tinham coragem de matar os seus filhos, e acabava por abandoná-las em cestos nas margens do rio Tigre.

Silva (1987) ressalta que, com a chegada do Cristianismo, veio também uma nova e mais justa visão do ser humano em geral, com valorização da vida de cada criatura como um ser individual e criado por Deus. Aranha (1995) evidencia que as pessoas com deficiência passaram a ser enxergadas como merecedores de cuidados, e mesmo que não fosse produtivo para a sociedade, adquire *status* de humano, possuidor de alma. Nesse sentido, o extermínio não é considerado mais aceitável e os cuidados da pessoa com deficiência passam a ser assegurados pela família e pela igreja, mesmo que não garantam sua total integração na instituição e na sociedade de forma geral. No entanto, a deficiência continuou sendo caracterizada como fenômeno metafísico e espiritual, atribuída por vez a desígnios divinos e outra à possessão do demônio, o que acarretava como atitude principal da sociedade com relação à pessoa com deficiência, a intolerância, a punição com aprisionamento, tortura, açoites e outros castigos severos.

Aranha (1995) destaca que o avanço da medicina favoreceu uma leitura organicista da deficiência, saindo da esfera teológica e trazendo-a para o médico através de uma visão científica. Nesse sentido, Silva (2006) confirma que no período de transição para a sociedade capitalista, a visão sobrenatural da deficiência dá lugar às explicações embasadas em estudos de medicina da época, sendo considerada um problema orgânico do indivíduo. No século XX, as experiências pedagógicas já realizadas por Pestalozzi (1746-1827), Froebel (1782-1852), Itard (1774-1838), Seguin (1812-1888), Montessori (1870-1922) e Decroly (1871-1922) ensejaram o surgimento de propostas educacionais a pessoas com deficiência, que deram origem ao que hoje se denomina Educação Especial.

Vemos, dessa maneira, que a deficiência não é uma condição estática, natural e definitiva; ela está firmada nas relações e interações que estabelecem seu entendimento na sociedade. É uma diferença que surge no processo de produção da existência dos povos, em

locais e momentos históricos distintos, como são da mesma maneira, as diferenças étnicas, os códigos linguísticos ou as crenças religiosas. A condição de deficiência revela uma situação de desvantagem que só se consegue compreender quando há uma situação relacional ou considerando o outro: desvantagens, incapacidades ou deficiências são consideradas sempre na relação do indivíduo com tais características com os seus pares de convivência.

Nesse sentido, Mantoan (2017) ressalta que as PCD enfrentam diversas barreiras para fazer escolhas e viver com o mínimo de impedimentos possíveis e que tais barreiras culminam em injustiça social, vulnerabilidade, rebaixamento de expectativas em relação à vida familiar, escolar, laboral, esportiva, do lazer, colocando essas pessoas em desvantagem em relação às outras. A autora reforça que a construção social da deficiência tem a ver com relações de poder e com o discurso mais influente.

Silva (1987) salienta que a trajetória da PCD não foi diferente no Brasil, e que por vários séculos foi marginalizada e incluída dentro da categoria dos miseráveis. As questões nas quais estão envolvidas as pessoas com deficiência no Brasil, como mecanismos de exclusão, políticas de assistencialismo, caridade, inferioridade, oportunismo e várias outras, foram construídas culturalmente (FIGUEIRA, 2008).

Dessa maneira, concluímos que o percurso histórico da PCD no Brasil também foi marcado por uma fase inicial de eliminação e segregação e posteriormente por uma fase de integração parcial. Sousa (2011) ressalta que a integração tinha como objetivo capacitar, habilitar e reabilitar as PCD para “integrar a sociedade” em sistemas sociais gerais. Ademais, Leme (2017) salienta que as pessoas com deficiência é que necessitavam se adaptar à sociedade para se integrar, sem haver esforço social para que a pessoa com deficiência se acomodasse de forma plena. Não havia o reconhecimento de que nem todas as pessoas se reabilitariam e que mudanças eram primordiais para permitir que as pessoas com deficiência tivessem acesso a todos os direitos. Diante disso, a autora reforça que a inserção não deveria ser parcial e nem condicionada à capacidade individual de integração, mas total e incondicionada, sem depender do grau de limitação.

Estas fases deixaram rastros de preconceitos que atualmente ainda precisam ser desconstruídos para romper o caráter assistencialista de políticas e ocorrer uma real inclusão da pessoa com deficiência em todas as esferas sociais. Por essa lógica, Figueira (2008) destaca que, durante muito tempo, o tema da deficiência no Brasil ficou sob negligência política e, conseqüentemente, sem aparato legal, e a proteção dos direitos de cidadania das pessoas com deficiência ficava apenas no âmbito da caridade, do assistencialismo e dos cuidados familiares.

Santos (2008) afirma que, com a Constituição Federal de 1988, o tema começou a ser uma demanda social respondida pelo Estado, e este se transformou em responsável por garantir a igualdade e a justiça às pessoas com deficiência. O longo período de ausência de políticas e programas que promoveriam os direitos desse público pode ser entendido tanto pelo predomínio do modelo médico como recurso explicativo da deficiência no Brasil, quanto pela compreensão da deficiência como um fenômeno vinculado ao azar ou a uma experiência individual sem a necessidade da intervenção do Estado para garantir justiça. O autor frisa que mesmo com as mudanças legais na Constituição de 1988, no que tange ao mercado de trabalho, educação, acessibilidade física e assistência social para as pessoas com deficiência, no país ainda a deficiência é compreendida como um fenômeno somente patológico e não como uma expressão da diversidade humana. Essa compreensão acaba dificultando o processo da sociedade de assumir a responsabilidade de tratar a deficiência com equidade e ajustar os ambientes sociais às diversidades corporais ou a não promoção de políticas de trabalho, educação e assistência social específicas, reconhecendo as diferenças dessa minoria.

Garcia (2014) alude que, com objetivo de normatizar os princípios constitucionais, um ano após a criação da CF/88, foi editada a Lei nº 7.853 de 1989, que definia uma política nacional de integração para pessoa com deficiência. Garcia (2014) relata ainda que a referida lei representou um avanço para a época e ultrapassou um período de segregação, reclusão e marginalização social das pessoas com deficiência. No que diz respeito ao acesso ao trabalho, com base no artigo 37 da Constituição Federal (Quadro 1), esta legislação ratificou a necessidade da “adoção de legislação específica que discipline a reserva de mercado de trabalho em favor das pessoas portadoras de deficiência, nas entidades da Administração Pública e do setor privado” (Alínea d, Seção III, Artigo 2º, Lei nº 7.853 de 1989).

A partir do início da década de 1990, a Lei nº 8.122 de 1990, sobre o “regime jurídico dos servidores públicos da União” estabeleceu termos para a reserva de vagas em concursos públicos e a Lei nº 8.213 de 1991, sobre “benefícios da Previdência Social”, estabeleceu os termos de cotas nas empresas privadas (GARCIA, 2014). A Lei nº 8.112/90 dispõe, no parágrafo segundo de seu artigo 5º, que:

[...] às pessoas portadoras de deficiência é assegurado o direito de se inscrever em concurso público para o provimento de cargos cujas atribuições sejam compatíveis com a deficiência de que são portadoras; para tais pessoas serão reservadas até 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas no concurso (BRASIL, 1990, p. 2).

A Lei nº 8.213/91, que ficou também conhecida como Lei de Cotas, obriga as empresas privadas, em seu artigo 93, a preencherem de 2% a 5% das vagas do quadro de funcionários com pessoas reabilitadas ou com deficiência (BRASIL, 1991). Mesmo com a criação destas leis, somente em 1999, com a edição do Decreto Federal 3.298 de 1999 que dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, é que tanto as vagas nos concursos públicos como as cotas no setor privado foram definitivamente regulamentadas (GARCIA, 2014).

Diante do exposto, nota-se que a questão da deficiência no mundo e no Brasil vem sendo negligenciada ao longo de séculos e que ainda há um grande caminho a ser percorrido para que a humanidade seja inclusiva em todos os aspectos, sejam eles sociais, legislativos ou atitudinais.

No que se refere às barreiras atitudinais, entende-se àquelas advindas das atitudes das pessoas diante da deficiência, como resultado da falta de informação e do preconceito, o que acaba resultando em discriminação, mais preconceito e, por consequência, a exclusão (CASTRO; ALMEIDA, 2014).

Werneck (1999), em seu livro “Ninguém mais vai ser bonzinho”, enfatiza que, nesse movimento da inclusão, não basta haver apenas atitudes corretas, é necessário que as intenções sejam corretas.

É o caso de uma diretora de escola, que a mãe chega com o bebê com síndrome de Down, ela aceita o bebê e vai dormir pensando: “nossa, como eu sou boazinha”. Na verdade, esse é o contexto da integração – a escola aceitou a criança porque a escola é boazinha, ela vai ver se dá certo. Na sociedade inclusiva, a escola se conscientiza de que ela só é escola quando for capaz de ter todos dentro dela, senão ela ainda não é escola (WERNECK, 1999, p. 16).

Trazendo a afirmação de Werneck (1999) para o contexto da UFJF, percebemos que a instituição deve não só criar condições de acesso, mas também de permanência para as PCD.

Mantoan (1997) salienta que os estudos sobre a gestão da diversidade, com foco específico nas pessoas com deficiência, têm indicado dificuldades para inserir e gerir o trabalho dessas pessoas como por exemplo, as formas como os gestores percebem a deficiência; a adequação das condições de trabalho por parte das empresas, bem como a necessidade de avaliar a satisfação das pessoas com deficiência inseridas no mercado. Além disso, algumas pesquisas que estudam as dificuldades das pessoas com deficiência para se inserirem no mercado de trabalho têm concluído que existe falta acentuada de conhecimento em relação à capacidade de trabalho dessas pessoas e desconhecimento do que seja a deficiência. As ações que adequam condições e práticas de trabalho são consideradas elementos cuja presença ou ausência modificam a relação de forças entre pessoas com e sem deficiência nas organizações.

Contemplam tanto modificações no espaço concreto de trabalho quanto realizações de práticas específicas que objetivam dar condições de igualdade no trabalho às pessoas com deficiência (CARVALHO-FREITAS, 2007).

Assim, os estudos mostram que o trabalho associado a um emprego representa papel fundamental entre os grupos historicamente marginalizados, contribuindo para a diminuição das taxas de pobreza, do isolamento social e para o aumento da participação na sociedade. Também contribui para melhorar a autopercepção das pessoas com deficiência (CARVALHO-FREITAS, 2009). Assim, no caso da UFJF, é necessário verificar, entre os servidores com deficiência a forma como percebem suas condições de trabalho e possibilidades de desenvolvimento profissional.

3.2 INCLUSÃO SOCIAL E O DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL DAS PCD NO SERVIÇO PÚBLICO

O acesso ao trabalho da PCD foi assegurado por dispositivos legais recentes e ainda está em período de implementação. Hoffmann, Travesso e Zanini (2014) salientam que as medidas de inclusão como as ações afirmativas são parte da construção de uma sociedade mais justa e igualitária, que promove dignidade a quem antes era excluído, através da inserção no ambiente de trabalho. Os autores destacam que, no Brasil, esse movimento inclusivo se deu a partir da promulgação da Constituição de 1988, que considerou temas importantes como acessibilidade, trabalho, e educação voltados às pessoas com deficiência, criando e regulamentando a Lei nº 8.112/90 que estabeleceu a reserva de vagas em concursos públicos. Jackson Filho e Simonelli (2017) aduzem que a inclusão no mercado de trabalho é uma política pública com particularidades, materializando-se nos espaços das empresas e de instituições públicas convocando vários atores sociais, tais como: agentes públicos, profissionais de instituições especializadas e associações profissionais de recursos humanos e gerentes das empresas e instituições, familiares e as próprias PCD. Porém, depende de outras políticas no campo da educação, do planejamento urbano e transporte público, da saúde, da seguridade social, dentre outras.

O processo de inclusão resulta na adequação da estrutura organizacional às PCD e o reconhecimento das características e competências que elas oferecem à organização. É necessário que as organizações compreendam que não existe um modelo de inclusão de PCD a ser seguido e que a inserção não pode se restringir a ações isoladas de correção. Deve haver a

criação de políticas organizacionais que promovam a diversidade dentro das organizações e ações inclusivas (MACCALI et al., 2015).

Santana e Santana (2019) ressaltam que é notável que as dificuldades enfrentadas pelas pessoas com deficiência para sua inclusão no serviço público federal ocorrem em função da ineficácia dos dispositivos e normas legais existentes, que não determinam condições obrigatórias aos entes públicos para desconstruir as barreiras erguidas pelas representações sociais negativas a que estas pessoas estão sujeitas associadas à falta de preparo dos gestores em lidar com as diferenças. Não significa que a presença deste servidor deve ser um fator determinante para definir as estratégias de ação da unidade, mas garantir que ele conseguirá se comunicar, opinar e participar das ações e decisões como qualquer outro servidor.

Diante do exposto, podemos notar que as entidades públicas se preocuparam em cumprir a lei ao contratar servidores com deficiência. Contudo, esse cumprimento não foi proporcional à preocupação em assegurar que essas pessoas sejam incluídas para que possam exercer suas funções sem barreiras e desenvolver-se profissionalmente em condições de igualdade com os demais. Uma evidência disto é a escassez de estudos que relatem a trajetória de servidores com deficiência após ingresso em cargo público.

Outra questão que podemos citar acerca da reserva de vagas em concurso público é que esta não pode ser a única ação que deve ser implementada na busca pela inclusão entre as pessoas com deficiência que compõem nossa sociedade e pela democratização do acesso a meios fundamentais como emprego e educação (GUARNIERI; SILVA, 2007). Já Lopes (2017) salienta que nas últimas décadas houve um esforço do poder público em criar ações que fomentem a inclusão das pessoas com deficiência no ambiente laboral. Todavia, os servidores com deficiência que demandavam de acessibilidade arquitetônica ou atitudinais acreditavam estar desamparados pelas instituições e dependiam de auxílio dos próprios colegas ou de familiares.

No que diz respeito aos critérios para o encaminhamento das PCD na instituição que a autora pesquisou, ficou evidente que havia entrevistas para tentar adequar a qualificação profissional com a deficiência do servidor, a fim de que assumissem em um ambiente de acordo com o seu perfil. Contudo, no outro órgão pesquisado pela autora foi possível verificar certo despreparo ou até descaso com o servidor ingressante com deficiência visual que ficou à mercê do apoio de colegas para pleitear uma vaga para sua recolocação, uma vez que na primeira indicação sua chefia imediata não quis aceitá-lo, acreditando que devido à sua deficiência ele seria incapaz de realizar as suas atividades.

Para evitar que o relato apresentado por Lopes (2017) ocorra na UFJF, é importante que o NAI/DIAAF desenvolva ações que promovam a integração entre o setor que o TAE com deficiência é alocado, bem como com a chefia imediata e seus colegas de trabalho. Em seu estudo, Lopes (2017) relatou a notória diferença entre os órgãos federal e estadual pesquisados, enquanto no primeiro ainda houve algumas queixas de entrevistados que não tiveram a sua demanda atendida, ocorreu preocupação em fazer a diferença para as PCD em atender as suas necessidades a fim de que todos convivessem num ambiente inclusivo. Porém, na segunda, as PCD ficam “soltas” na instituição ficando sob a responsabilidade delas mesmas a qualificação e até mesmo a inclusão com os demais colegas. Isso demonstra que o órgão federal, mesmo contendo falhas, se empenhou em atender as PCD, se comparado ao órgão estadual.

Valle (2017), em sua pesquisa, intitulada “A inclusão de servidores com deficiência na Universidade Federal de Juiz de Fora: diálogos entre princípio da igualdade, ações afirmativas e gestão do conhecimento”, buscou conhecer a estrutura da DIAAF/UFJF e da Coordenação de Acessibilidade Educacional, Física e Informacional – CAEFI/UFJF (substituída em 2018 pelo NAI/UFJF) e as ações voltadas para os servidores com deficiência que ambas desenvolveram na universidade. Desta forma, a pesquisadora desenvolveu roteiros de entrevistas que se basearam em questões que procuraram verificar se a UFJF desenvolvia ações afirmativas destinadas à inclusão dos servidores com deficiência na instituição e se havia uma estimativa desse público, como era feita a análise da demanda da necessidade desses indivíduos, se havia um acompanhamento desses servidores após o ingresso e se essas ações eram pautadas em algum banco de dados que subsidiasse essas iniciativas. No que tange à Coordenação de Acessibilidade Educacional, Física e Informacional (CAEFI), foi constatado que o público-alvo era apenas os estudantes da universidade e o setor encontrava sem coordenação, sendo operado apenas por uma funcionária terceirizada.

Destacamos que, atualmente, na UFJF, a CAEFI foi substituída pelo NAI e, como ponto positivo o NAI é direcionado não somente para atender alunos com deficiência, mas também servidores com deficiência. O atendimento a esse público não ocorria na CAEFI. Valle (2017) ainda destaca que a DIAAF só atuava em assuntos acerca de PCD quando demandada, demonstrando preocupação em alterar essa dinâmica de forma que o setor pudesse ter uma postura mais proativa na sua função de pensar políticas que visem à inclusão de servidores com deficiência na Universidade. Outra questão que a autora aborda é a necessidade de existir um banco de dados detalhado, no qual a DIAAF poderia avaliar o quantitativo de servidores com deficiência e mapear a demanda por ações inclusivas e de acessibilidade dentro da instituição.

As barreiras descritas por Valle (2017), relativas à DIAAF atender por meio de demandas, bem como a necessidade de existir um banco de dados que quantifique os servidores com deficiência, ainda se faz presente, mesmo com a criação do NAI. O núcleo, embora tenha como proposta atender não somente alunos, mas também os servidores com deficiência, desenvolveu poucas ações para esse público-alvo e não sabe informar quantos servidores com deficiência a universidade possui de fato.

Ademais, a dissertação de Alencar (2017), “O percurso da acessibilidade dos servidores com deficiência na UFJF”, buscou, traçar um panorama da acessibilidade no âmbito da UFJF. Ao longo da dissertação foi discutida que a inclusão requer mudança de atitude de toda sociedade. A autora enfatiza em seu estudo a falta de institucionalização de políticas de acesso e permanência dos servidores com deficiência na instituição, identificando a importância da acessibilidade dentro da universidade, e também como é difícil a sua implementação.

Por fim, em contato por e-mail com o Sindicato dos Trabalhadores da Universidade Federal de Juiz de Fora (SINTUFEJUF), em 15 de janeiro de 2020, buscando identificar se este possui ações direcionadas aos servidores com deficiência, foi informado que caso haja necessidade de apoio, que estão à disposição para atendê-los e, que até o presente momento não houve demandas.

Destacamos que ficou evidente na pesquisa de Alencar (2017) que a UFJF não conhece seus servidores com deficiência e que também não possui políticas de ações afirmativas para eles. Portanto, mesmo com esforços de alguns setores como a DIAAF em identificá-los, esses setores não lograram êxito. Diante das discussões teóricas apresentadas ressaltamos a necessidade da UFJF integrar todos os setores em prol da inclusão das PCD por meio de ações efetivas que garantam não somente o ingresso, mas sobretudo a permanência e o desenvolvimento profissional dos servidores com deficiência no serviço público.

