

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

RENATA MIRANDA DE FREITAS ALENCAR

**O PERCURSO DA ACESSIBILIDADE DOS SERVIDORES COM DEFICIÊNCIA NA
UFJF**

JUIZ DE FORA
2017

RENATA MIRANDA DE FREITAS ALENCAR

**O PERCURSO DA ACESSIBILIDADE DOS SERVIDORES COM DEFICIÊNCIA NA
UFJF**

Dissertação apresentada como requisito parcial para a qualificação do Mestrado Profissional em Gestão e Avaliação da Educação Pública, da Faculdade de Educação, Universidade Federal de Juiz de Fora.

Orientador: Prof. Dr^a Carolina Alves Magaldi

JUIZ DE FORA

2017

Dedico este trabalho a Deus, que sempre me deu forças e me amparou, à minha querida mãe, por toda a base e força que me deu, e aos meus amados, Iuri e Ian, que sempre me apoiaram com o seu amor incondicional.

AGRADECIMENTOS

A Deus, por sempre me amparar e me dar forças para prosseguir, mesmo em momentos de profunda tristeza, nos quais já não existia mais força alguma.

À minha mãe querida Sandra, pelos ensinamentos e exemplo de vida.

Ao meu esposo amado Iuri, que esteve ao meu lado em cada instante, sempre me apoiando.

Ao meu filho amado Ian, por todas as vezes que deixamos de brincar e você foi sempre lindo e compreensivo.

Aos meus irmãos, Paula, Raquel e Mateus, por estarem sempre presentes, e pela família unida que formamos.

À minha amiga Paula Guizelini, uma pessoa muito especial que Deus colocou na minha vida.

À Professora Dra Carolina Magaldi, pelo empenho e dedicação durante a orientação desse trabalho.

À suporte de orientação Mestra Amanda Sangy Quiossa, por sua dedicação, paciência, compromisso e ajuda nas correções.

A todos que, direta ou indiretamente, foram colaboradores na concretização deste projeto.

Não há saber mais ou saber menos: Há
saberes diferentes
Paulo Freire

RESUMO

A presente dissertação foi 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 estudado discute as políticas de acessibilidade dos servidores com deficiência no âmbito da Universidade Federal de Juiz de Fora. A Constituição Federal de 1998 traz como um de seus objetivos fundamentais o bem de todos, sem qualquer tipo de preconceito ou formas de discriminação (BRASIL, CF/1988, art. 3º inciso IV), logo os aspectos relacionados ao bem-estar desses servidores é de extrema relevância. O objetivo geral desta pesquisa é analisar quais os entraves esses servidores encontram ao longo de suas carreiras dentro da instituição, e como a implementação de ações de acessibilidade pode auxiliar o percurso deles na jornada de trabalho. Assumiu-se como hipóteses que, a aquisição de políticas afirmativas pode minimizar os problemas de acessibilidade encontrados pelos servidores Técnico-administrativos e professores com deficiência da instituição. Logo a questão central desse estudo é: De que forma a UFJF tem se posicionado em melhorar o trabalho dos servidores com deficiência que atuam junto à instituição? Quais ações têm sido desenvolvidas? A falta de informação sobre as pessoas com deficiência dentro da instituição impede a realização de ações eficazes. A instituição tem cumprido a lei incluindo em seu quadro de servidores efetivos pessoas com deficiência, por meio de concursos públicos, porém assegurar e promover, em condições de igualdade o exercício dos direitos dessas pessoas dentro da instituição requer ações que vão além. O trabalho está dividido em 3 capítulos, o primeiro descreve a inclusão em seus fundamentos legais em âmbito nacional, além de trazer as questões sobre a diversidade e as diferenças no trabalho das pessoas com deficiência e as políticas de inclusão na UFJF. O capítulo 2 apresenta o embasamento teórico ancorado principalmente nas contribuições de Alencar (2013), Duarte (2009), França (2008), Godke (2010), Gurgel (2016), Mazzoni (2003), Mendonça (2010), Neidenbach (2013), Ponte (2015), Rebelo (2008), Sassaki (2010); a metodologia utilizada, pesquisa de campo, tendo como instrumentos para a coleta de dados a aplicação de entrevistas aos servidores com deficiência e gestores ligados à área de acessibilidade. Ao final desta dissertação, no capítulo 3, é apresentado um plano de ação com recomendações que visem à melhoria da acessibilidade no âmbito da Universidade Federal de Juiz de Fora.