3.3 ACOLHIMENTO E INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NAS UNIVERSIDADES

No âmbito das universidades, o Decreto 9.034/2017 dispõe sobre cotas para pessoas com deficiência nas universidades e institutos federais. O documento prevê que o quantitativo de vagas seja, no mínimo, “[...] igual à proporção respectiva de pretos, pardos, indígenas e pessoas com deficiência na população da unidade federativa onde está instalada a instituição”, de acordo com o último censo do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) (BRASIL, 2017, p. 1).

Já no que concerne aos servidores com deficiência ingressantes nas universidades, a Lei nº 8112/1990 que estabeleceu a reserva de vagas em concursos públicos para PCD. A inserção de TAE com deficiência, contemplada pela legislação nº 8.112/90 (BRASIL, 1990), necessita de uma política de gestão que perpassa pelas condições de trabalho, bem como, pelo conhecer as limitações e potencializar ações de modo que este servidor tenha identidade e sentimento de pertencimento ao seu ambiente de trabalho, como qualquer outro servidor da instituição (SOUZA; BÚRIGO, 2018).

Souza e Búrigo (2018) apontam uma inexistência de medidas de acompanhamento desse público durante sua vida funcional. Neste estudo, os autores ressaltam que ao mesmo tempo em que a instituição é inclusiva observando a legislação vigente de ingresso de servidores com deficiência, ela nega a inserção deste servidor, uma vez que carecem de uma política institucional inclusiva no desenvolvimento da carreira do servidor. Sendo assim, receber esses servidores dentro da instituição e fornecer-lhes as ferramentas necessárias para o desenvolvimento de suas atividades deixa de ser apenas uma obrigação legal e passa a ser um cumprimento de responsabilidade dentro da sociedade a qual está inserido. Portanto, salientamos que a inclusão social traz consigo a equiparação de oportunidades, em uma universidade, como instituição social.

No que se refere à acolhida e inclusão de servidores com deficiência na UFJF, Valle (2017) enfatiza que a instituição vem garantindo o ingresso dos servidores com deficiência por meio da política de reserva de vagas em concurso público, de forma que esses indivíduos possam ter as mesmas condições de acesso a uma vaga no serviço público como os demais membros da sociedade. Ainda conforme a autora, a universidade pode melhorar o processo de inclusão social e o acolhimento dos servidores com deficiência, elaborando outras ações que promovam a inserção desses indivíduos em seu ambiente de trabalho e condições para que eles possam se desenvolver profissionalmente.

Valle (2017) também destaca que o processo de acolhimento e inclusão dos servidores com deficiência na UFJF tem que ser uma prática constante e eficiente de ações que visem ao desenvolvimento profissional, à acessibilidade e ao bem-estar desses indivíduos em seu ambiente de trabalho. A autora resalta que a inserção dos servidores com deficiência deve ser feita de forma sistêmica e integrada e deve tornar-se uma política da UFJF e não de reitorado por meio de projetos que tenham continuidade independente das eleições para a administração da instituição.

Souza e Búrigo (2018) estudaram como se desenvolve, no olhar dos gestores, a política de inserção dos TAE com deficiência da Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC), e

detectaram a necessidade de os gestores conhecerem mais profundamente as especificidades desses servidores, como também de um programa de acompanhamento durante a vida funcional na instituição. Além disso, também verificaram a carência de um mapeamento que indicasse o número de servidores com deficiência na instituição, bem como a atualização da ficha funcional, solicitando dados de possíveis deficiências e possíveis necessidades de adaptação em seus ambientes de trabalho.

Nesse segmento, Valle (2107) destaca que, na UFJF, também há ausência de um dimensionamento e que não há um relatório que permita fazer um rastreamento dos servidores com deficiência na instituição, o que pode comprometer o desenvolvimento de políticas inclusivas e a melhoria do desenvolvimento profissional desses servidores. Valle (2017) sugere que uma forma de se chegar a um dimensionamento seria o mapeamento do número de servidores com algum tipo de deficiência e de sua lotação, permitindo que esses servidores saiam da invisibilidade. Na mesma perspectiva, Alencar (2017) salienta que ficou evidente durante sua pesquisa de campo que a UFJF não conhece seus servidores com deficiência e que, também não possui políticas de ações afirmativas para eles.

Souza e Búrigo (2018) salientam que o servidor com deficiência, ao chegar ao serviço público sem condição apropriada para desenvolver seu trabalho, provavelmente vai desistir ou não se sentirá motivado a estar e/ou permanecer naquele ambiente. Enfatizam que o servidor não pode ser excluído por falta de acessibilidade ou por falta de políticas de permanência mais efetivas na instituição à qual pertencem.

Chauí (2003) destaca que a universidade pública, percebida como uma instituição social diferenciada e autônoma, necessita de um Estado republicano e democrático que atenda os interesses da coletividade. Nesta mesma linha de entendimento, Ferreira e Duarte (2010) evidenciam a necessidade atual do estabelecimento de processos e metodologias, em políticas educacionais, na qual as universidades estejam atentas à diversidade humana. Os autores salientam também que os sistemas sociais durante séculos não consideraram as necessidades específicas provenientes das deficiências humanas. Diante disso, e mudanças ocorridas ao longo dos séculos, na atualidade, existe o movimento da inclusão, que é consequência da visão social de um mundo democrático, onde se anseia respeitar direitos e deveres de todos, não importando as diferenças.

As universidades brasileiras, desde a década de 1920, vêm tentando, por meio de ações que se impulsionam na política pública, a inclusão no ensino superior (SOUZA; BÚRIGO, 2018). Nesse sentido, para os autores, a universidade deve apoiar-se nas políticas públicas existentes para inclusão de servidores com deficiência para que possam materializar esta

inclusão por meio da política institucional, possibilitando desta forma que seus gestores percebam a importância desta inclusão, contribuindo para que os TAE com deficiência se sintam acolhidos, incluídos e pertencentes à instituição, adquirindo mais autonomia e independência para realizar suas atividades.

Percebemos que, apesar dos poucos estudos existentes apontarem as mesmas carências e necessidades, não há ainda a materialização da inclusão de fato, ficando as possíveis soluções somente na esfera teórica e sugestiva. A construção de uma universidade inclusiva é desafiadora e requer adequações arquitetônicas, pedagógicas e mudanças atitudinais, que, para que sejam realizadas, é preciso que todos os segmentos se envolvam no processo, seja por meio da criação de um setor específico que atenda estes servidores com deficiência, ou por meio da ampliação do trabalho de uma equipe multiprofissional, formada para o acompanhamento de toda a vida profissional dele. Deve haver uma discussão envolvendo toda comunidade universitária, uma vez que ela pode beneficiar a todos os segmentos, tornando o ambiente de trabalho mais saudável, o que proporciona os TAE com deficiência a adquirirem identidade e pertencimento junto à instituição onde atuam (SOUZA; BÚRIGO, 2018).

Vimos que nos estudos abordados, as análises não abrangem ações já estabelecidas nas instituições, mas somente reflexões e sugestões acerca da inclusão, além da esfera legal. Observando o caso da UFJF, percebemos que, assim como as instituições analisadas, ela cumpre a responsabilidade legal da inclusão em seus concursos e da criação de um setor especializado para essas questões. Porém, quando temos acesso aos procedimentos de acolhimento do TAE com deficiência no SIASS, às ações para o desenvolvimento profissional deste TAE da PROGEPE e às ações da DIAAF, que agora estão sob responsabilidade do NAI, constatamos que as práticas inclusivas de fato podem ser ampliadas. Para tanto, esses setores necessitam estabelecer a intersetorialidade e diálogo, compartilhando dados e informações a fim de planejar, desenvolver e executar ações de inclusão, e dessa forma promover o desenvolvimento profissional do servidor com deficiência em condições de igualdade com os demais servidores da instituição.

3.4 METODOLOGIA E INSTRUMENTOS DE PESQUISA

O presente estudo tem por objeto o desenvolvimento profissional do TAE com deficiência da UFJF, configurando-se um estudo de caso. Mazzotti (2006) salienta que os estudos de caso têm como característica a ênfase em apenas uma unidade, podendo ser um indivíduo, um grupo pequeno, uma instituição ou evento.

O método utilizado classifica esta pesquisa como predominantemente qualitativa. Nesse sentido, Minayo e Sanches (1993) ressaltam que a investigação qualitativa utiliza valores, crenças, representações, hábitos e atitudes de opiniões. Ademais, Creswel (2007) ressalta que, na perspectiva qualitativa, o cenário natural é a fonte direta de dados que permite ao pesquisador desenvolver um nível de detalhes sobre o objeto de pesquisa como também estar fortemente envolvido nas experiências reais dos participantes. Além disso, os métodos de coleta são predominantemente baseados em entrevistas, documentos, legislação, sendo os dados coletados interpretados e descritos.

Adotamos como metodologia a pesquisa bibliográfica, a pesquisa documental e a pesquisa de campo. A pesquisa bibliográfica foi realizada no período de agosto a outubro do ano de 2019, por meio de buscas de palavras-chave como deficiência, ações afirmativas, servidores com deficiência, setor público, leis, em bancos de dados como Google acadêmico e Scielo. Na pesquisa documental, utilizamos o aparato legislativo, além de informações extraídas do portal da UFJF. Nesse sentido, reforçamos a dificuldade em realizar o levantamento dos dados estatísticos referentes ao quantitativo de TAE com deficiência na UFJF, uma vez que tais dados não estão disponíveis no censo da instituição. Sendo assim, a pesquisadora recorreu ao SIASS, PROGEPE e NAI para coleta desses dados.

Todo esse contexto levou-nos a escolher, como instrumento de investigação, as entrevistas semiestruturadas e o questionário.

Gatti (2004) destaca que a entrevista é importante para evidenciar as crenças e valores de universos sociais específicos, explicitando os conflitos e tradições. Dessa maneira, a pesquisa de campo, realizada por meio de entrevistas, tem como consequência a análise de dados e informações coletadas, bem como a transposição com o embasamento teórico da pesquisa documental.

As entrevistas podem ser estruturadas e não estruturadas, significando serem mais ou menos dirigidas. Dessa maneira, é possível trabalhar com a entrevista aberta ou não estruturada, onde o entrevistado aborda livremente o tema proposto; bem como com as estruturadas que

pressupõem perguntas previamente formuladas. No entanto, há formas que articulam essas duas modalidades, caracterizando-se como entrevistas semiestruturadas (MINAYO, 2001).

Ao todo, foram realizadas cinco entrevistas por chamada de vídeo por meio do aplicativo WhatsApp que aconteceram entre os dias 6 e 20 de outubro de 2020. As entrevistas, que variam de 16 minutos a 43 minutos, foram autorizadas pelos participantes da pesquisa. Após realizadas as entrevistas todas foram transcritas e os principais trechos inseridos nesta dissertação.

Devido à pandemia da Covid-19, o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (Apêndice A) foi lido pela pesquisadora e teve o consentimento individual dos entrevistados. A forma escolhida foi a entrevista semiestruturada e realizada com os seguintes atores:

- (a) um servidor do SIASS, em função de ser o primeiro setor de acolhimento dos TAE na UFJF;
- (b) um servidor do NAI, em função de ser o setor responsável pelas ações desenvolvidas para as PCD na instituição;
- (c) um servidor da PROGEPE, com a responsabilidade de oferecer cursos de capacitação aos servidores para que obtenham desenvolvimento profissional;
- (d) dois TAE com distintas deficiências (deficiência física e deficiência auditiva), haja vista que são principais interessados nas políticas de inclusão na instituição.

Destacamos que não ocorreu nenhuma dificuldade na realização das entrevistas.

Os roteiros da entrevista encontram-se disponíveis nos Apêndices B, C, D e E, e foram organizados em três eixos de análises, a saber:

- (a) 1º eixo: fluxo de informações entre SIASS, PROGEPE e NAI;
- (b) 2º eixo: acessibilidade nos cursos de desenvolvimento profissional dos TAE com deficiência da UFJF;
- (c) 3º eixo: ações afirmativas por parte do NAI direcionadas aos servidores com deficiência da UFJF.

Esses eixos foram escolhidos por verificarmos a necessidade de conhecer como se dá a coleta de informações a respeito dos TAE com deficiência da UFJF e o que é feito com elas. Além disso, é preciso verificar o acesso nos cursos de capacitação dos servidores, bem como as dificuldades de criação de ações afirmativas. Os eixos auxiliaram na identificação dos principais desafios enfrentados pela PROGEPE e NAI e assim criamos um Plano de Ação Educacional com propostas para solucionar esses desafios, propiciando a possibilidade do desenvolvimento profissional do TAE com deficiência, uma vez que é importante promover a equidade, integrá-los em suas equipes, como também assegurar o desenvolvimento profissional na instituição.

Dessa forma, com o objetivo de identificarmos os autores das respostas e também manter o sigilo acordado com cada um dos respondentes, os participantes da pesquisa são identificados conforme dispõe o Quadro 5.

Quadro 5 - Identificação dos entrevistados

Participantes	Identificação no texto	Data da Entrevista
Servidor do NAI	Servidor NAI	06/10/2020
Servidor do SIASS	Servidor SIASS	15/10/2020
Servidor da PROGEPE	Servidor PROGEPE	20/10/2020
TAE que se tornou pessoa com deficiência	TAE 1 (deficiência física)	07/10/2020
TAE com deficiência ingressante em concurso	TAE 2 (deficiência auditiva)	12/10/2020

Fonte: Elaborado pela autora (2021).

Além disso, para complementar os dados obtidos por meio das entrevistas, aplicamos questionário, cujo roteiro encontra-se no Apêndice F e que, segundo Gil (2009) é uma técnica de investigação com questões com o propósito de obter informações, de modo a atender o objetivo do trabalho.

Ressaltamos que foi realizado pré-teste do questionário e nenhuma pergunta gerou dúvida. Por isso não foi necessário reparo e pode ser aplicado a todos. O questionário foi aplicado por meio da ferramenta Google Formulário, recurso da empresa Google. Enviamos, para os TAE com deficiência cadastrados no SIASS, o link do questionário por meio de WhatsApp e e-mail fornecidos pelo SIASS. O questionário permaneceu acessível para respostas pelo prazo de 14 dias, do dia 28 de outubro a 10 de novembro de 2020, foi elaborado com sete perguntas objetivas e oito perguntas abertas e nenhuma questão gerou dúvidas aos respondentes. Como dificuldades que se apresentaram no decorrer da pesquisa, citamos o fato de alguns números de telefone estarem desatualizados e, mesmo tentando contatá-los por e-mail, não obtivemos resposta. Esse acontecimento acabou por restringir o número de respostas.

Ao todo, foram contatados 31 TAE e 17 TAE participaram da pesquisa. O principal objetivo do questionário foi identificar a percepção dos TAE com deficiência acerca dos desafios enfrentados para o seu desenvolvimento profissional dentro da Instituição.

3.4.1 Fluxo de informações entre SIASS, PROGEPE e NAI

Destacamos que por meio das informações obtidas nas entrevistas realizadas com servidores da PROGEPE, NAI e SIASS, a PROGEPE recebe a informação da relação dos aprovados no concurso como PCD e demanda ao SIASS a perícia inicial de averiguação e regulamentação da condição de pessoa com deficiência, em conformidade com o Artigo 37, Inciso VIII da CF/88 e Artigo 5º, Parágrafo 2º da Lei nº 8112/90. O SIASS atende à demanda da PROGEPE, porém a comunicação entre os setores, que deveriam se envolver nesse processo de alocação, inclusão e desenvolvimento profissional do TAE com deficiência na UFJF não acontece, e ocasiona lacuna nas informações e a paralisação nos procedimentos relativos ao servidor com deficiência e os que adquiriram deficiência ao longo da carreira. Nesse sentido, identificamos que o fluxo de informações só ocorre quando há demanda entre os setores. Isso acarreta perda de informações, bem como falhas e atrasos no atendimento das demandas dos TAE com deficiência.

Dessa forma, a gestão do fluxo de informação entre PROGEPE, SIASS e NAI necessita de realinhamento, com intuito de não deixar hiato nas informações referentes aos TAE com deficiência e aos TAE que adquiriram deficiência ao longo da carreira. Isso se torna necessário para armazenar dados, conhecimento e informação para compreender problemas que comprometem o desenvolvimento profissional, dentre os quais o fluxo de informações sobre o servidor com deficiência. Diversos problemas podem ser ocasionados por essas interrupções existentes, como: falta de integração do TAE com deficiência no ambiente de trabalho; falha na execução das tarefas referentes à função exercida; insatisfação e mal-estar entre os pares; preconceito e discriminação. Além disso, ressaltamos que problemas oriundos da falta de articulação e diálogo entre os setores prejudicam o desenvolvimento profissional dos TAE com deficiência da UFJF e não promove condições de igualdade com os demais servidores.

O fluxo de informações pode interferir no andamento do trabalho entre a PROGEPE, SIASS e NAI. É válido destacar que os fluxos de informação são responsáveis pela dinâmica e interação entre os diversos setores da organização e os indivíduos que nela atuam (VALENTIM; SOUZA, 2013). Valentim (2007) salienta que as atividades desenvolvidas desde o planejamento até a execução das ações planejadas, que levam a decisões, são respaldadas por dados, informações e conhecimento. Com o intuito de atender as demandas de informação dos sujeitos da organização, é importante um gerenciamento dos fluxos informacionais existentes, de modo que possam se estabelecer e transitar eficientemente no âmbito da organização (VALENTIM; SOUZA, 2013). Comparando o que Valentim e Souza (2013) destacaram com

o que acontece na UFJF, percebemos que os dados, informações e conhecimento não são armazenados de maneira adequada e, quando são, não transitam eficientemente entre os setores responsáveis pelo atendimento ao TAE com deficiência.

Nesse sentido, com o objetivo de compreender problemas que comprometem o desenvolvimento profissional, dentre os quais o fluxo de informações sobre o servidor com deficiência entre NAI, PROGEPE e SIASS realizamos entrevistas com os servidores dos respectivos setores. Assim, foi questionado ao servidor do NAI o que é feito com os dados relativos aos servidores com deficiência. O servidor NAI respondeu que:

Esses dados não chegam no NAI. A gente até no ano passado, no início deste ano quando foi a ocasião de prestar informações para o censo do ensino superior, a gente recebeu um ofício pedindo que a gente informasse os TAE com deficiência na UFJF, e a gente até encaminhou essa demanda para a PROGEPE, porque a gente não tinha esse dado lá no NAI. A gente tem os dados dos estudantes, mas a gente não tem os dados dos TAE. A gente até se colocou à disposição da PROGEPE para pensar alguma ação nesse sentido. Foi feito um formulário para os servidores preencherem na época, mas esses dados ficaram na PROGEPE, eles não chegaram para o NAI (servidor NAI, entrevista realizada em 6 de outubro de 2020).

Diante da fala do servidor NAI, percebemos que o fluxo de informações não ocorre da maneira adequada na UFJF. Embora exista um setor responsável pelo atendimento aos TAE com deficiência, como não há o fluxo de informações, os dados relativos a este público ou se perdem ou ficam estagnados em um único setor. Nesse sentido, conforme Valentim e Souza (2013), as organizações devem ter cultura e comportamento que valorize o compartilhamento e a disseminação de informações e conhecimento. Dessa forma, percebemos a relevância do compartilhamento de informações para que as ações referentes ao desenvolvimento na carreira dos TAE com deficiência tenham êxito.

Já o servidor SIASS afirma sobre o que é feito com os dados relativos aos servidores com deficiência:

Esses dados são encaminhados para a Coordenação de Alocação e Movimentação de Pessoas, a CAMP da PROGEPE para facilitar o processo de alocação nesse sentido que eu te falei. Por exemplo, eu lembro que no último concurso entrou um servidor deficiente que já tinha todo um histórico de atuação no setor de pagamento da prefeitura e com muita identidade com que ele fazia e essa entrevista de certa forma, tinha uma demanda de servidor para o nosso setor de pagamento e esse servidor foi para lá. Esses dados da entrevista são utilizados nesse processo de alocação (servidor SIASS, entrevista realizada em 15 de outubro de 2020).

De acordo com a fala do servidor SIASS, identificamos que o fluxo de informações existe e é eficiente. Contudo, ele cita apenas um exemplo de êxito no fluxo de informações que

inclui apenas dois setores envolvidos nas questões de TAE com deficiência. Há uma divergência entre as afirmações dos servidores NAI e SIASS, o que reforça ainda mais a falta de integração entre os setores e as lacunas no fluxo de informações. Ocorre diferença na fala entre os servidores em função dos dados, informações e conhecimento não serem compartilhados de maneira adequada entre os setores.

Já o servidor PROGEPE informa que os dados referentes aos TAE com deficiência “ficam no âmbito da Pró-Reitoria” (servidor PROGEPE, entrevista realizada em 20 de outubro de 2020). Isso significa que os dados, informações e conhecimento são armazenados em um único setor e não transitam de maneira eficiente entre os demais setores interessados. Podemos observar que assim como ocorre no setor do gestor NAI, no setor do servidor PROGEPE as informações apesar serem compartilhadas acabam se estagnando em outro setor. Ressaltamos ainda que a fala do servidor PROGEPE também diverge da fala do servidor SIASS, que afirma que existe êxito no fluxo de informações. Essa divergência ocorre porque o setor do servidor SIASS compartilha as informações com o setor do servidor PROGEPE. Todavia, este armazena essas informações, retendo-as.

Conforme Valentim (2007), é válido que os gestores de uma organização saibam identificar e compartilhar os tipos de informações produzidas internamente com o intuito de detectar possíveis desvios e/ou gargalos de fluxos informacionais, que possam vir a prejudicar a dinâmica organizacional que engloba o processo decisório. Na UFJF, por meio das entrevistas realizadas com servidores do NAI, PROGEPE e SIASS, observamos que os servidores ainda estão focados em armazenar as informações, dados e conhecimentos para otimizar o funcionamento do próprio setor e não detectam os possíveis desvios e/ou gargalos de fluxos informacionais que comprometem os demais setores que englobam o processo decisório no que diz respeito aos TAE com deficiência da instituição.

Nesse sentido, identificamos nas falas dos servidores que a informação precisa ser utilizada para subsidiar ações de apoio aos TAE, quer tenham algum tipo de deficiência ou não, a falta de fluxo de dados entre setores pode comprometer o desenvolvimento dos servidores, notadamente dos que precisam de ações que ofereçam equidade. Diante das respostas dos servidores NAI, SIASS e PROGEPE, destacamos que não há consenso entre os entrevistados, haja vista que as informações ficam estagnadas em um único setor e não são compartilhadas, e quando ocorre o compartilhamento é de forma pontual entre os setores interessados. Portanto, reforçamos que os servidores ainda estão focados no funcionamento do próprio setor. Isso reflete que é importante que todos os setores da instituição estejam comprometidos com os processos que envolvem o fluxo de informações, fazendo com

que se estabeleça uma cultura organizacional que valorize a obtenção de dados e o compartilhamento de conhecimento e informações.

Com o intuito de identificar como é o atendimento ao TAE com deficiência na UFJF, foi questionado ao servidor SIASS como o setor participa dos procedimentos realizados para o acolhimento dos TAE ingressantes como PCD na UFJF:

A coordenação de saúde segurança e bem-estar, ela pertence a PROGEPE e tem uma unidade SIASS e a gente atua principalmente nesse momento do admissional. Como o candidato deficiente, ele entra numa vaga específica, aqueles que ingressam nessa vaga específica para esse fim, eles antes de fazerem o admissional têm que passar pelo serviço de perícia médica para identificar se aquela deficiência, se ele possui aquela deficiência encaminhada quando ele fez a inscrição do concurso e para ver se está de acordo com a legislação, o que está especificada em lei para ser considerado deficiente e fazer jus aquela vaga específica para esse fim. Então ele passa por essa avaliação e sendo identificado, após a avaliação da perícia ele é encaminhado para o processo admissional pelo médico do trabalho que faz a avaliação. A gente tem a formação de uma equipe multiprofissional para fazer também [sic] faz uma entrevista para conhecer mais desse, até o momento, candidato, ainda não é um servidor, do perfil, conhecer um pouco da história desse candidato, se ele já trabalhou em outro lugar, já tem alguma experiência de trabalho, o que ele teve de facilidade e dificuldade até relacionada a deficiência que possui, também é avaliado algum perfil até de interesse, de capacitação; o que limita também por exemplo, no caso de um cadeirante, é importante nessa entrevista. A gente faz um relatório da possibilidade de um local onde tenha acessibilidade, então a gente faz essa entrevista por uma equipe multiprofissional, nesse sentido do acolhimento mesmo para encaminhar, para a PROGEPE identificar um local mais adequado ali com a realidade do deficiente (servidor SIASS, entrevista realizada no dia 15 de outubro de 2020).

Conforme a fala do servidor SIASS, identificamos que quando o TAE com deficiência é aprovado no concurso dentro das vagas reservadas à PCD, existe todo um procedimento na UFJF para analisar a deficiência e enquadrá-la na lei, bem como de alocar o TAE em local mais apropriado para seu melhor aproveitamento dentro da instituição. Sendo assim, percebemos na fala do servidor SIASS que o relatório é encaminhado. Porém, o setor para aonde o relatório foi encaminhado, utilizou a informação para o funcionamento do próprio setor e depois a reteve.

Ressaltamos que além dos TAE que ingressam na UFJF por meio das vagas reservadas à PCD, também existem aqueles que podem adquirir deficiência ao longo da carreira. Sendo assim, quando um TAE adquire deficiência ao longo da carreira precisará de atenção médica e de realocação profissional, se for o caso. Mas, dado o problema no fluxo de informações sobre os servidores entre os setores da universidade, isso acontece de maneira inadequada. Nesse entendimento, com o objetivo de conhecer como ocorre o registro de dados referentes aos TAE que adquirem deficiência no decorrer da carreira, ressaltamos a fala do servidor SIASS:

Nesse censo que a gente fez, quem respondeu a gente incluiu, porque é o que te falei o que a gente tem de dado de contato é com o deficiente que vai na hora de fazer o

admissional, a caracterização deficiência [perícia] e o admissional. Esses dados a gente tem. Aí a gente conseguiu através desse Google forms, no censo que a gente fez, mas se não chegar até nós [sic] não aparece (servidor SIASS, entrevista realizada no dia 15 de outubro de 2020).

Ao observarmos a fala do servidor SIASS, percebemos que o procedimento que ocorre com o TAE com deficiência que ingressa na instituição não é o mesmo que ocorre com o servidor que adquire deficiência ao longo da carreira. Sendo assim, é relevante que este também passe por uma perícia médica não somente para acolhê-lo no seu adoecimento como também enquadrá-lo como servidor com deficiência. Além disso, este TAE deve ter acompanhamento profissional adequado e realocação em setor que permita desenvolver o seu trabalho de forma efetiva. Outra questão relevante a ser mencionada é a importância desses dados estarem nos registros da instituição e serem compartilhados com os demais setores envolvidos. Portanto, de acordo com a fala dos servidores percebemos que tanto a PROGEPE quanto o SIASS caracterizam a deficiência do TAE que adquiriu deficiência ao longo da carreira como adoecimento no trabalho e não realizam o registro destes como pessoa com deficiência, o que dificulta o controle e o compartilhamento adequado dos dados e informações.

Quando realizado o mesmo questionamento ao servidor PROGEPE, este enfatiza que: “É um dado que eu não sei te dizer, mas eu confesso, não estou lembrando aqui no momento, de algum que tenha passado, que tenha ficado deficiente no transcorrer do trabalho” (servidor PROGEPE, entrevista realizada no dia 20 de outubro de 2020). Ao compararmos as falas do servidor SIASS e PROGEPE, percebemos que, apesar do servidor SIASS ter informado que existem os dados acerca de TAE que adquiriu deficiência, o servidor PROGEPE afirma não ter conhecimento desses dados.

De acordo com a fala dos servidores, evidenciamos que a informação é inerente ao processo de tomada de decisão e observamos que os servidores que tomam decisões estão, provavelmente, utilizando informações de algum tipo (VALENTIM, 2007).

Já em entrevista realizada com o TAE 1 com deficiência física da UFJF, que possui 12 anos de exercício no cargo e há cerca de dois anos adquiriu deficiência, realizamos questionamento para saber como a UFJF acolhe o servidor que adquiriu deficiência ao longo da carreira. Foi respondido que: “Adquiri a deficiência após o ingresso na UFJF (devido aos serviços realizados no setor), tive dificuldades quanto ao acolhimento devido à falta de compreensão e desconhecimento por parte de servidores da instituição quanto às limitações que sofri”. A TAE 1 (deficiência física) ainda acrescenta que, no seu processo de readaptação,

acredita “que tenha sido dois setores que mantiveram conversas – SIASS e PROGEPE” (TAE 1 (deficiência física), entrevista realizada em 7 de outubro de 2020).

Ressaltamos que a fala do TAE 1 (deficiência física) diverge do servidor PROGEPE. Isso indica novamente que o fluxo de informações não ocorre de maneira adequada, ou ainda, que o servidor desconhece o que ocorre. Além disso, identificamos que o TAE 1 (deficiência física) também desconhecia como deveria proceder ao adquirir deficiência. No que se refere ao atendimento a estes TAE, verificamos que ainda existem desafios a serem superados no que diz respeito ao acolhimento e direcionamento nos setores responsáveis.

Destacamos que o desconhecimento de ambas as partes acarreta também dificuldades na progressão da carreira após a deficiência, haja vista que a PROGEPE deixa de criar e executar ações direcionadas a este público e o TAE sem saber onde recorrer aos seus direitos, cai no anonimato e ter seu desenvolvimento profissional comprometido.

No que concerne ao TAE 2 (deficiência auditiva), que ingressou por meio de concurso público como PCD, lotado há quatro anos e meio na instituição, destacamos:

Com relação à minha deficiência, o acolhimento na UFJF é extremamente deficitário. Eu, como servidor, não tive acolhimento nenhum da instituição, a não ser receber alguns e-mails, depois de já estar lá há um tempo, perguntando se eu tinha alguma necessidade para poder desempenhar minhas funções, me instalar, e tal. Eu recebi uma ou duas vezes e-mail, e foi logo no início quando ingressei como TAE. Eu não conhecia nem as minhas funções direito e nem o que eu ia precisar. Eu não tinha nada específico. Mas mesmo assim, respondi e não obtive resposta alguma (TAE 2 (deficiência auditiva), entrevista realizada em 12 de outubro de 2020).

Verificamos que mesmo o TAE 2 (deficiência auditiva) tendo respondido ao e-mail não obteve retorno e as demandas solicitadas não foram atendidas, o que indica a necessidade de melhorar a acolhida e o atendimento aos servidores com deficiência na UFJF. O TAE com deficiência, não tendo suas demandas atendidas, pode se sentir excluído no setor e na própria instituição. Além disso, pode impactar o desenvolvimento profissional do servidor com deficiência tanto na progressão profissional quanto no PROADES.

No que refere à progressão profissional do TAE, é válido enfatizar que, após a conclusão de um curso de capacitação profissional, que pode ser oferecido pela PROGEPE, de acordo com a carga horária e o ambiente organizacional em que se encontram, os servidores fazem jus à Progressão por Capacitação Profissional, respeitado o interstício de 18 meses entre uma progressão e outra. Sendo assim, caso esses cursos não sejam adequados aos TAE com deficiência, pode prejudicar a progressão deles na carreira.

Quanto à avaliação profissional dos TAE, destacamos que o PROADES é um instrumento de gestão que ocorre anualmente, por meio de três fases com o intuito de promover e avaliar o desenvolvimento laboral dos TAE em sua carreira e a melhoria contínua da qualidade dos serviços por eles prestados, por meio de um planejamento participativo realizado pelas diversas equipes de trabalho das Unidades de Avaliação da UFJF. Nesse entendimento, quando o TAE com deficiência não possui suas demandas atendidas, pode ter dificuldades em realizar as suas atribuições de trabalho e conseqüentemente, ser mal avaliado no PROADES.

Diante do exposto, destacamos os problemas acerca dos fluxos de informações no que se refere ao armazenamento e compartilhamento de dados, informações e conhecimento a fim de sanar as lacunas que impedem a otimização do atendimento prestado aos servidores com deficiência em seu acolhimento e permanência na instituição, promovendo a integração entre PROGEPE, SIASS e NAI. Isso demonstra que a UFJF atende burocraticamente, porém deixa de prestar apoio e acolhimento aos servidores com deficiência ou que adquiriram deficiência ao longo da carreira e deixa de oferecer equidade e, em certa medida, exclui.

3.4.2 Ações afirmativas direcionadas aos TAE com deficiência da UFJF

Nesse estudo de caso, ressaltamos a importância de que sejam desenvolvidas ações afirmativas no que se refere à acolhida do servidor com deficiência propiciando a permanência e a promoção do desenvolvimento profissional destes na instituição. Conforme Pereira (2008), as ações afirmativas são políticas públicas sociais de apoio e promoção de grupos socialmente fragilizados, com intuito de promover sua integração social e igualdade. Essas políticas têm a finalidade de oferecer um tratamento prioritário aos grupos discriminados, possibilitando condições de competir com os que historicamente se beneficiaram da exclusão garantindo igualdade de oportunidades.

Já para Feres Junior e Zononsein (2006), as ações afirmativas são medidas redistributivas a fim de alocar bens para grupos específicos discriminados e vitimados pela exclusão socioeconômica e/ou cultural. Dentro dessa denominação, encontram-se procedimentos distintos que visam minimizar desigualdades que atende reivindicações coletivas, como por exemplo a distribuição de terras, de moradias, medidas de proteção a estilos de vida ameaçados e políticas de identidade.

Em 2014, a UFJF criou a DIAAF. A DIAAF, além de atendimento à pessoa com deficiência da UFJF também prestava atendimento a questões relativas à diversidade social, correlacionadas a gêneros e sexualidades, às tradições das culturas, às questões étnico-raciais,

à vulnerabilidade socioeconômica, dentre outras. Posteriormente, no ano de 2018, foi criado o NAI, que é um núcleo vinculado à Diretoria de Ações Afirmativas, à PROGRAD e à PROAE, com objetivo de construir e implementar políticas de ações afirmativas específicas para pessoas com deficiência, Transtorno do Espectro Autista (TEA), Altas Habilidades e Superdotação no âmbito de toda a UFJF.

Para criar ações afirmativas para os TAE com deficiência, é preciso que o gestor saiba de antemão o verdadeiro significado da palavra e as implicações que as ações afirmativas têm na inclusão e desenvolvimento profissional destes na UFJF. Assim, com o intuito de conhecer o que os servidores entendem por ações afirmativas e qual a importância destas ações para inclusão e desenvolvimento profissional dos TAE com deficiência na UFJF foi questionado ao servidor NAI da UFJF o que entende por ações afirmativas:

Eu entendo que são políticas públicas voltadas para a inclusão daquelas categorias que foram historicamente marginalizadas: os negros, as pessoas com deficiência e outras categorias que passaram a fazer parte desse campo das políticas afirmativas. A questão das mulheres e dos homens trans, então isso eu entendo por ações afirmativas, é uma espécie de política compensatória. (servidor NAI, entrevista realizada no dia 6 de outubro de 2020).

De acordo com a fala do servidor NAI, identificamos que as ações afirmativas possibilitam que grupos marginalizados, no caso em questão, os servidores com deficiência da UFJF, que sejam incluídos para compensar perdas de exclusão histórica. Além disso, o servidor SIASS afirma sobre o que entende por ações afirmativas:

É uma discussão que eu não tenho muito conhecimento, então eu vou falar do pouco conhecimento que eu tenho e do que eu acredito que seja. Eu entendo por ações afirmativas são ações relacionadas à inclusão, talvez afirmação até das diferenças, porque tratar todo mundo igual em algumas situações não é bom, até porque as demandas são diferentes. Quando a gente pensa na deficiência, acho que ao invés de igualdade, tem que ter equidade. Então porque, nesse aspecto de identificar as demandas diferentes e aí as ações afirmativas entendendo como ações para afirmar essa inclusão. Acho que é basicamente isso (servidor SIASS, entrevista realizada no dia 15 de outubro de 2020).

O servidor SIASS salienta a importância de tratar os iguais de forma desigual para manter dessa forma a equidade. Sendo assim, torna-se pertinente o conceito de Cury (2005, p.73) sobre equidade que: “a equidade é um conceito que visa o equilíbrio entre o princípio da igualdade e as condições concretas trazidas pelas diversidades situacionais e mesmo pelas diferenças individuais”. Portanto, percebemos que ao ser aplicado em um caso concreto, a

equidade reduz a discriminação e introduz uma relação mais justa entre os sujeitos. Já o servidor PROGEPE, salienta que ações afirmativas:

Então, ações afirmativas passam desde a questão conceitual à comportamental, como a instituição recebe e acolhe e cuida e trabalha com igualdade aquela pessoa com deficiência. Mas as ações afirmativas, para mim, passam desde a questão conceitual, a literatura que trata disso, a questão de preconceito, para que a gente possa agir, ação, de forma correta com as pessoas. É tratar os iguais com igualdade e os desiguais com desigualdade, é a equidade. Eu acho que passa muito por aí: Igualdade entre os iguais, desigualdade entre os desiguais (servidor PROGEPE, entrevista realizada em 20 de outubro de 2020).

Levando em consideração a fala dos servidores acerca do que entendem por ações afirmativas, percebemos que as ações afirmativas atuam em favor de coletividades discriminadas e pessoas que potencialmente são discriminadas de forma preventiva ou reparativa de seus efeitos (DAFLON; FERES JÚNIOR; CAMPOS, 2013). Para o TAE 1 (deficiência física), a definição de ações afirmativas: “Bom, eu defino como ações que são desenvolvidas com o objetivo de incluir, tanto na vida social, quanto no mercado de trabalho, determinados grupos que necessitam de auxílio devido à falta de oportunidades e discriminações variadas (TAE 1 (deficiência física), entrevista realizada em 7 de outubro de 2020).