Palavras-Chave: Pessoa com Deficiência. Acessibilidade. Universidade Federal de Juiz de Fora.

ABSTRACT

This dissertation was developed under the Professional Master in Management and Evaluation of Education (PPGP) of the Center for Public Policies and Education Evaluation of the Federal University of Juiz de Fora (CAEd / UFJF). The management case studied discusses the accessibility policies of disabled employees at the Federal University of Juiz de Fora. The Federal Constitution of 1998 brings as one of its fundamental objectives the good of all, without any kind of prejudice or forms of discrimination (BRASIL, CF / 1988, article 3, item IV), then aspects related to the welfare of these servers is of extreme relevance. The general objective of this research is to analyze the obstacles that these servers encounter throughout their careers within the institution, and how the implementation of accessibility actions can help their journey during the work day. It was hypothesized that the acquisition of affirmative policies can minimize accessibility problems encountered by the institution's administrative and administrative staff. So the central question of this study is: How has the UFJF been positioned to improve the work of disabled employees who work with the institution? What actions have been developed? Lack of information about people with disabilities within the institution prevents effective action. The institution has complied with the law including in its staff of persons with disabilities, through public tenders, but to ensure and promote, under conditions of equality, the exercise of the rights of these persons within the institution requires actions that go beyond. The work is divided into three chapters, the first describes the inclusion in its legal foundations at the national level, in addition to bringing the issues about the diversity and differences in the work of people with disabilities and the policies of inclusion in the UFJF. In this paper we present a theoretical framework based on the contributions of Alencar (2013), Duarte (2009), France (2008), Godke (2010), Gurgel (2016), Mazzoni (2003), Mendonça), Ponte (2015), Rebelo (2008), Sassaki (2010); the methodology used, field research, having as instruments for data collection the application of interviews to disabled employees and managers connected to the accessibility area. At the end of this dissertation, in chapter 3, a plan of action is presented with recommendations aimed at improving accessibility within the Federal University of Juiz de Fora.

Keywords: Person with Disabilities. Work. Federal University of Juiz de Fora.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - Símbolo Nacional de Surdez.....	21
Figura 2 - Visitas da PROINFRA	95
Figura 3 - Processo de inclusão dos servidores deficientes.....	96
Figura 4 - Passos para o PAE	100
Figura 5 - Etapas de desenvolvimento	101

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 - Taxas de escolarização, das pessoas de 6 a 14 anos, para as pessoas com deficiência, por Brasil e regiões (%)	32
Gráfico 2 - Distribuição percentual da população de 15 anos ou mais de idade por pelo menos uma deficiência investigada e nível de instrução (2010).....	33
Gráfico 3 - Taxa de atividade (2010).....	35
Gráfico 4 - Percentual de pessoas com pelo menos uma das deficiências por grupos de idade, de acordo com os Censos 2000 e 2010) (%)	37
Gráfico 5 - Principais Barreiras para as Pessoas com deficiência no Mercado de Trabalho. Percepção RH	53
Gráfico 6 - Principais Barreiras para as Pessoas com deficiência no Mercado de Trabalho. Percepção PcD	53
Gráfico 7 - As Pessoas com deficiência sofrem Preconceito no ambiente de Trabalho	60

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Atitudes a serem adotadas pela instituição	66
Quadro 2 - Sujeitos entrevistados	67
Quadro 3 - Críticas sobre a acessibilidade física	89
Quadro 4 - Ações	91
Quadro 5 - Função da comissão	94
Quadro 6 - Orientações gerais de acessibilidade física	97
Quadro 7 - Sugestão de e-mail a ser enviado para servidores da UFJF	99

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Acessibilidade em torno dos domicílios brasileiros	38
Tabela 2 - Quantitativo de cursos e alunos da UFJF (2016)	42
Tabela 3 - Quantitativo de alunos com deficiência na UFJF (2015-2016).....	45
Tabela 4 - Quantitativo de servidores da UFJF (2016).....	47
Tabela 5 - Quantitativo de servidores com deficiência na UFJF	47
Tabela 6 - Arquivo do SIASS dos servidores deficientes da UFJF.....	83