Em conformidade com a fala do TAE 1 (deficiência física), reforçamos o entendimento de ações afirmativas relacionada à ideia de inclusão e a promoção de ações que criem oportunidades para grupos que são discriminados. Nesse contexto, percebemos que as ações afirmativas auxiliam na diminuição do prejuízo social, econômico, político e profissional proveniente da diferença na condição humana de indivíduos historicamente excluídos, no caso em questão dos servidores com deficiência da UFJF. Em entrevista realizada com o servidor NAI, com o intuito de conhecer quais são as dificuldades enfrentadas pelo setor para desenvolver as ações afirmativas direcionadas aos TAE com deficiência, foi questionado ao servidor. A seguir, a resposta:

Eu acho que a maior dificuldade é o fluxo de informação. Mas eu acredito que a gente poderia ser mais proativo se a gente tivesse acesso a quem são esses servidores e a gente pudesse fazer um contato mais proativo para saber e conhecer as condições de trabalho deles também. Com essa frente dos TAE ainda a gente ainda não conseguiu desenvolver um trabalho como a gente gostaria que fosse, mais proativo, do NAI buscar, conversar com esses servidores, mas eu acho que se a gente melhorasse esse fluxo de informação, a pessoa com deficiência passou no concurso, passou por todas as etapas necessárias, vai tomar posse, faz o contato com NAI desde esse momento para a gente poder atuar se for necessário (servidor NAI, entrevista realizada no dia 6 de outubro de 2010).

Assim, como ressaltado anteriormente, identificamos na fala do servidor NAI a importância do fluxo de informações para diminuir as lacunas existentes no que se refere ao armazenamento e compartilhamento de dados, informações e conhecimento nos setores responsáveis pelo acolhimento e permanência dos TAE com deficiência da UFJF, criando ações afirmativas que assegurem tanto o ingresso como a permanência equitativa para os TAE com deficiência da Instituição. Para mais, é importante destacar a fala do servidor NAI a respeito de como o TAE com deficiência toma conhecimento da existência do NAI ao ingressar na instituição:

Ele toma conhecimento a partir dos informativos da própria instituição. A gente não tem nenhum protocolo de informar esse TAE a respeito do NAI. O que a gente orienta é tanto no caso de alunos, tanto no caso de TAE é que as chefias dos setores possam informá-los a respeito do NAI, e se eles precisarem de algum apoio, de alguma orientação nesse sentido que eles procurem a nossa sala. E aí essa é a forma que a gente tenta acessar. Hoje a gente já tem muitos TAE que já conhecem o NAI, muitos, eu digo, alguns que conhecem o NAI porque também acho que nem tem tantos TAE com deficiência na universidade. Eles conhecem o NAI e alguns participam diretamente do NAI. Mas é essa a orientação que a gente dá, que eles busquem a informação no próprio site da instituição e que as chefias possam também informá-los (servidor NAI, entrevista realizada em 6 de outubro de 2020).

Identificamos no que foi dito pelo servidor NAI, um grande avanço por parte da UFJF em possuir um setor específico para dar suporte e apoio ao TAE com deficiência. Contudo, identificamos na fala do servidor NAI que não há um protocolo para informar ao TAE com deficiência que ingressa na instituição a respeito da existência do NAI. Sendo assim, se não existe um protocolo, os dados, as informações e as ações não têm um padrão de distribuição e isso é um ponto negativo. Ademais, o servidor NAI salienta que o atendimento no setor é composto por profissionais qualificados e capacitados:

Normalmente, a gente quando é uma demanda de acessibilidade física, a gente conta com o apoio da arquiteta da PROAE, e um professor da Arquitetura, que fazem parte do NAI, então eles tecnicamente que avaliam junto o NAI essas necessidades. Se é uma demanda que envolve relações interpessoais, que a gente sabe tem questões de barreiras atitudinais, não só físicas, mas são atitudinais, aí a gente tenta fazer alguma campanha, alguma conversa nesse sentido, mas o que é mais técnico a gente conta com os especialistas. O que é de cunho mais pedagógico, interpessoal, a gente tem, somos eu e outra pedagoga e uma psicóloga, e a gente que analisa e encaminha essas demandas para o NAI (servidor NAI, entrevista realizada em 6 de outubro de 2020).

Diante da fala do servidor NAI, identificamos que o atendimento ao TAE com deficiência ocorre sob demanda, ficando evidente que não há protocolo para divulgar sobre a existência do NAI e nem para desenvolver ações afirmativas direcionadas aos servidores com deficiência. O setor espera a demanda chegar para só assim tomar providências. Ressaltamos

também a importância do NAI no sentido de construir e desenvolver práticas inclusivas por meio de profissionais especialistas não somente para os alunos, mas também para os servidores com deficiência.

Nessa perspectiva, destacamos que houve avanços primeiramente por meio da lei que reservou vagas para pessoas com deficiência e depois a criação do NAI. Todavia, agora é preciso dar um passo a mais. O modelo de ação por demandas na UFJF não modificou a cultura da instituição. Assim, o que deveria ser rotineiro, ou seja, ações equânimes, tendem a ser realizadas quando necessário e por um sistema de informações ineficiente. Portanto, o sistema de demandas pouco contribui para alterar ou criar uma cultura de inclusão.

A seguir, a fala dos TAE acerca da existência do NAI: o TAE 2 (deficiência auditiva) afirma que “Conheço [o NAI]. Inclusive eu faço parte da comissão do IAD. Só que o NAI mesmo, eles não dão suporte pro servidor. Eu acho que eles não têm nem tempo. Porque é tanto trabalho, que o servidor fica pra segundo plano, terceiro, quarto, quinto (TAE 2 (deficiência auditiva), entrevista realizada em 12 de outubro de 2020). Além disso, o TAE 1 (deficiência física) diz que “Sim [conheço o NAI], porém não vejo ações sendo feitas com relação aos TAE, é muito voltado para discentes”. Destacamos diante da fala dos TAE que os gestores não podem justificar a falta de ações direcionadas aos servidores com deficiência por acúmulo de demandas. O NAI necessita desenvolver ações a todas as PCD existentes na UFJF que possibilitem a inclusão e o desenvolvimento profissional. Diante disso, sabendo da importância do NAI ser inclusivo e promover a equidade para todas as pessoas com deficiência presentes na instituição, ressaltamos a fala do servidor NAI:

Como a gente tem pouco tempo, vamos dizer assim, de existência, tinha uma demanda muito reprimida na universidade em relação aos estudantes, então assim, os nossos esforços todos nesse tempo tem sido em função dessa questão dos estudantes com deficiência, que são mais de 200 estudantes com deficiência que a gente tem na UFJF. Aí é uma demanda e muito trabalho, com essa frente dos TAE ainda a gente ainda não conseguiu desenvolver um trabalho como a gente gostaria que fosse [...] (servidor NAI, entrevista realizada em 6 de outubro de 2020).

Em suma, notamos que, na UFJF, existe o NAI, que é um setor específico para desenvolver ações afirmativas para a acolhida e permanência de pessoas com deficiência na instituição, bem como assegurar a equidade no desenvolvimento profissional dos TAE com deficiência. Este setor possui profissionais com qualificação e experiência em atender as demandas relativas a este público. Contudo, ressaltamos ainda ser necessário a superação de desafios que perpassam pela divulgação de sua existência, criação de protocolo de atendimento,

progressão na carreira e ações direcionadas a servidores com deficiência e seu desenvolvimento profissional, sem esperar por demandas.

3.4.3 Acessibilidade nos cursos de capacitação para o desenvolvimento do TAE com deficiência

Ao longo da pesquisa, analisamos as lacunas existentes nos fluxos de informações, principalmente no que se refere ao armazenamento e compartilhamento de dados, informações e conhecimento nos setores responsáveis pelo acolhimento e permanência dos TAE com deficiência da UFJF. Além disso, ressaltamos a importância da instituição ampliar a divulgação do NAI, setor este responsável pela inclusão e criação de ações afirmativas na UFJF, bem como criar protocolo de atendimento sem a necessidade de haver demandas. Assim, ressaltamos a importância da UFJF ser inclusiva e equânime para todas as pessoas.

No que se refere à inclusão de servidores com deficiência na UFJF, identificamos a relevância na elaboração participativa e democrática de políticas de ações afirmativas referentes à acessibilidade na UFJF e, especialmente em assegurar a equidade de progressão na carreira por meio dos cursos de capacitação oferecidos pela instituição. Nesse entendimento, destacamos também ser válido que sejam promovidas ações afirmativas que assegurem acessibilidade nos cursos de capacitação. Sendo assim, para tornar a instituição mais justa e igualitária para os TAE com deficiência, precisamos pensar na inclusão por meio dos cursos de capacitação, do acesso e permanência, bem como nas acessibilidades físico-arquitetônicas e atitudinais. Os servidores com deficiência não podem ter seus direitos cerceados em função de qualquer limitação que tenham, uma vez que também fazem parte do quadro de funcionários e todos devem aprender a respeitar a diversidade humana.

Nesse sentido, destacamos que a questão da acessibilidade dos servidores com deficiência na UFJF refere-se à superação de diversas barreiras, como por exemplo, as barreiras físico-arquitetônicas e as barreiras atitudinais. No que concerne às barreiras físico-arquitetônicas, segundo Elali et al. (2010), são obstáculos ao uso do meio físico, normalmente ocasionados pela morfologia dos edifícios ou de áreas urbanas que estão relacionadas com a inadequação do espaço que impede o ir e vir reforçando o entendimento equivocado da deficiência como um problema.

Já Bahia (1998) enfatiza exemplos de barreiras físico-arquitetônicas como as escadas para acesso aos prédios; portas e circulações estreitas; elevadores pequenos e sem sinalização

em Braille e sonora, inexistência de banheiros adaptados e balcões para atendimento, dentre outras. Portanto, considerando as afirmações de Elali et al. (2010) e Bahia (1998), percebemos que o conceito de acessibilidade físico-arquitetônica remete ao rompimento das barreiras físicas, permitindo ao TAE com deficiência maior autonomia, conforto e inclusão em toda a instituição. Sendo assim, é relevante ressaltar que a questão de acessibilidade dos servidores com deficiência da UFJF perpassa pela acessibilidade físico-arquitetônica, mas vai além dela.

Nesse sentido, Lima e Tavares (2012) enfatizam que as barreiras atitudinais são construções históricas preconcebidas, estereotipadas e generalizadas, que podem subestimar ou superestimar a capacidade da pessoa com deficiência, traduzindo-se na forma de discriminação, intencional ou não intencional e podem surgir na linguagem, nas ações ou omissões da sociedade diante da pessoa com deficiência. Além disso, os autores destacam que as barreiras atitudinais não são visíveis como as barreiras físico-arquitetônicas e podem ocorrer de maneira inconsciente.

Verificamos que atitudes baseadas em preconceitos, discriminação e estigmas são barreiras para o processo de acessibilidade dos TAE com deficiência na universidade que podem, inclusive, prejudicar o seu desenvolvimento profissional.

Ainda sobre as barreiras atitudinais, Pereira et al. (2011) ressalta que as atitudes da sociedade podem ser facilitadoras do processo de inclusão, haja vista que podem integrar à sociedade a pessoa com deficiência. Todavia, podem ocasionar barreiras que acarretem na exclusão e desigualdades. Ademais, outra atitude que deve ser evitada conforme Ramos (2010) é a visão de que as pessoas com deficiência são incapazes ou improdutivas, as pessoas devem enxergar quem está por trás da deficiência para só assim ser livre de preconceitos.

De acordo com entrevista realizada com servidor PROGEPE, verificamos que a UFJF oferece curso de Libras para a capacitação de todos os TAE:

A gente tem os deficiência [sic] auditiva, os surdos. A gente tem um curso de Libras, que a gente oferece, e ofereceu para a comunidade como um todo. Eu não preciso ser uma ledora fluente, mas precisamos dar um pronto atendimento. A gente já ofereceu alguns cursos com profissionais da Faculdade de Letras porque lá tem o curso de Letras e Libras. Tivemos um curso muito legal que contou com a participação de atendentes, médicos e secretários do Hospital Universitário que fizeram o curso (servidor PROGEPE, entrevista realizada no dia 20 de outubro de 2020).

Ressaltamos a importância de a instituição oferecer cursos de capacitação que promovam a inclusão e conscientização de todos os servidores acerca de tornar o ambiente organizacional mais acessível para todos e também para permitir que os TAE com deficiência tenham as mesmas oportunidades de crescer na carreira. Destacamos que foi aplicado um

questionário aos TAE com deficiência para identificar os principais desafios referentes à acessibilidade nos cursos de capacitação ofertados pela UFJF. Um dado importante foi o fato de que duas pessoas dos 17 respondentes nunca participaram de nenhum curso de capacitação profissional disponibilizado pela instituição. Em contrapartida, nove dos respondentes afirmam ser importante e oito pessoas muito importante que a universidade ofereça os cursos de capacitação. Verificamos que a universidade oferta curso de Libras. Contudo, por meio da fala do gestor PROGEPE, percebemos a relevância de todos os servidores se sensibilizarem para participar dos cursos que podem promover a acessibilidade de servidores com deficiência na UFJF.

As pessoas ainda não estão mobilizadas para se capacitarem, é um assunto que precisa ser mais incisivo, mais politizado na instituição no sentido de mobilizar as pessoas, atrair as pessoas se sensibilizarem sobre essas necessidades. Temos também docentes que são cegos e surdos, e que precisam também de uma assistência para exercerem a profissão. A gente precisa sensibilizar mais os colegas, para que eles queiram participar desse processo institucionalmente, não pode ser uma coisa por vontade simples e individual (servidor PROGEPE, entrevista realizada no dia 20 de outubro de 2020).

Destacamos que a UFJF deve zelar pelos cursos que oferece a todos os servidores, ou seja, ser equitativa. Portanto, independente da condição do servidor, seja ele pessoa com deficiência ou não, a instituição deve criar ações afirmativas para promover a inclusão de todos os TAE em seus cursos de capacitação profissional. Além disso, é importante enfatizarmos que não basta somente a criação de setores especializados no atendimento ao servidor com deficiência, mas sobretudo, que toda a comunidade acadêmica se mobilize e sensibilize em prol da inclusão. E participar de cursos de capacitação que possibilite a inclusão oferecidos pela própria instituição é de grande valia na promoção da acessibilidade e crescimento na carreira como TAE.

Para salientar a relevância dos servidores participarem de cursos de capacitação direcionados à inclusão de servidores com deficiência, destacamos a fala do servidor SIASS:

Tem uma técnica de enfermagem que está fazendo o curso [Libras], e ela trabalha no processo de admissional, então ela interessou até nesse sentido, ela é uma servidora que está sempre envolvida, a gente tem envolvido muito ela nessa dinâmica. Foi criada até uma comissão, acho que foi pela PROGRAD, que ela chegou a participar também nessa questão da deficiência, então ela está em capacitação, ela está fazendo o curso (servidor SIASS, entrevista realizada em 15 de outubro de 2020).

Identificamos, na fala do servidor SIASS, a importância da chefia incentivar a participação de TAE nos cursos de capacitação inclusivos. Para mais, ainda acerca dos cursos de capacitação ofertados, oito servidores com deficiência que responderam ao questionário precisam de adaptações para participar dos cursos de capacitação oferecidos como: local de fácil acesso ao cadeirante, mobiliário adequado às PCD, legendas, vídeos com áudios sincronizados com imagens, rampas e portas de acesso. Outro dado relevante que pode ser destacado é o fato de que dois dos respondentes já deixaram de realizar ou enfrentaram alguma dificuldade por não encontrar acessibilidade em algum curso ofertado pela UFJF.

De acordo com as informações coletadas no questionário aplicado, fica evidente a relevância de ouvir a opinião dos servidores acerca de quais melhorias devem ser promovidas nos cursos de capacitação já oferecidos, com o intuito de atender o TAE e promover equidade ao TAE com deficiência para crescer na carreira por meio dos cursos de capacitação realizados.

Outra consideração relevante no que se refere ao questionário aplicado é a fala de um TAE com deficiência sobre a criação de ações afirmativas para o desenvolvimento profissional:

Toda política de ações afirmativas que tenha como finalidade atingir a igualdade fática entre os indivíduos é importante, sobretudo considerando que a inclusão vai além da simples ocupação de um mesmo local físico, sendo, na verdade, um processo que demanda efetiva aderência da pessoa com deficiência às rotinas da instituição da qual encontra-se inserida. Para isso, permitir que a pessoa com deficiência acesse fisicamente os espaços é um bom começo, mas sua efetiva integração (laboral, social, psicológica) naquela comunidade deve ser a meta a ser alcançada. Neste ponto, é de suma importância o desenvolvimento de ações integradas que busquem, além do acesso, dar capacitação para que estas pessoas se desenvolvam na medida de suas possibilidades, gerando melhores frutos enquanto servidores públicos, ao mesmo tempo em que colabora com a manutenção de um melhor ambiente de trabalho e convívio humano (questionário aplicado TAE com deficiência no período de 28 de outubro 2020 até 10 de novembro de 2020).

Na fala deste TAE, notamos a importância de criar ações afirmativas que permitam a inclusão do TAE com deficiência ao promover a acessibilidade física-arquitetônica e atitudinal por meio dos cursos de capacitação disponibilizados pela UFJF. Enfatizamos que os cursos de capacitação ofertados pela instituição necessitam oportunizar crescimento na carreira para todos os TAE, sem exclusão.

Em entrevista realizada com TAE 2 (deficiência auditiva), é ressaltada a importância de treinamento direcionado a todos os servidores para que saibam acolher os TAE com deficiência e assegurar os mesmos meios de progressão na carreira de TAE que os demais servidores:

Eu precisava, sim, que existisse um treinamento – eu sei que eles não podem obrigar os servidores a fazer, mas eu acredito que, se existisse um treinamento das pessoas que trabalham comigo a respeito de alguns procedimentos básicos do dia a dia, teria melhorado muito a minha, facilitado muito a minha situação lá (TAE 2 (deficiência auditiva), entrevista realizada em 12 de outubro de 2020).

Pela fala do TAE 2 (deficiência auditiva), percebemos o quanto é importante trabalhar a acessibilidade atitudinal dentro da UFJF, envolvendo não somente os setores responsáveis na criação de ações afirmativas, mas também demais gestores, chefias, professores, técnicos e alunos. Assim, para promover a acessibilidade atitudinal é necessário que toda a comunidade acadêmica tenha empatia e esteja disposta a respeitar e incluir a pessoa com deficiência em seu meio.

Ademais, torna-se ainda pertinente em 2020, a dissertação de Alencar (2017), “O percurso da acessibilidade dos servidores com deficiência na UFJF”, que traçou um panorama da acessibilidade no âmbito da UFJF. Ao longo da dissertação a autora enfatizou que a inclusão requer mudança de atitude de toda sociedade e que há falta de institucionalização de políticas de acesso e permanência dos servidores com deficiência na instituição, o que ainda é uma realidade.

Diante do exposto, salientamos que a UFJF deve promover em condições de igualdade as mesmas oportunidades para os TAE com deficiência progredirem na carreira por meio dos cursos de capacitação oferecidos pela instituição. No que diz respeito à acessibilidade físico-arquitetônica e atitudinal destacamos que é um direito básico das pessoas com deficiência, permitindo mobilidade, o deslocamento espacial, autonomia em todos os espaços da UFJF, bem como a quebra de estigmas e preconceitos em relação à pessoa com deficiência.

4 PLANO DE AÇÃO EDUCACIONAL

O objetivo deste capítulo é propor um plano de ação educacional (PAE) que contribua para a criação e implementação de ações afirmativas que promovam o desenvolvimento profissional dos TAE com deficiência da UFJF. Ademais, busca propiciar aos TAE com deficiência maior acessibilidade aos cursos de capacitação profissional oferecidos pela UFJF.

Com base nas conclusões obtidas a partir das análises empreendidas nos três eixos, que são: fluxo de informações entre SIASS, PROGEPE e NAI; acessibilidade nos cursos de desenvolvimento profissional dos TAE com deficiência da UFJF e ações afirmativas por parte do NAI direcionadas aos servidores com deficiência da UFJF, fundamentamos este Plano em cinco grandes ações: i) protocolo de divulgação da existência do NAI para os servidores com deficiência; ii) formação do banco de dados sobre os TAE com deficiência; iii) efetivação do fluxo de informações entre SIASS, NAI e PROGEPE; iv) ações que assegurem a equidade nos cursos de capacitação oferecidos pela UFJF; v) implementação de cotas para PCD nos cursos de pós-graduação da UFJF.

Sendo assim, neste terceiro capítulo, a partir das análises realizadas no material da pesquisa de campo, pesquisas documentais e discussões teóricas empreendidas, almejamos desenvolver um PAE, em que são apresentadas as estratégias de ação.

A partir das ações recomendadas por esse plano, o NAI e a PROGEPE poderão obter dados e informações mais fiéis sobre os servidores com deficiência da instituição e conseqüentemente poderão criar e executar ações afirmativas a fim de promover o desenvolvimento profissional deste público. Para facilitar a compreensão acerca dos principais elementos norteadores do Caso, apresentamos o Quadro 6.

Quadro 6 - Principais elementos norteadores do Caso (continua)

Elementos críticos do caso	Eixo de análise	Conclusões	Proposta de ação
Ausência de banco de dados de TAE PCD.	Fluxo de informações entre SIASS, PROGEPE e NAI.	Necessidade de um banco de dados que possa ser acessado pelo SIASS, PROGEPE e NAI para o compartilhamento de dados e informações.	Criar um banco de dados no SIGA e um formulário para preenchimento pelo TAE a qualquer momento também no SIGA com apoio do CGCO.

Quadro 6 - Principais elementos norteadores do Caso (conclusão)

Elementos críticos do caso	Eixo de análise	Conclusões	Proposta de ação
Retenção de dados e informações nos próprios setores		Necessidade de ação que garanta o fluxo de informações entre os setores envolvidos.	Alimentação do banco de dados por parte do SIASS, PROGEPE e NAI na criação do banco de dados e todas as vezes que surgirem novas informações. Alimentação do formulário por parte do TAE quando necessário.
Desconhecimento por parte dos TAE da existência do NAI.		Necessidade de divulgação da existência do NAI para toda a comunidade acadêmica.	Criar protocolo de divulgação da existência do NAI.
Ausência de acessibilidade nos cursos de capacitação oferecidos pela UFJF	Acessibilidade nos cursos de desenvolvimento profissional dos TAE com deficiência da UFJF.	Importância de promover a equidade nos cursos de capacitação para TAE oferecidos pela instituição.	Divulgação de local do curso de capacitação e demais adaptações para PCD somente após a verificação nas inscrições de quais as necessidades especiais dos servidores inscritos.

Fonte: Elaborado pela autora (2021).

A execução de cada uma das etapas do Plano de Ação pode ser representada por meio da ferramenta 5W2H. No Quadro 7 apresentamos as perguntas que norteiam o planejamento 5W2H.

Quadro 7- Ferramenta 5W2H

What? (O quê?)	Que ação será executada?
Who? (Quem?)	Quem irá executar?
Where? (Onde?)	Onde será executada?
When? (Quando?)	Quando será executada?
Why? (Por que?)	Por que será executada?
How? (Como?)	Como será executada?
How much? (Quanto custa?)	Quanto custará para executar a ação?

Fonte: Adaptado de Seleme e Stlader (2010).

Adotamos o modelo 5W2H, haja vista que, conforme Seleme e Stlader (2010), o modelo de planejamento é um tipo de lista de verificação, utilizada para informar e assegurar o cumprimento de ações que buscam propor soluções para a causa dos problemas identificados.

A seguir, apresentamos o Plano de Ação Educacional, que compreende ações que contribuirão para sanar o problema existente, objetivo geral deste trabalho.

4.1 PROTOCOLO DE DIVULGAÇÃO NAI

Ressaltamos que, por meio das análises das entrevistas realizadas, identificamos a falta de conhecimento do TAE com deficiência acerca da localização do NAI, formas de contato ou ainda, de quais ações direcionadas o NAI desenvolve ao servidor com deficiência. Assim, essa ação é destinada a criar um protocolo de divulgação do NAI com o objetivo de dar visibilidade ao setor, torná-lo acessível ao servidor com deficiência empossado, bem como ao servidor que adquire deficiência ao longo da carreira. Por meio dessa ação evidenciamos a importância do acolhimento aos TAE com deficiência, uma vez que estes necessitam de apoio em vários sentidos, como por exemplo a alocação em setor de trabalho, informações sobre direitos e deveres enquanto servidores e acompanhamento durante a vida funcional. Isso é válido também para o TAE que adquiriu deficiência ao longo da carreira.

Quadro 8 - Protocolo de divulgação NAI

What?	Protocolo de divulgação NAI.
Who?	SIASS, NAI e PROGEPE.
Where?	Cerimônia de Posse novos servidores, SIGA e curso de capacitação oferecido pela PROGEPE.
When?	Todas as vezes que novos servidores forem empossados. Quando o TAE preencher o formulário disponível no SIGA PCD. No curso de capacitação “O servidor público na UFJF: carreira em perspectiva”.
Why?	O protocolo de divulgação do NAI é importante para que toda a comunidade acadêmica tenha conhecimento da existência do NAI.
How?	Participação do representante do NAI na cerimônia de posse de novos servidores e no curso de capacitação “O servidor Público na UFJF: carreira em perspectiva” oferecido pela PROGEPE. Parceria com o Centro de Gestão do Conhecimento Organizacional (CGCO) para implementar a janela contendo a cartilha de divulgação do NAI no formulário PCD no SIGA.
How much?	O representante do NAI que participará do curso de capacitação oferecido pela PROGEPE, será pago o valor estabelecido na Portaria SEI 72, 19 de janeiro 2021 que dispõe sobre os valores a serem pagos para servidor que atua em cursos e concursos.

Fonte: Elaborado pela autora (2021).

Primeiramente é indispensável a presença de um representante do NAI no momento da posse dos servidores na instituição. Sendo assim, o representante do NAI apresentará o setor a todos os servidores empossados informando a sua localização, formas de contato, bem como as suas atribuições.

O próximo passo é a divulgação do NAI por meio do SIGA. Neste sentido, quando um servidor acessar o formulário do SIGA para preenchimento das suas necessidades especiais, abrirá uma janela que dará acesso a uma cartilha informativa contendo: localização NAI, nomes dos gestores, telefone de contato, e-mail e link que direciona para a página institucional do NAI.

Para operacionalizar a janela com a cartilha informativa, também será agendada reunião envolvendo representantes do NAI e CGCO. Ao CGCO será enfatizada a importância desta ação para complementar a ação do Banco de Dados TAE com deficiência e tornar ainda mais efetivo o apoio aos PCD dentro da UFJF.

Ademais, o próximo passo do protocolo de divulgação do NAI será por meio de parceria com a PROGEPE. Esta oferece cursos de capacitação para todos os servidores da UFJF com intuito de promover o desenvolvimento profissional. Sendo assim, a PROGEPE, em colaboração com Unidades Administrativas e Acadêmicas da UFJF, disponibiliza o curso de capacitação “O servidor público na UFJF: carreira em perspectiva”. Esse curso é direcionado a todos os servidores da UFJF, independente de já terem realizado o processo de integração, pois traz conteúdos relevantes e atualizados acerca de direitos e deveres do servidor no exercício de sua carreira. Dessa forma, é importante que o NAI seja atuante neste curso de capacitação com o objetivo de estimular reflexões acerca da importância do acolhimento do TAE com deficiência, apresentando os serviços oferecidos pelo setor, divulgando assim a sua existência.

Diante do exposto, percebemos que o NAI é um setor de extrema relevância para promover a acessibilidade e a inclusão do TAE com deficiência na UFJF. Sendo assim, o protocolo de divulgação do NAI será mais uma ação que reforçará a importância da existência do NAI e as formas que o servidor possui de contatá-lo e ter o seu apoio na acolhida, permanência e desenvolvimento profissional dentro da instituição.

4.2 CAMPANHA COM BANNERS INFORMATIVOS

No mês de setembro é comemorado, no dia 21, o Dia Nacional de Luta da Pessoa com Deficiência. Nesse entendimento, esta ação aborda a criação de uma campanha com banners físicos e virtuais no site da UFJF para discutir visibilidade e representatividade da PCD na UFJF.

Quadro 9 - Campanha com banners na UFJF

What?	Campanha com banners
Who?	Diretoria de Comunicação e NAI
Where?	Em todo campus da UFJF
When?	Mês de setembro de cada ano
Why?	A divulgação do público PCD é importante para que toda a comunidade acadêmica se sensibilize e os reconheça como parte da instituição.
How?	A Diretoria de Comunicação fornecerá os banners e contará com o apoio do NAI para a produção das imagens e conteúdo da campanha
How much?	. Os recursos utilizados para a confecção dos banners serão obtidos da mesma forma que os das outras campanhas realizadas.

Fonte: Elaborada pela autora (2021).

Salientamos que a campanha será realizada todos os anos no mês de setembro pela Diretoria de Comunicação e fornecerá os banners e contará com a parceria do NAI para a produção das imagens e conteúdo da campanha. Esta, é relevante para que toda a comunidade acadêmica se sensibilize, reconheça e respeite as PCD como parte da instituição, seja como discente, docente ou TAE. Ressaltamos que a campanha deve alertar para o fato de que a questão do acolhimento e permanência das PCD não deve ser discutida apenas em datas temáticas. Além disso, a campanha ocorrerá em todo campus da UFJF e contará com anúncios no site institucional.

A seguir, algumas imagens de campanhas por meio de banners já realizadas na UFJF com intuito de dar maior visibilidade às causas no ambiente acadêmico.

Figura 5 - Campanha Banners: Nilma Lino Gomes, doutora em Antropologia, primeira mulher negra reitora em uma Universidade Federal Brasileira (Unilab)



Fonte: Diretoria de Imagem Institucional (UFJF, 2014).

Figura 6 - Campanha de visibilidade inclui banners e vídeos que buscam representar diversidade de mulheres em toda universidade



Fonte: Diretoria de Imagem Institucional (UFJF, 2019).

Figura 7 - Campanha Banner: professores negros



Fonte: Diretoria de Imagem Institucional (UFJF, 2016).

Diante do exposto, destacamos que os banners reafirmam a relevância do debate da inclusão das PCD na universidade, reafirmando novas perspectivas do tema, dando visibilidade a este público dentro da UFJF. Nesse sentido, esta ação sinaliza o compromisso da universidade com o enfrentamento das desigualdades e dos preconceitos.

4.3 BANCO DE DADOS TAE COM DEFICIÊNCIA UFJF

Por meio das análises das entrevistas realizadas, identificamos que o NAI, PROGEPE e SIASS armazenam dados e informações e não se comunicam com os demais, o que compromete o processo de acolhimento, inclusão e o desenvolvimento profissional dos servidores com deficiência da UFJF. A partir desse cenário, podemos perceber que a melhoria nos processos internos do fluxo de informações referentes aos TAE com deficiência pode impactar em equidade nas condições de trabalho para esses servidores, uma vez que dados e informações consistentes e de fácil acesso proporcionam e agilizam o atendimento do TAE com deficiência e auxiliam na criação de ações afirmativas efetivas para esse público. Acreditamos, ainda, que a criação de um banco de dados poderá contribuir para a consolidação de dados sobre o segmento das pessoas com deficiência da UFJF, como forma de enfrentamento às possíveis barreiras existentes.

Quadro 10 - Banco de Dados TAE com deficiência UFJF

What?	Banco de Dados TAE com deficiência UFJF e alimentação do Banco de Dados TAES com deficiência UFJF pelo SIASS, NAI e PROGEPE. Alimentação do formulário por parte do TAE quando necessário.
Who?	TAE com deficiência, CGCO, SIASS, NAI e PROGEPE.
Where?	SIGA.
When?	CGCO implementará no SIGA em seis meses (março a agosto 2022); SIASS, NAI e PROGEPE alimentarão inicialmente com dados já existentes em seis meses (dezembro de 2022 até maio 2023) e posteriormente toda vez que surgirem novos dados; TAE com deficiência poderá preencher o formulário disponibilizado no SIGA a qualquer momento que houver necessidade. Posteriormente, toda vez que surgirem novos dados e informações o TAE com deficiência poderá preencher o formulário disponibilizado no SIGA a qualquer momento que houver necessidade.
Why?	Reunir informações sobre os TAE com deficiência da UFJF e suas especificidades para dar apoio à tomada de decisão dos gestores na definição das ações afirmativas que promovam a equidade e o desenvolvimento profissional destes servidores. O banco de dados poderá ser fonte de informações para os pesquisadores e profissionais interessados na causa, sendo um instrumento que pode ser utilizado para resguardar os direitos da pessoa com deficiência. É importante que o banco de dados seja alimentado de forma contínua pelo SIASS, PROGEPE e NAI, de modo a manter os dados e informações sempre atualizados no que se refere ao TAE com deficiência. Além disso, o formulário deve estar disponível no SIGA para ser preenchido a qualquer momento pelo TAE que já está exercendo sua função na instituição e que adquirir deficiência ao longo da carreira, para que eles possam dizer se possuem alguma deficiência, sua lotação e necessidades especiais. Enfatizamos que somente terá acesso aos questionários preenchidos pelos PCD, os servidores que trabalhem especificamente com os PCD da instituição, sendo que a identificação desses servidores sempre será resguardada por parâmetros éticos.
How?	Implementado no SIGA pelo CGCO e alimentado pelos setores envolvidos e TAE com deficiência ou que adquirir deficiência ao longo da carreira.
How much?	Não há custos financeiros, uma vez que o CGCO já é um setor pertencente à UFJF com servidores de carreira.

Fonte: Elaborado pela autora (2021).

No que se refere à definição de banco de dados, Date (2003) ressalta que é uma coleção de dados operacionais armazenados, utilizados pelos sistemas de aplicação de uma determinada organização. Elmasri e Navathe (2011) salientam que um banco de dados é projetado, construído e alimentado com dados e uma finalidade específica. Ele possui um grupo definido de usuários e aplicações previamente concebidas nas quais os usuários têm interesse. Assim, com base nas definições apresentadas, entendemos banco de dados como a junção de dados com coerência lógica que se relacionam e têm informações relevantes sobre os TAE com deficiência lotados na UFJF.

Segundo Quintão (2017), em sua dissertação do mestrado profissional em Gestão e Avaliação da Educação Pública, cujo tema aborda a inclusão de servidores com deficiência na Universidade Federal de Juiz de Fora: diálogos entre princípio da igualdade, ações afirmativas e gestão do conhecimento, um banco de dados bem estruturado permite à UFJF uma análise de demanda mais refinada para o desenvolvimento de ações afirmativas de inclusão e acessibilidade, sem que o setor responsável por essas ações fique inerte até ser demandado.

Com o intuito de implementar o banco de dados na UFJF, o SIASS, a PROGEPE e o NAI deverão organizar todos os dados já coletados acerca dos servidores com deficiência para alimentação do banco a partir do organograma de trabalho interno de cada setor. Nesse sentido, o quadro a seguir sugere informações importantes para compor o banco de dados.

Quadro 11- Informações Banco de Dados

Nome do servidor
Contato de e-mail e telefone
Tipo de deficiência
Deficiência progressiva?
Lotação
Necessidades especiais (ambiente de trabalho)
Ingresso cotas PCD ou readaptação?
Cursos de capacitação e ou qualificação realizados na instituição
Necessidades especiais nos cursos de capacitação e ou qualificação realizados na Instituição

Fonte: Elaborada pela autora (2021).

O Centro de Gestão do Conhecimento Organizacional (CGCO) será responsável por criar esse sistema dentro do SIGA. Para explicitar a importância ao setor acerca da criação do banco de dados será realizada uma reunião na qual comparecerão os gestores do SIASS, PROGEPE e NAI, cuja pauta abordará a inclusão do TAE com deficiência na UFJF. Ao longo da reunião será enfatizado ao gestor do CGCO que os dados e informações sobre este público não se encontram devidamente sistematizado, o que dificulta a integração dos setores

envolvidos, o fluxo de informações e até mesmo a equidade no desenvolvimento dos TAE em questão.

Sendo assim, essa ação auxiliará na elaboração de estratégias para melhorar os processos de trabalho de cada setor, sobretudo no controle de dados e informações. Portanto, por meio de informações sistematizadas no banco de dados, será possível aos setores envolvidos estabelecerem uma forma de acompanhamento profissional intersetorial desses servidores, bem como ajudar a UFJF a diagnosticar esse público e propiciar um atendimento mais proativo relativo às demandas e elaboração de ações afirmativas.

Com relação aos servidores que já estão exercendo suas funções na instituição ou que adquiriram deficiência ao longo da carreira, sugerimos que seja disponibilizado, via SIGA, um formulário para que eles possam dizer se possuem alguma deficiência, sua lotação e necessidades especiais. Ressaltamos que este formulário também será disponibilizado pelo CGCO no SIGA, para que qualquer servidor, a qualquer momento de sua carreira possa preenchê-lo. Enfatizamos que somente terá acesso aos questionários preenchidos pelos PCD, os servidores que trabalhem especificamente com os PCD da instituição, sendo que a identificação desses servidores sempre será resguardada por parâmetros éticos.

Ressaltamos a importância de ocorrerem três reuniões com a presença de gestores do CGCO, SIASS, NAI e PROGEPE a fim definirem quais os itens que devem constituir o banco de dados. Após as reuniões, o CGCO terá o prazo de seis meses para implementar o banco de dados no SIGA e assim que implementá-lo, o SIASS, NAI e PROGEPE terão até seis meses para alimentarem o banco de dados com os dados e informações já existentes. Enfatizamos que cabe aos setores envolvidos, alimentar o banco de dados toda vez que surgirem novas informações, como por exemplo na posse de novos servidores ou quando algum servidor adquirir deficiência ao longo da carreira. No que se refere ao formulário que também será implementado pelo CGCO no SIGA para os TAE, poderá ser preenchido a qualquer momento que necessário.

Percebemos que o banco de dados dos TAE com deficiência da UFJF reunirá informações importantes que facilitarão a tomada de decisão por parte dos gestores na definição de ações afirmativas que promovam a equidade e o desenvolvimento profissional destes servidores. Além disso, será fonte de informações para os pesquisadores e profissionais interessados na causa, servindo como um instrumento que pode ser utilizado para resguardar os direitos da pessoa com deficiência.

Por fim, para garantir que o banco de dados esteja sempre atualizado é fundamental que seja alimentado continuamente sempre que surgirem novas informações.

4.3.1 Alimentação do banco de dados por parte do SIASS, PROGEPE e NAI e alimentação do formulário TAE

Ressaltamos que após a implementação do banco de dados, a alimentação deve ocorrer de forma contínua por parte do SIASS, NAI e PROGEPE, todas as vezes que surgirem novos dados e informações, evitando a perda de informações e permitindo o seu compartilhamento.

A alimentação do formulário por parte do TAE deve ser feita a qualquer momento e quando for necessária. Reforçamos que o TAE com deficiência pode ingressar na UFJF por meio de vagas reservadas para PCD em concurso público ou adquirir deficiência ao longo da carreira, devendo ser acolhidos e incluídos da mesma forma na instituição.

No que se refere aos questionários preenchidos pelos PCD, enfatizamos que os dados e informações só serão acessados pelos servidores que trabalhem especificamente com os PCD da instituição, sendo que a identificação desses servidores sempre será resguardada por parâmetros éticos e sigilosos.

Diante do exposto, destacamos que essa ação será monitorada e avaliada semestralmente por meio de um relatório preenchido dentro do próprio SIGA por um servidor representante do SIASS, PROGEPE e NAI. Esse relatório ficará disponível dentro do banco de dados e poderá ser acessado a qualquer momento pelos três setores.

4.4 ACESSIBILIDADE NOS CURSOS DE CAPACITAÇÃO OFERECIDOS PELA PROGEPE

Destacamos no capítulo anterior que uma forma do TAE progredir e se aprimorar na carreira é realizando cursos de capacitação profissional que se relacione diretamente com seu ambiente organizacional. Desta maneira, a PROGEPE disponibiliza cursos de capacitação de Educação a Distância (EAD) ou presencial para todos os servidores da UFJF. Sabendo da importância do TAE com deficiência poder progredir na sua carreira com equidade em relação aos demais servidores, a próxima ação é direcionada a promover acessibilidade nos cursos de capacitação oferecidos pela PROGEPE. É válido enfatizar que os desafios enfrentados pelos TAE com deficiência no que se refere aos cursos de capacitação perpassam por torná-los mais acessíveis, bem suprir a carência de recursos físico-arquitetônico, tecnológicos, pedagógicos e informacionais.

Quadro 12 - Acessibilidade nos cursos de capacitação oferecidos pela PROGEPE

What?	Acessibilidade nos cursos de capacitação oferecidos pela PROGEPE.
Who?	NAI e PROGEPE.
Where?	UFJF.
When?	Todas as vezes que ocorrer curso de capacitação na UFJF.
Why?	Porque é importante tornar os cursos de capacitação mais acessíveis aos TAE com deficiência. Além disso, deve-se permitir que os TAE com deficiência participem dos cursos de capacitação para se aprimorar e progredir na carreira como os demais servidores. Também é relevante sensibilizar todos os servidores acerca da inclusão por meio de curso de capacitação cujo tema aborde a inclusão institucional dos servidores PCD.
How?	Por meio de parceria entre NAI e PROGEPE em cursos de capacitação oferecidos pela instituição.
How much?	O docente que ministrar aulas no curso de capacitação oferecido pela PROGEPE receberá o valor estabelecido na Portaria SEI 72, de 19 de janeiro 2021 que dispõe sobre os valores a serem pagos para servidor que atua em cursos e concursos.

Fonte: Elaborado pela autora (2021).

Na UFJF, o servidor se informa por meio da página da PROGEPE e do SIGA acerca dos cursos de capacitação ofertados pela PROGEPE. É por meio do SIGA que o servidor se inscreve e pede anuência ao chefe imediato para participar destes cursos. As informações iniciais, que são divulgadas para os servidores no SIGA no momento da inscrição, são: nome do curso, ambiente organizacional ao qual ele está relacionado, período de realização e se o curso é EAD ou presencial. Quando o curso é presencial, o local em que será realizado é informado posteriormente após do deferimento da inscrição.

Neste sentido, ressaltamos que para tornar os cursos mais acessíveis para os TAE com deficiência é relevante que ocorra a parceria entre PROGEPE e NAI. A PROGEPE analisa as inscrições, verifica quais as necessidades especiais que foram demandadas pelo TAE com deficiência e encaminha para que o NAI defina quais os recursos que serão necessários para atender os PCD a fim de promover a equidade.

Outra forma de promover a acessibilidade nos cursos de capacitação oferecidos pela PROGEPE é criar um curso de capacitação com o apoio do NAI cujo tema seja direcionado a incluir as PCD no ambiente organizacional. Este curso será ministrado por docente especialista em PCD e será oferecido a todos os servidores. O curso abordará a questão da acessibilidade atitudinal na instituição com o intuito de sensibilizar os servidores no sentido de promover uma universidade mais inclusiva, diminuindo as diferenças, os estereótipos preconceituosos e eliminando as barreiras sociais.

Além disso, o curso será relevante no sentido de ressaltar que a acessibilidade atitudinal beneficia a todas as pessoas no meio acadêmico, com ou sem deficiência e que tão importante quanto ter recursos arquitetônicos, tecnológicos e pedagógicos disponíveis; é sobretudo ter

servidores com atitudes disponíveis. Por fim, concluímos que é relevante que os cursos de capacitação sejam mais acessíveis aos TAE com deficiência, uma vez que estes têm o mesmo direito de se aprimorar e progredir na carreira. Além disso, é fundamental que todos os servidores sejam sensibilizados acerca da inclusão dos PCD na instituição, diminuindo assim as barreiras existentes.

4.5 COTAS PCD EM PÓS-GRADUAÇÃO UFJF

Salientamos que o Ministério da Educação assinou a Portaria Normativa nº 13, em 11 de maio de 2016 que incentiva o debate de cotas na pós-graduação. A Portaria objetiva que instituições de ensino reservem vagas nos programas de mestrado e doutorado e promovam a inclusão de negros, indígenas e pessoas com deficiência. Diante disso, a próxima ação visa ressaltar a importância dessa Portaria ser implementada em todos os cursos de pós-graduação da UFJF.

Quadro 13 - Implementação de cotas PCD na pós-graduação UFJF

What?	Implementação de cotas PCD pós-graduação UFJF.
Who?	Comissão composta por um representante da Pró-Reitoria de Pós-Graduação e Pesquisa (PROPP), Coordenadores de pós-graduação e um representante do NAI.
Where?	Cursos de pós-graduação UFJF.
When?	Todas as vezes que ocorrerem processos seletivos em pós-graduação da UFJF.
Why?	Necessidade de implementação da Portaria Normativa nº 13, em 11 de maio de 2016; estímulo ao desenvolvimento profissional TAE com deficiência.
How?	Parceria entre PROPP, Coordenações pós-graduação e NAI com o objetivo de implementar a Portaria e verificar quais ações deverão ser criadas e executadas.
How much?	Não há custos financeiros, uma vez que os setores e representantes envolvidos já são pertencentes ao quadro de servidores da UFJF.

Fonte: Elaborado pela autora (2021).

De acordo com o Plano de Carreira TAE, os cursos de graduação e pós-graduação indiretamente ou diretamente relacionados com o ambiente organizacional do servidor, possibilita o incentivo à qualificação, o que reflete em aumento salarial.

Quadro 14 - Percentuais acrescidos ao salário conforme nível de escolaridade formal superior ao inicialmente previsto para o exercício do cargo

Nível de escolaridade formal previsto para o exercício do cargo	% área de conhecimento com relação direta	% área de conhecimento com relação indireta
Ensino fundamental	10	-
Ensino médio completo	15	-
Ensino médio profissionalizante ou curso técnico completo	20	10
Ensino superior	25	15
Especialização com carga horário igual ou superior a 360 h	30	20
Mestrado	52	35
Doutorado	75	50

Fonte: Brasil (2005).

Salientamos, que conforme a Portaria de cotas PCD pós-graduação, a reserva de vagas não será estipulada, deixando as instituições e cursos com autonomia para fazê-lo. Sendo assim, identificamos em pesquisa realizada no site institucional da UFJF, que já ocorreram ofertas de cotas para PCD em dois programas de pós-graduação da UFJF.

Dessa forma, o Programa de Pós-Graduação em História adotou a política de cotas PCD para os cursos de mestrado e doutorado em agosto de 2019. É importante ressaltar que o coordenador e professor do Programa, Fernando Perlatto, destacou na ocasião, que a decisão de incluir as cotas foi por meio de uma reunião no colegiado que teve votação unânime. Além disso, o coordenador enfatizou que a democratização do acesso deve ocorrer em todo o ensino superior da UFJF.

Outro Programa que adotou a política de cotas PCD na UFJF foi o Programa de Pós-Graduação em Educação (PPGE), em cumprimento à decisão colegiada de 14 de outubro de 2020, que trata da implementação da política de cotas no PPGE, ofereceu 31 vagas na modalidade Cotas e 30 vagas na modalidade Ampla Concorrência. Os grupos beneficiários atendidos na modalidade Cotas são compostos por pessoas: negras; indígenas; quilombolas; trans (travestis, transexuais e transgêneros); com deficiência; migrantes humanitárias e refugiadas.

Contudo, é importante que todos os programas de pós implementem a política de cotas. Para isso sugerimos a criação de uma comissão composta por um representante da PROPP, Coordenadores de pós-graduação e um representante do NAI com o intuito de ampliar a discussão e implementar a Portaria em questão.

O período para discussão e implementação será de seis meses. Nos primeiros quatro meses ocorrerão reuniões mensais para a criação da comissão e para planejar ações para implementação da Portaria nos cursos de pós-graduação. Os outros dois meses serão para que os coordenadores levem a discussão para seus respectivos colegiados de cursos e implementem a Portaria.

Quadro 15 - Cronograma da Comissão de Cotas para pós-graduação

Participantes	Mês	Pauta de discussão
1 representante da PROPP, Coordenadores de pós-graduação e 1 representante do NAI.	Março	Divulgação da Portaria de Cotas e formação da comissão.
1 representante da PROPP, Coordenadores de pós-graduação e 1 representante do NAI.	Abril	Discussão de ações para implementação da Portaria de Cotas.
1 representante da PROPP, Coordenadores de pós-graduação e 1 representante do NAI.	Maio	Discussão de ações para implementação da Portaria de Cotas.
1 representante da PROPP, Coordenadores de pós-graduação e 1 representante do NAI.	Junho	Discussão de ações para implementação da Portaria de Cotas.
Coordenadores de pós-graduação e seus respectivos colegiados.	Agosto	Apresentar as discussões realizadas na comissão e implementar as ações em suas respectivas coordenações de curso
Coordenadores de pós-graduação e seus respectivos colegiados.	Setembro	Apresentar as discussões realizadas na comissão e implementar as ações em suas respectivas coordenações de curso.

Fonte: Elaborado pela autora (2021).

Por fim, esta ação destaca a importância de se estender à pós-graduação a política de inclusão das PCD na UFJF e dar continuidade aos esforços para promover a equidade no acesso e oportunidades em todas as suas atividades, respeitar a legislação vigente e adaptar processos e rotinas para acolher pessoas que possuem, historicamente, menos oportunidades de ingressar e de se manter em uma instituição de ensino superior com a devida qualidade.

4.6 CRONOGRAMA GERAL PAE

Para facilitar a compreensão do PAE, a seguir, apresentamos no Quadro 16 um cronograma sintetizando todas as ações.

Quadro 16 - Cronograma Síntese PAE

Ação	Data de início	Data de término	Principais Pontos
Protocolo de divulgação NAI	Não há data de início ou término fixa: todas as vezes que novos servidores forem empossados. Quando o TAE preencher o formulário disponível no SIGA PCD. No curso de capacitação “O servidor público na UFJF: carreira em perspectiva”.	Não há data de início ou término fixa: todas as vezes que novos servidores forem empossados. Quando o TAE preencher o formulário disponível no SIGA PCD. No curso de capacitação “O servidor público na UFJF: carreira em perspectiva”.	- Participação do representante do NAI na cerimônia de posse de novos servidores e no curso de capacitação “O servidor público na UFJF: carreira em perspectiva” oferecido pela PROGEPE. - Parceria com o CGCO para implementar a janela contendo a cartilha de divulgação do NAI no formulário PCD no SIGA.
Campanha Banners	Todo início de setembro de cada ano.	Todo final de setembro de cada ano.	A Diretoria de Comunicação fornecerá os banners e contará com o apoio do NAI para a produção das imagens e conteúdo da campanha.
Banco de Dados TAE com deficiência UFJF e alimentação do Banco de Dados TAE com deficiência UFJF pelo SIASS, NAI e PROGEPE. Alimentação do formulário por parte do TAE quando necessário.	- Início em março 2022: CGCO implementará no SIGA em 6 meses. - Início em dezembro de 2022: SIASS, NAI e PROGEPE alimentarão inicialmente com dados já existentes em seis meses e posteriormente toda vez que surgirem novos dados. - TAE com deficiência poderá preencher o formulário disponibilizado no SIGA a qualquer momento que houver necessidade.	- CGCO: Término em agosto 2022; - SIASS, NAI e PROGEPE: Término em maio de 2023 e posteriormente toda vez que surgirem novos dados; - TAE com deficiência poderá preencher o formulário disponibilizado no SIGA a qualquer momento que houver necessidade.	- Implementado no SIGA pelo CGCO e alimentado pelos setores envolvidos e TAE com deficiência ou que adquirir deficiência ao longo da carreira.
Acessibilidade nos cursos de capacitação oferecidos pela PROGEPE.	- Não há início fixo. Todas as vezes que ocorrer curso de capacitação na UFJF.	- Não há término fixo. Todas as vezes que ocorrer curso de capacitação na UFJF.	- Por meio de parceria entre NAI e PROGEPE em cursos de capacitação oferecidos pela instituição.
Cotas PCD em cursos de pós-graduação da UFJF.	- Início em março de 2022: formação da comissão e discussão envolvendo PROPP, NAI e Coordenadores Pós-Graduação. - Início em agosto de 2022: discussão em Colegiado e implementação de cotas PCD.	- Término em junho de 2022: formação da comissão e discussão envolvendo PROPP, NAI e Coordenadores Pós-Graduação. - Término em setembro de 2022: discussão em Colegiado e implementação de cotas PCD.	- Parceria e formação de comissão envolvendo a PROPP, Coordenações pós-graduação e NAI com o objetivo de implementar a Portaria e verificar quais ações deverão ser criadas e executadas.

Fonte: Elaborado pela autora (2021).

4.7 CONSIDERAÇÕES CRÍTICAS SOBRE O PLANO DE AÇÃO

Com o objetivo de avaliarmos as forças, oportunidades, fraquezas e ameaças do plano de ação sugerido neste trabalho, recorreremos a matriz SWOT ou FOFA, em língua portuguesa, que se refere a uma técnica de planejamento utilizada para identificá-las, conforme Quadro 17, a seguir:

Quadro 17 - Matriz SWOT (FOFA) sobre o Plano de Ação Educacional proposto

O que ajuda ou atrapalha no alcance dos objetivos do PAE?	Ajuda	Atrapalha
Ambiente interno (UFJF)	<p>Forças</p> <ul style="list-style-type: none"> - Servidores qualificados e capacitados para desenvolvimento das ações. - Apoio dos gestores superiores e do NAI. - Diretoria de Comunicação capacitada e engajada em prol das minorias. - Possibilidade de crescimento profissional por meio de cursos de capacitação e qualificação. - TAE com deficiência mais integrado e com senso de pertencimento ao ambiente de trabalho. - Visão da necessidade de inclusão de servidores PCD. 	<p>Fraquezas</p> <ul style="list-style-type: none"> - Deficiência no fluxo de informações e nas parcerias intersetoriais. - Deficiência na divulgação do NAI. - Resistência a mudanças; - Demora na tomada de decisões. - Dados insuficientes sobre TAE com deficiência. - Necessidade de redimensionamento da força de trabalho nos setores envolvidos.
Ambiente externo	<p>Oportunidades</p> <ul style="list-style-type: none"> - Visão positiva da atuação do NAI na UFJF, com ampliação de ações afirmativas para o público PCD da UFJF. - Visão positiva da UFJF como universidade inclusiva. - Cursos de capacitação e qualificação. 	<p>Ameaças</p> <ul style="list-style-type: none"> - Crise econômica e política. - Mudanças constantes na legislação. - Preconceitos e estigmatização das PCD.

Fonte: Elaborado pela autora (2021).

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A experiência de passar em um concurso nas vagas reservadas para PCD na UFJF, mas não vivenciar políticas institucionais de acolhimento para exercer da melhor forma minhas funções no setor de lotação, bem como me desenvolver profissionalmente em condições de igualdade com os demais servidores da Instituição me motivou a pesquisar utilizando referências bibliográficas, aparato legislativo e pesquisa de campo a fim de entender os desafios existentes, bem como propor um PAE exequível para que a inclusão seja norteadora das tomadas de decisões que envolvem os servidores com deficiência da UFJF. Espero, dessa forma contribuir para que a UFJF exerça sua função transformadora na sociedade e se torne uma Instituição mais inclusiva com ações que permitam que o público PCD tenha sensação de acolhimento e pertencimento na Universidade.

Conhecer o desenvolvimento profissional para os TAE com deficiência na UFJF nos permitiu trazer à discussão quais são os desafios enfrentados pela PROGEPE e pelo NAI no que se refere à criação de ações afirmativas para promover o desenvolvimento profissional dos TAE com deficiência na instituição. Para desenvolver o tema, o presente estudo teve como objetivo analisar quais os desafios enfrentados pela PROGEPE e pelo NAI no planejamento e execução de ações afirmativas para o desenvolvimento profissional dos TAE com deficiência da UFJF, bem como propor ações para que elas sejam criadas e executadas.

Para isso, descrevemos os desafios enfrentados pela PROGEPE e pelo NAI na promoção de ações afirmativas para o desenvolvimento profissional dos TAE com deficiência da UFJF. Os principais desafios encontrados foram: deficiência no fluxo de informação NAI, PROGEPE e SIASS; ausência de banco de dados de TAE PCD; retenção de dados e informações nos próprios setores e desconhecimento por parte dos TAE da existência do NAI.

Além disso, analisamos o processo de elaboração de ações afirmativas de desenvolvimento profissional dos TAE com deficiência na UFJF e propusemos um PAE que esperamos que contribua para a criação e implementação de ações afirmativas que promovam o desenvolvimento profissional dos TAE com deficiência com equidade.

Dessa forma, iniciamos o trabalho apresentando um histórico da UFJF, sua estrutura organizacional e os tipos de servidores que compõem seu quadro efetivo. Na sequência, destacamos as funções realizadas pelos TAE, como estão alocados na instituição e quais as formas de progressão na carreira. Além disso, identificamos quais são os setores responsáveis e envolvidos neste processo de desenvolvimento profissional, bem como as políticas desenvolvidas pela UFJF para este fim. Mais adiante, apresentamos o ponto de vista histórico

e legal da inclusão no mundo e no Brasil das PCD, a inclusão e o desenvolvimento profissional das PCD no serviço público e a inclusão deste público nas universidades.

Na pesquisa de campo, aplicamos questionário e entrevistas semiestruturadas, sendo possível identificar a percepção dos servidores NAI, PROGEPE e SIASS e TAE com deficiência acerca da inclusão e desenvolvimento profissional dos servidores com deficiência da UFJF. Por meio das análises das entrevistas e questionários, verificamos a necessidade de conhecer como se dá a coleta de informações a respeito dos TAE com deficiência da UFJF e o que é feito com elas. Identificamos também os problemas acerca dos fluxos de informações no que se refere ao armazenamento e compartilhamento de dados, informações e conhecimento a fim de sanar as lacunas que impedem a otimização do atendimento prestado aos servidores com deficiência em seu acolhimento e permanência na instituição, promovendo a integração entre PROGEPE, SIASS e NAI. Além disso, salientamos a importância da acessibilidade nos cursos de capacitação dos servidores e a necessidade de estabelecer um fluxo de informações eficaz entre os setores envolvidos.

Para resolver essa situação, propusemos um PAE cuja primeira ação destacou a criação de um protocolo de divulgação do NAI com intuito de tornar o setor mais conhecido. A próxima ação é a realização de uma campanha por meio de banners informativos para dar mais visibilidade e ampliar as discussões sobre a PCD em todo o campus. Propusemos também a criação e alimentação contínua de um banco de dados com dados e informações consistentes acerca dos TAE com deficiência da UFJF. Ressaltamos também a formação de uma parceria entre a PROGEPE e o NAI com o objetivo de promover maior acessibilidade nos cursos de capacitação e criar um novo curso cujo tema seja diretamente relacionado a sensibilizar e promover mudanças atitudinais em todos os servidores da instituição. Como última ação sugerimos a formação de uma Comissão PROPP, NAI e coordenadores de pós-graduação UFJF com objetivo de implementar cotas PCD em todos os cursos de pós-graduação na instituição.

Por fim, cabe um elogio à instituição UFJF que, criou o NAI em 2018, substituindo a CAEFI que abarcava somente os discentes com deficiência, que é um setor especializado, com servidores capacitados e qualificados dispostos a dedicar esforços em prol da inclusão de todos as PCD da UFJF. Ressaltamos que o tema pesquisado é complexo e abarca muitas barreiras, conforme verificamos no momento da análise dos dados. Portanto, sabemos que estamos distantes de esgotar o assunto, mas esperamos ter contribuído com a sensibilização acerca da relevância do tema e trazer ações que agreguem melhorias para o desenvolvimento profissional dos TAE com deficiência da UFJF. Diante do exposto, sugerimos que novas pesquisas nesta área sejam realizadas, contribuindo para que a UFJF tenha uma política no desenvolvimento

profissional dos TAE com deficiência e que, cada vez mais, atenda as PCD de forma equânime em toda a instituição.

REFERÊNCIAS

ALENCAR, R. M. F. **O percurso da acessibilidade dos servidores com deficiência na UFJF**. 2017. 125 f. Dissertação (Mestrado em 2017) - Programa de Pós-Graduação em Gestão e Avaliação da Educação Pública, Faculdade de Educação/CAEd, Universidade Federal de Juiz de Fora, Juiz de Fora, 2017.

ANDRADE, A. R.; ROSEIRA, C. A. informação como elemento de integração entre propósito, processos e pessoas em instituições brasileiras e portuguesas. **REAd. Rev. eletrôn. adm.** (Porto Alegre), v. 23, no. spe. Porto Alegre, dez. 2017. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-23112017000400292>. Acesso em: 22 out. 2019.

ARANHA, M. S. F. Integração social do deficiente: análise conceitual e metodológica. **Temas Psicol.**, 1995, v. 2, p. 63-70.

BAHIA, S. R. **Município & Acessibilidade**. Rio de Janeiro: IBAM/DUMA, 1998.

BRASIL. **Constituição Federal**. Brasília: Senado Federal, 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 27 ago. 2019.

BRASIL. **Decreto federal n. 3.298, de 20 de dezembro de 1999**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/D3298.htm>. Acesso em: 30 ago. 2019.

BRASIL. **Decreto n. 5.296, de 2 de dezembro de 2004**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2004/decreto/d5296.htm>. Acesso em: 10 out. 2019.

BRASIL. **Decreto n. 9.034, de 20 de abril de 2017**. Disponível em: <<https://abmes.org.br/arquivos/legislacoes/Decreto-9034-2017-04-20.pdf>>. Acesso em: 28 set. 2019.

BRASIL. **Lei n. 8.122, de dezembro de 1990**. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos da União, das autarquias e das fundações públicas federais. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L8112cons.htm>. Acesso em: 30 ago. 2019.

BRASIL. **Lei n. 8.213, de 24 de julho de 1991**. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm. Acesso em: 30 ago. 2019.

BRASIL. **Lei n. 11.091, de 12 de janeiro de 2005**. Dispõe sobre a estruturação do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, no âmbito das Instituições Federais de Ensino vinculadas ao Ministério da Educação, e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 2005a. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/lei/111091.htm. Acesso em: 12 mai. 2019.

BRASIL. **Lei n. 13.146, de 6 de jul. de 2015.** Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2015/Lei/L13146.htm>. Acesso em: 10 out. 2019.

CARVALHO, R. N. **A complexa produção da intersetorialidade:** uma análise bibliográfica da produção científica (2001-2016). Disponível em: <<http://www.joinpp.ufma.br/jornadas/joinpp2017/pdfs/eixo14/acomplexaproducaodaintersetorialidadeumaanalisebibliograficadaproducaocientifica20012016.pdf>>. Acesso em: 10 out. 2019.

CARVALHO-FREITAS, M. N. **A inserção de pessoas com deficiência em empresas brasileiras.** 2007. Tese (Doutorado em 2007) – Faculdade de Ciências Econômicas, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2007.

CARVALHO-FREITAS, M. N. Inserção de gestão de trabalho de pessoas com deficiência: um estudo de caso. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 13, p. 121-138, 2009. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1415-65552009000500009>. Acesso em: 24 set. 2019.

CASTRO, S. F.; ALMEIDA, M. A. Ingresso e permanência de alunos com deficiência em universidades públicas brasileiras. **Rev. Bras. Educ. Esp.**, 2014. v. 20, n. 2. 15 p. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1413-65382014000200003&script=sci_abstract&tlng=pt>. Acesso em: 10 set. 2017.

CHAUÍ, M. A universidade pública sob nova perspectiva. **Revista Brasileira de Educação**, n. 24, São Paulo, set./out./nov./dez. 2003. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rbedu/n24/n24a02.pdf>>. Acesso em: 28 set. 2019.

CRESWEL, J. W. **Projeto de pesquisa: método qualitativo, quantitativo e misto.** 2. ed. Porto Alegre: Artmed, 2007.

CURY, C. R. J. **Os fora de série na escola.** Campinas: Armazém do Ipê, 2005.

DAFLON, V. T.; FERES JÚNIOR, J.; CAMPOS, L. A. Ações afirmativas raciais no ensino superior público brasileiro: um panorama analítico. **Cadernos de Pesquisa**, v. 43, n. 148, p. 302-327, jan./abr. 2013. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/cp/v43n148/15.pdf>>. Acesso em: 12 set. 2019.

DATE, C. J. **Introdução a Sistemas de Bancos de Dados.** 8. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2003.

ELALI, A. G., Araújo, G. R., Pinheiro, Q. J. Acessibilidade psicológica: eliminar barreiras “físicas” não é o suficiente. In: PRADO, A. R. A.; LOPES, M. E.; ORNSTEIN, S. W. (Eds.). **Desenho universal: caminhos da acessibilidade no Brasil.** São Paulo: Annablume, 2010. p. 117-127

ELMASRI, Ramez; NAVATHE, Shamkant B. **Sistemas de Banco de Dados.** 6. ed. São Paulo: Addison Wesley, 2011.

FERES JUNIOR, J.; ZONINSEIN, J. Introdução: ação afirmativa e desenvolvimento. In: FERES JÚNIOR, J.; ZONINSEIN, J. (Org.). **Ação afirmativa e universidade: experiências nacionais comparadas**. Brasília: UnB, 2006. p. 9-45.

FERREIRA, M. E. C.; DUARTE, E. R. Panorama da inclusão de alunos com deficiência no ensino superior em Juiz de Fora, MG. **Revista Educação Especial**, v. 23, n. 36, jan./abr. 2010. Disponível em: <<https://periodicos.ufsm.br/educacaoespecial/article/view/1433/0>>. Acesso em: 27 set. 2019.

FIGUEIRA, E. **Caminhando em silêncio: uma introdução à trajetória das pessoas com deficiência na história do Brasil**. São Paulo: Giz Editorial, 2008.

GARCIA, V. G. Panorama da inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho no Brasil. **Trab. educ. saúde**, v. 12, n. 1, Rio de Janeiro, jan./abr. 2014. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1981-77462014000100010>. Acesso em: 27 set. 2019.

GATTI, Bernadete. Estudos quantitativos em educação. **Educação e Pesquisa**. São Paulo, v. 30, n. 1, p. 11-30, jan./abr. 2004.

GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

HOFFMANN, C.; TRAVERSO, L. D.; ZANINI, R. R. Contexto de trabalho das pessoas com deficiência no serviço público federal: contribuições do inventário sobre trabalho e riscos de adoecimento. **Gestão & Produção**, São Carlos, v. 21, n. 4, p. 707-718, dez. 2014. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/gp/2014nahead/aop_037912.pdf>. Acesso em: 26 set. 2019.

JUNQUEIRA, L. A. P. Intersetorialidade, transetorialidade e redes sociais na saúde. **Revista de Administração Pública**. Rio de Janeiro, v. 34, n. 6, p. 35-45, nov./dez. 2000. Disponível em: <<http://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/rap/article/viewFile/6346/4931>>. Acesso em: 9 out. 2019.

JUNQUEIRA, L. A. P. A gestão intersetorial das políticas sociais e o terceiro setor. **Revista Saúde e Sociedade**, São Paulo, USP, v. 13, n. 1, p. 25- 36, jan./abr. 2004. Disponível em: <www.revistas.usp.br/sausoc/article/download/7105/8577>. Acesso em: 9 out. 2019.

JUNQUEIRA, L. A. P.; INOJOSA, R. M.; KOMATSU, S. **Descentralização e intersetorialidade na gestão pública municipal no Brasil: a experiência de Fortaleza**. 1997. XI Concurso de Ensayos del CLAD “El Tránsito de la Cultura Burocrática al Modelo de la Gerencia Pública: Perspectivas, Posibilidades y Limitaciones”. Caracas, 1997. Disponível em: <<http://unpan1.un.org/intradoc/groups/public/documents/CLAD/UNPAN003743.pdf>>. Acesso em: 9 out. 2019.

LEME, R.S; FONTES, S.C. Da Integração à Inclusão Social: O Estatuto das Pessoas com Deficiência e a Concretização da Inclusão pelos Direitos assegurados. **Revista Jurídica**. UNI7, Fortaleza, v. 14, n. 1, p. 89-107, jan./jun. 2017. Disponível em: <<https://periodicos.uni7.edu.br/index.php/revistajuridica/article/view/261/305>>. Acesso em: 28 abr. 2021.

MACCALI, N. et al. As práticas de recursos humanos para a gestão da diversidade: a inclusão de deficientes intelectuais em uma federação pública do Brasil. **RAM, Rev. Adm. Mackenzie** [online]. 2015, v. 16, n. 2, p. 157-187. ISSN 1518-6776. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1678-69712015000200157&script=sci_abstract&tlng=pt>. Acesso em: 25 set. 2019.

MANTOAN, M. T. E. **A integração de pessoas com deficiência:** contribuições para a reflexão sobre o tema. São Paulo: Memnon, 1997.

MANTOAN, M. T. E. O direito de ser, sendo diferente, na escola. **Revista CEJ**, Brasília, n. 26, p. 36-44, 2004. Disponível em: <<http://www.jf.jus.br/ojs2/index.php/revcej/article/viewFile/622/802>>. Acesso em: 26 set. 2019.

MANTOAN, M. T. E. Inclusão, diferença e deficiência: sentidos, deslocamentos, proposições. **Inc. Soc.**, Brasília, DF, v. 10, n. 2, p. 37-46, jan./jun. 2017.

MAZZOTTI, Alda Judith Alves. Usos e abusos dos estudos de caso. **Cadernos de pesquisa**. Rio de Janeiro, v. 36, n. 129, p. 637-651, 2006. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?pid=s010015742006000300007&script=sci_abstract&tlng=pt>. Acesso em: 21 out. 2019.

MINAYO, M. C. S. (Org.). **Pesquisa Social**. Teoria, método e criatividade. 18. ed. Petrópolis: Vozes, 2001.

MINAYO, M. C. S.; SANCHES, O. Quantitativo-Qualitativo: Oposição ou Complementaridade? **Caderno de Saúde Pública**. Rio de Janeiro, v. 9, n. 3, p. 239- 262, jul./set. 1993. Disponível em: <<http://www.ufjf.br/especializacao-fisioto/files/2010/03/Quantitativoqualitativooposi%C3%A7%C3%A3o-ou-complementaridade1.pdf>>. Acesso em: 11 out. 2019.

MORGAN, G. **Imagens da organização**. São Paulo: Atlas, 1996.

NEVES, P. N.; PRAIS, F. G.; SILVEIRA, A. M. Inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho em Belo Horizonte, Brasil: cenário e perspectiva. **Ciênc. saúde coletiva**, Rio de Janeiro, v. 20, n. 8, p. 2549-2558, ago. 2015. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-81232015000802549&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em: 22 nov. 2019.

PEREIRA, J. A.; SARAIVA, J. M. Trajetória histórico social da população deficiente: da exclusão à inclusão social. **SER Social**, Brasília, v. 19, n. 40, p. 168-185, jan./jun. 2017.

PEREIRA, M. M. Ações afirmativas e a inclusão de alunos com deficiência no ensino superior. **Ponto de vista**. Universidade Federal de Santa Catarina, n. 10, 2008. Disponível em: <<https://periodicos.ufsc.br/index.php/pontodevista/article/view/20567/>>. Acesso em: 21 nov. 2020.

PEREIRA, M. P. **Programa de avaliação de desempenho dos técnico-administrativos em educação da Universidade Federal de Juiz de Fora: uma análise dos desafios na construção do plano de metas.** 2017. 185 f. Dissertação (Mestrado em 2017) - Programa de Pós-Graduação em Gestão e Avaliação da Educação Pública, Faculdade de Educação/CAEd, Universidade Federal de Juiz de Fora, Juiz de Fora, 2017.

PRIMAK, F. V. et al. Administração pública: a importância de uma carreira em uma universidade pública do estado do Paraná. **ReCaPe Revista de Carreiras e Pessoas.** São Paulo. v. 4, n. 2, mai./jun./jul./ago. 2014. Disponível em: <<https://revistas.pucsp.br/ReCaPe/article/viewFile/20576/15193>>. Acesso em: 24 set. 2019.

QUEIROZ, D. C. **Estratégias de Remuneração e Planos de Carreiras, Ferramentas para Desenvolvimento do Colaborador e Crescimento da Organização.** Disponível em: <<http://tconline.utp.br/wp-content/uploads/2012/02/Estrategias-de-remuneracao-eplano-de-carreiras-ferramentas-para-desenvolvimento-do-colaborador-e-crescimento-daorganizacao.pdf>>. Acesso em: 24 set. 2019.

SANTANA, P. J. C.; SANTANA, I. F. C. A inclusão de pessoas com deficiência no serviço público: avanços e desafios. **Revista de Serviço Social.** Duque de Caxias: Unigranrio, 2017.

SANTOS, W. R. Pessoas com Deficiência: nossa maior minoria. **Physis Revista de Saúde Coletiva,** Rio de Janeiro, v. 18, n. 3, p. 501-519, 2008.

SELEME, Robson; STADLER, Humberto. **Controle da qualidade:** as ferramentas essenciais. 2. ed. Curitiba: Ibpex, 2010. p. 27- 56.

SILVA, L. M. A deficiência como expressão da diferença. **Educ. rev.** n. 44. Belo Horizonte, dez. 2006.

SILVA, M. I. **Por que a terminologia pessoas com deficiência?** Disponível em: <<https://www.deficienteciente.com.br/por-que-a-terminologia-pessoas-com-deficiencia.html>>. Acesso em: 12 set. 2019.

SILVA, O. M. da. **A epopeia ignorada:** a pessoa deficiente na história do mundo de ontem e de hoje. São Paulo: Cedas, 1987.

SILVA, T. T. **Identidade e diferença:** a perspectiva dos estudos culturais. Petrópolis: Vozes, 2000.

SIMONELLI, A. P.; JACKSON- FILHO, J. M. Análise da inclusão de pessoas com deficiência no trabalho após 25 anos da lei de cotas: uma revisão da literatura. **Cod. Bras. Ter. Ocup.,** São Carlos, v. 25, n. 4, p. 855-867, 2017. ISSN 2526-8910. Disponível em: <<http://www.cadernosdeterapiaocupacional.ufscar.br/index.php/cadernos/article/view/1842/920>>. Acesso em: 26 set. 2019.

SOUZA, C.M. Refletindo acerca das organizações da sociedade civil e o atendimento às pessoas com deficiência em Campina Grande (PB). IN: DAVI, J.; MARTINIANO, C.; PATRIOTA, LM. (Org.). **Seguridade social e saúde: tendências e desafios** [online]. 2. ed. Campina Grande: EDUEPB, 2011. p. 219-235.

SOUSA, E. S.; BÚRIGO, C. C. D. Política de inserção de servidores com deficiência na universidade: o olhar dos gestores. **Navus**. Florianópolis. v. 9, n. 3, p. 156-172, jul./set. 2019. Disponível em: <<http://navus.sc.senac.br/index.php/navus/article/view/850/pdf>>. Acesso em: 28 set. 2019.

TANAKA, E. D. O.; MANZINI, J. E. O que os empregadores pensam sobre o trabalho da pessoa com deficiência? **Revista Brasileira de Educação Especial**, Marília, v. 11, n. 2, p. 273- 294. 2005. Disponível em: <https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1413-65382005000200008&script=sci_abstract&lng=pt>. Acesso em: 30 out. 2019.

TEDESCO, J. R.; JUNGES, J. R. Desafios da prática do acolhimento de surdos na atenção primária. **Cadernos de Saúde Pública**. Rio de Janeiro, v. 29, n. 8, p. 1685- 1689, ago. 2013. Disponível em: <<https://www.scielo.br/pdf/csp/v29n8/v29n8a21.pdf>>. Acesso em: 18 mar. 2021.

UFJF. **Ações afirmativas**. Disponível em: <<https://www.ufjf.br/diaaf/>>. Acesso em: 10 set. 2019.

UFJF, 2009. **PRORH explica a novos técnico-administrativos os mecanismos de progressão em carreira**. Disponível em: <<http://www.ufjf.br/arquivodenoticias/2009/01/prorh-explica-a-novos-tecnico-administrativos-os-mecanismos-de-progressao-em-carreira/>>. Acesso em: 27 ago. 2019.

UFJF, 2017. **Abertas inscrições para 35 cursos de capacitação para servidores da UFJF**. Disponível em: <<https://www2.ufjf.br/noticias/2017/08/03/abertas-inscricoes-para-35-cursos-de-capacitacao-para-servidores-da-ufjf/>>. Acesso em: 29 ago. 2019.

UFJF, 2019. **História aprova política de cotas na pós-graduação**. Disponível em: <<https://www2.ufjf.br/noticias/2019/08/02/historia-aprova-politica-de-cotas-na-pos-graduacao/>>. Acesso em: 8 mar. 2021.

UFJF, 2019. **Dados Abertos**. Disponível em: <<https://www2.ufjf.br/transparencia/wp-content/uploads/sites/91/2019/01/Estrutura-Organizacional-da-UFJF-A4-v1.12-1.pdf>>. Acesso em: 30 ago. 2019.

UFJF. **NAI - Núcleo de Apoio à Inclusão**. Universidade Federal de Juiz de Fora. Disponível em: <<http://www.ufjf.br/nai/caefi/institucional/>>. Acesso em: 10 set. 2019.

UFJF. **PROGEPE**. Disponível em: <<http://www.ufjf.br/progepe/>>. Acesso em: 9 set. 2019.

UFJF, 2020. **Programa de Pós-graduação em Educação aprova política de cotas**. Disponível em: <<https://www2.ufjf.br/noticias/2020/07/10/programa-de-pos-graduacao-em-educacao-aprova-politica-de-cotas/>>. Acesso em: 5 mar. 2021.

VALENTIM, M. L. P. (Org.). **Informação, conhecimento e inteligência organizacional**. 2. ed. Marília: FUNDEPE Editora, 2007.

VALENTIM, M. L. P.; SOUZA, J. S. F. Fluxos de informação que subsidiam o processo de inteligência competitiva. **Revista eletrônica de biblioteconomia e ciência da informação**, v. 18, n. 38, p. 87-106, set./dez. 2013. Disponível em: <<https://periodicos.ufsc.br/index.php/article/download>>. Acesso em: 22 out. 2019.

VALLE, T. Q. **A inclusão de servidores com deficiência na Universidade Federal de Juiz de Fora**: diálogos entre princípio da igualdade, ações afirmativas e gestão do conhecimento. 2017. 144 f. Dissertação (Mestrado em 2017) - Programa de Pós Graduação em Gestão e Avaliação da Educação Pública, Faculdade de Educação/CAEd, Universidade Federal de Juiz de Fora, Juiz de Fora, 2017.

WERNECK, C. Projeto “MuitoPrazer, Eu Existo”. **Revista Ponto de Vista**. v. 1, n. 1, jul./dez. 1999. Disponível em: <file:///C:/Users/DELL/Downloads/1448-5023-1-PB.pdf>. Acesso em: 22 dez. 2019.

WIMMER, G. F.; FIGUEIREDO, G. O. Ação coletiva para qualidade de vida: autonomia, transdisciplinaridade e intersetorialidade. **Revista Ciência & Saúde Coletiva**, v. 11, n. 1, Rio de Janeiro, jan./mar. 2006. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-81232006000100022>. Acesso em: 10 out. 2019.

APÊNDICE A – Termo de consentimento livre e esclarecido**TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO**

O Sr. (a) está sendo convidado (a) como voluntário (a) a participar da pesquisa “Desenvolvimento profissional para os servidores técnicos administrativos em educação com deficiência na Universidade Federal de Juiz de Fora”. Nesta pesquisa pretendemos investigar os principais desafios enfrentados pela Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (PROGEPE) e pelo Núcleo de Apoio à Inclusão (NAI) na criação de ações afirmativas para promover o desenvolvimento profissional dos TAE com deficiência da UFJF. O motivo que nos leva a estudar o desenvolvimento profissional dos servidores com deficiência é que é necessário que as Instituições assegurem tanto o aspecto legal do ingresso de Pessoas com Deficiência, como também promovam a inclusão e o desenvolvimento profissional destas em condições de igualdade com os demais servidores do quadro.

Para esta pesquisa adotaremos os seguintes procedimentos: Pesquisa de Campo – Entrevista Semiestruturada. A pesquisa contribuirá para identificar os principais desafios na inclusão e desenvolvimento profissional dos TAE com deficiência da UFJF.

Para participar deste estudo o Sr (a) não terá nenhum custo, nem receberá qualquer vantagem financeira. O Sr. (a) terá o esclarecimento sobre o estudo em qualquer aspecto que desejar e estará livre para participar ou recusar-se a participar. Poderá retirar seu consentimento ou interromper a participação a qualquer momento. A sua participação é voluntária e a recusa em participar não acarretará qualquer penalidade ou modificação na forma em que o Sr. (a) é atendido (a) pelo pesquisador, que tratará a sua identidade com padrões profissionais de sigilo. Os resultados da pesquisa estarão à sua disposição quando finalizada. O (A) Sr (a) não será identificado (a) em nenhuma publicação que possa resultar. Os pesquisadores tratarão a sua identidade com padrões profissionais de sigilo, atendendo a legislação brasileira, utilizando as informações somente para os fins acadêmicos e científicos.

Este termo de consentimento encontra-se impresso em duas vias originais, sendo que uma será arquivada pelo pesquisador responsável, no Centro de Políticas Públicas e Avaliação da Educação da Universidade Federal de Juiz de Fora e a outra será fornecida ao Sr. (a). Os dados e instrumentos utilizados na pesquisa ficarão arquivados no mesmo local acima indicado.

O (A) Sr (a) concorda que o material coletado possa ser utilizado em outros projetos do Centro de Políticas Públicas e Avaliação da Educação da Universidade Federal de Juiz

de Fora, sendo assegurado que sua identidade será tratada com padrões profissionais de sigilo, atendendo a legislação brasileira, utilizando as informações somente para os fins acadêmicos e científicos?

() Sim ou () Não

Caso sua manifestação seja positiva, esta autorização poderá ser retirada a qualquer momento sem qualquer prejuízo.

O sujeito de pesquisa ou seu representante, quando for o caso, deverá rubricar todas as folhas do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido – TCLE– apondo sua assinatura na última página do referido Termo.

Eu, _____, portador do documento de Identidade _____ fui informado (a) dos objetivos da pesquisa “Desenvolvimento profissional para os servidores técnicos administrativos em educação com deficiência na Universidade Federal de Juiz de Fora”, de maneira clara e detalhada e esclareci minhas dúvidas. Sei que a qualquer momento poderei solicitar novas informações e modificar minha decisão de participar se assim o desejar.

Declaro que concordo em participar. Recebi uma via original deste termo de consentimento livre e esclarecido e me foi dada à oportunidade de ler e esclarecer as minhas dúvidas.

Juiz de Fora, _____ de _____ de 2020.

Nome	Assinatura participante
Data	

Nome	Assinatura pesquisador
Data	

Em caso de dúvidas, com respeito aos aspectos éticos desta pesquisa, você poderá consultar:

Nome do Pesquisador Responsável: Clarice Ferreira Metri
 Endereço: Avenida Presidente Costa e Silva, 2391/202- Bloco 5, São Pedro
 CEP: 36037-000 / Juiz de Fora – MG
 Fone: (32) 99922-1024
 E-mail: claricemetri@hotmail.com

APÊNDICE B - Roteiro entrevista Servidor SIASS

Prezado(a), sou aluna do curso de Mestrado em Gestão e Avaliação da Educação Pública ministrado pelo CAEd/UFJF e estou realizando uma pesquisa para minha dissertação. Os dados e informações coletados por meio deste instrumento somente serão utilizados na construção da referida pesquisa, sendo resguardado o sigilo quanto ao entrevistado. Seu ponto de vista será utilizado para analisar o desenvolvimento profissional do servidor com deficiência da UFJF

Desde já agradeço a sua disposição em participar desta entrevista, haja vista que as suas informações são fundamentais para o êxito do meu trabalho. Agradeço, também, pela permissão em gravar a entrevista.

Clarice Ferreira Metri

Fluxo de informações entre SIASS, PROGEPE e NAI

- 1- Quais os procedimentos realizados para o acolhimento dos ingressantes como PCD na UFJF?
- 2- Quais os aspectos considerados importantes na identificação e registro do TAE com deficiência?
- 3- O que é feito com esses dados?
 - 3.1- São repassados?
 - 3.2- Para quais setores?

Ações afirmativas direcionadas aos servidores com deficiência da UFJF

- 4- Quais funcionários especialistas o setor possui para receber os TAE com deficiência?
- 5- Qual o quantitativo de TAE com deficiência na UFJF?
- 6- Em qual setor estão alocados?
- 7- Há alguma orientação para essa alocação?
- 8- Qual tipo de deficiência desses TAE?
- 9- Como é feito o atendimento aos TAE que adquirem deficiência no decorrer da carreira?
- 10- Eles são incluídos no registro dos TAE com deficiência? Esse dado é repassado para qual setor?
- 11- O que pode ser feito para melhorar o atendimento aos TAE com deficiência no setor?

APÊNDICE C - Roteiro entrevista Servidor PROGEPE

Prezado(a), sou aluna do curso de Mestrado em Gestão e Avaliação da Educação Pública ministrado pelo CAEd/UFJF e estou realizando uma pesquisa para minha dissertação. Os dados e informações coletados por meio deste instrumento somente serão utilizados na construção da referida pesquisa, sendo resguardado o sigilo quanto ao entrevistado. Seu ponto de vista será utilizado para analisar o desenvolvimento profissional do servidor com deficiência da UFJF

Desde já agradeço a sua disposição em participar desta entrevista, haja vista que as suas informações são fundamentais para o êxito do meu trabalho. Agradeço, também, pela permissão em gravar a entrevista.

Clarice Ferreira Metri

Fluxo de informações entre SIASS, PROGEPE e NAI

- 1- Quais os procedimentos realizados para o acolhimento dos ingressantes como PCD na UFJF?
- 2- Quais os aspectos considerados importantes na identificação e registro do TAE com deficiência?
- 3- O que é feito com esses dados?
 - 3.1- São repassados?
 - 3.2- Para quais setores?

Ações afirmativas direcionadas aos servidores com deficiência da UFJF

- 4- Quais funcionários especialistas o setor possui para receber os TAE com deficiência?
- 5- Qual o quantitativo de TAE com deficiência na UFJF?
- 6- Em qual setor estão alocados?
- 7- Há alguma orientação para essa alocação?
- 8- Qual tipo de deficiência desses TAE?
- 9- Como é feito o atendimento aos TAE que adquirem deficiência no decorrer da carreira?
- 10- Eles são incluídos no registro dos TAE com deficiência? Esse dado é repassado para qual setor?
- 11- O que pode ser feito para melhorar o atendimento aos TAE com deficiência no setor?

Acessibilidade nos cursos de desenvolvimento profissional dos TAE com deficiência da UFJF

- 12- Como são pensados os cursos de capacitação para o desenvolvimento profissional dos TAE na instituição?
- 13- Quem desenvolve os cursos de capacitação?
- 14- Quais os recursos de acessibilidade são oferecidos nos cursos de capacitação?
- 15- São considerados recursos de acessibilidade para os TAE com deficiência?
- 16- Existe algum curso especificamente direcionado aos TAEs com deficiência?
- 17- Após a finalização das inscrições nos cursos há uma preocupação com as inscrições feitas por TAE com deficiência a fim de atender as demandas desse público?

18- Em sua opinião, o que poderia ser feito para melhorar o atendimento aos TAEs com deficiência nos cursos de capacitação oferecidos?

APÊNDICE D - Roteiro entrevista Servidor NAI

Prezado(a), sou aluna do curso de Mestrado em Gestão e Avaliação da Educação Pública ministrado pelo CAEd/UFJF e estou realizando uma pesquisa para minha dissertação. Os dados e informações coletados por meio deste instrumento somente serão utilizados na construção da referida pesquisa, sendo resguardado o sigilo quanto ao entrevistado. Seu ponto de vista será utilizado para analisar o desenvolvimento profissional do servidor com deficiência da UFJF

Desde já agradeço a sua disposição em participar desta entrevista, haja vista que as suas informações são fundamentais para o êxito do meu trabalho. Agradeço, também, pela permissão em gravar a entrevista.

Clarice Ferreira Metri

Fluxo de informações entre SIASS, PROGEPE e NAI

- 1- Quais os procedimentos realizados para o acolhimento dos ingressantes como PCD na UFJF?
- 2- Quais os aspectos considerados importantes na identificação e registro do TAE com deficiência?
- 3- O que é feito com esses dados?

Ações afirmativas por parte do NAI direcionadas aos servidores com deficiência da UFJF

- 4- O que o NAI tem feito para atender as demandas dos TAEs com deficiência? Como é feita a análise para esse atendimento?
- 5- Quais são as dificuldades enfrentadas pelo setor para desenvolver ações afirmativas para os TAE com deficiência?
- 6- Na sua opinião como o NAI poderia otimizar o atendimento aos TAEs com deficiência da UFJF?

APÊNDICE E - Roteiro entrevista TAE com deficiência

Prezado(a), sou aluna do curso de Mestrado em Gestão e Avaliação da Educação Pública ministrado pelo CAEd/UFJF e estou realizando uma pesquisa para minha dissertação. Os dados e informações coletados por meio deste instrumento somente serão utilizados na construção da referida pesquisa, sendo resguardado o sigilo quanto ao entrevistado. Seu ponto de vista será utilizado para analisar o desenvolvimento profissional do servidor com deficiência da UFJF

Desde já agradeço a sua disposição em participar desta entrevista, haja vista que as suas informações são fundamentais para o êxito do meu trabalho. Agradeço, também, pela permissão em gravar a entrevista.

Clarice Ferreira Metri

Fluxo de informações entre SIASS, PROGEPE e NAI

- 1- Como foi seu acolhimento na UFJF?
- 2- Houve preocupação com suas especificidades na sua lotação?
- 3- Qual setor te deu mais suporte em seu processo de lotação?

Ações afirmativas direcionadas aos servidores com deficiência da UFJF

- 4- Quais foram as adaptações realizadas no setor onde você está trabalhando? Quais adaptações estão faltando?
- 5- Após a lotação, houve algum tipo de acompanhamento?
- 7- Qual o setor fez este acompanhamento?
- 8- Quais as dificuldades que você tem em relação à acessibilidade dentro da UFJF?

Acessibilidade nos cursos de desenvolvimento profissional dos TAE com deficiência da UFJF

- 9- Você se preocupa com sua capacitação? Já realizou algum curso oferecido pela PROGEPE?
- 10- Quais os critérios utilizados para a escolha dos cursos de capacitação oferecidos pela instituição?
- 11- Já precisou de alguma adaptação para realização de algum curso oferecido? Foi atendido? Por qual setor?
- 12- você se sente inserido na UFJF? Por que?
- 13- Você conhece o NAI?
- 14- Já teve alguma demanda? Para qual setor encaminhou essa demanda? Foi atendido?

APÊNDICE F - Roteiro do Questionário enviado aos TAE com deficiência da UFJF

Olá. Meu nome é Clarice Ferreira Metri, sou servidora/TAE da UFJF, lotada na Editora UFJF. Também sou mestranda no Caed no Programa de Pós-graduação em Gestão e Avaliação da Educação Pública. Estou pesquisando sobre o desenvolvimento profissional para os servidores técnicos administrativos em educação com deficiência na Universidade Federal de Juiz de Fora e interessada em contribuir para a criação de ações afirmativas que possibilitem uma maior inclusão nos cursos de capacitação oferecidos pela Instituição. Portanto, preciso de sua colaboração para saber a sua percepção sobre a forma de oferecimento destes cursos. O questionário é composto por questões objetivas e demorará, no máximo, 4 minutos para ser respondido. Peço, por gentileza, para respondê-lo até o dia 28 de outubro de 2020, para que eu consiga cumprir os prazos da pesquisa.

Saliento que sua participação é voluntária e, se optar por não participar não haverá qualquer prejuízo à sua situação como servidor da Instituição. Como pesquisadora, me comprometo a não divulgar o seu nome e não o identificar. Os resultados da pesquisa estarão à sua disposição quando finalizada.

Com base no exposto, declaro que concordo em participar da pesquisa e que me foi dada a oportunidade de ler e esclarecer as minhas dúvidas.

Em casos de maiores esclarecimentos: claricemetri.mestrado@caed.ufjf.br

Desde já agradeço sua participação!

Clarice Ferreira Metri

Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

O Sr. (a) está sendo convidado (a) como voluntário (a) a participar da pesquisa “Desenvolvimento profissional para os servidores técnicos administrativos em educação com deficiência na Universidade Federal de Juiz de Fora”. Nesta pesquisa pretendemos investigar os principais desafios enfrentados pela Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (PROGEPE) e pelo Núcleo de Apoio à Inclusão (NAI) na criação de ações afirmativas para promover o desenvolvimento profissional dos TAE com deficiência da UFJF. O motivo que nos leva a estudar o desenvolvimento profissional dos servidores com deficiência é que é necessário que as Instituições assegurem tanto o aspecto legal do ingresso de Pessoas com Deficiência, como também promovam a inclusão e o desenvolvimento profissional destas em condições de igualdade com os demais servidores do quadro.

A pesquisa contribuirá para identificar os principais desafios na inclusão e desenvolvimento profissional dos TAE com deficiência da UFJF.

Para participar deste estudo o Sr (a) não terá nenhum custo, nem receberá qualquer vantagem financeira. O Sr. (a) terá o esclarecimento sobre o estudo em qualquer aspecto que desejar e estará livre para participar ou recusar-se a participar. A sua participação é voluntária e a recusa em participar não acarretará qualquer penalidade ou modificação na

forma em que o Sr. (a) é atendido (a) pelo pesquisador, que tratará a sua identidade com padrões profissionais de sigilo. Os resultados da pesquisa estarão à sua disposição quando finalizada. O (A) Sr (a) não será identificado (a) em nenhuma publicação que possa resultar. Os pesquisadores tratarão a sua identidade com padrões profissionais de sigilo, atendendo a legislação brasileira, utilizando as informações somente para os fins acadêmicos e científicos.

Este termo de consentimento encontra-se impresso em duas vias originais, sendo que uma será arquivada pelo pesquisador responsável, no Centro de Políticas Públicas e Avaliação da Educação da Universidade Federal de Juiz de Fora e a outra será fornecida ao Sr. (a). Os dados e instrumentos utilizados na pesquisa ficarão arquivados no mesmo local acima indicado.

O (A) Sr (a) concorda que o material coletado possa ser utilizado em outros projetos do Centro de Políticas Públicas e Avaliação da Educação da Universidade Federal de Juiz de Fora, sendo assegurado que sua identidade será tratada com padrões profissionais de sigilo, atendendo a legislação brasileira, utilizando as informações somente para os fins acadêmicos e científicos?

Concordância

Concordo em participar da pesquisa

Não concordo em participar da pesquisa

Nome:

E-mail:

1- Você participa ou participou de algum curso de capacitação profissional para servidores oferecido pela UFJF?

Sim

Não

2- Caso tenha participado, encontrou alguma dificuldade para realizá-lo? Qual?

3- Qual grau de importância você atribui aos cursos de capacitação oferecidos pela Instituição?

Muito importante

Importante

Pouco importante

Não é importante

4- Qual o motivo para buscar a capacitação? Você pode marcar quantas alternativas quiser.

Adquirir conhecimentos

Progredir na carreira

Aumentar o salário

Melhorar o desempenho de suas atividades

Ser um servidor valorizado e reconhecido pelos colegas técnicos administrativos

5- Você necessita de adaptações para participar dos cursos de capacitação?

Sim

Não

6- Se a resposta anterior for positiva, quais adaptações?

7- Você já deixou de realizar ou enfrentou alguma dificuldade por não encontrar acessibilidade em algum curso de capacitação profissional oferecido pela UFJF?

Sim

Não

8- Se sim, caso queira, descreva o que aconteceu.

9- Os cursos de capacitação profissional oferecidos pela UFJF são oferecidos de maneira inclusiva com adaptações para os TAE com deficiência?

Sim

Não

Não sei responder

10- Se você pudesse fazer sugestões no oferecimento de cursos de capacitação profissional oferecidos pela UFJF, quais ações de inclusão você priorizaria?

11- Qual a sua opinião sobre a criação de Ações Afirmativas para o desenvolvimento profissional dos TAE com deficiência da UFJF?