LISTA DE ABREVIATURAS

ABNT	Associação Brasileira de Normas Técnicas
ABRH	Associação Brasileira de Recursos Humanos
AEE	Atendimento Educacional Especializado
CAP	Coordenação de Administração de Pessoal
CAEd	Centro de Políticas Públicas e Avaliação da Educação
CAEFI	Coordenação de Acessibilidade Educacional, Física e Informacional
CEFAP	Coordenação de Formação, Análise e Planejamento de Pessoal
CF/88	Constituição da República Federativa do Brasil de 1998
CGCO	Centro de Gestão do Conhecimento Organizacional
CIF	Classificação Internacional da Funcionalidade
CONSU	Conselho Superior
CORDE	Coordenadoria Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência.
COSSBE	Coordenação de Saúde, Segurança e Bem-Estar
CPA	Comissão Própria de Avaliação
DIAAF	Diretoria de Ações Afirmativas
ECA	Estatuto da Criança e do Adolescente
EJA	Educação de Jovens e Adultos
GV	Governador Valadares
HU	Hospital Universitário
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
ICB	Instituto de Ciências Biológicas
ICE	Instituto de Ciências Exatas
ICH	Instituto de Ciências Humanas
IES	Instituições de Educação superior

INEP	Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira
IPI	Imposto sobre Produtos Industrializados
LDBEN	Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional
LIBRAS	Língua Brasileira de Sinais
MBA	Master in Business Administration
MG	Minas Gerais
MTE	Ministério do Trabalho e Emprego
ONU	Organização das Nações Unidas
PAD	Processo Administrativo Disciplinar
PAE	Plano de Ação Educacional
PAED	Programa de Complementação ao Atendimento Educacional Especializado às Pessoas Portadoras de Deficiência
PDI	Plano de Desenvolvimento Institucional
PISM	Programa de Ingresso Seletivo Misto
PNE	Plano Nacional de Educação
PPGP	Programa de Pós Graduação Profissional
PROGEPE	Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas
PROOSSI	Pró-reitoria de Obras, Sustentabilidade e Sistemas de Informação
PROPLAG	Pró Reitoria de Planejamento e Gestão
SIAPE	Sistema Integrado de Administração de Recursos Humanos
SIASS	Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor
SIGA	Sistema Integrado de Gestão Acadêmica
SUS	Sistema Único de Saúde
TAE	Técnico Administrativo em Educação
TCU	Tribunal de Contas da União
UFJF	Universidade Federal de Juiz de Fora

SUMÁRIO

	INTRODUÇÃO	15
1	ELEMENTOS QUE FUNDAMENTAM O PROCESSO DE INCLUSÃO NO ÂMBITO DA UNIVERSIDADE FEDERAL DE JUIZ DE FORA (UFJF)	19
1.1	O CONTEXTO POLÍTICO INCLUSIVO – FUNDAMENTOS LEGAIS DA INCLUSÃO E DA ACESSIBILIDADE EM ÂMBITO NACIONAL	20
1.1.1	Legislação que regulamenta a inclusão de pessoas com deficiência no Brasil	20
1.2	O PROCESSO DE INCLUSÃO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NA EDUCAÇÃO E NO MERCADO DE TRABALHO	30
1.2.1	Dados estatísticos sobre as pessoas com deficiência	36
1.3	O CASO DA UNIVERSIDADE FEDERAL DE JUIZ DE FORA	38
1.3.1	Breve histórico da UFJF	41
1.3.2	CAEFI	44
1.3.3	Conhecendo para aplicar - Mapeando e conhecendo as pessoas com necessidades especiais na instituição	46
2	O PROCESSO INCLUSIVO COMO UMA ESTRATÉGIA INSTITUCIONAL .	50
2.1	ACESSIBILIDADE FÍSICA.....	51
2.1.1	Acessibilidade Atitudinal	57
2.1.2	Políticas de Acompanhamento para Pessoas com Deficiência	61
2.2	CONCEPÇÕES DA PESQUISA DE CAMPO	66
2.3	APRESENTAÇÃO DOS DADOS, ANÁLISE E INTERPRETAÇÃO	69
2.3.1	Acessibilidade Física	69
2.3.2	Acessibilidade Atitudinal	79
2.3.3	Políticas Públicas	81
3	PROPOSTAS DE AÇÕES INCLUSIVAS NA UFJF	88
3.1	CONSIDERAÇÕES PARA A CONSTRUÇÃO DE UM PLANO DE AÇÃO INSTITUCIONAL.....	88
3.2	PROPOSTAS PARA IMPLEMENTAÇÃO E APRIMORAMENTO DE POLÍTICAS INCLUSIVAS NA UFJF- COMISSÃO DE ACESSIBILIDADE	90
3.2.1	Identificação dos atores/servidores	98
	CONSIDERAÇÕES FINAIS	103

REFERÊNCIAS	106
APÊNDICE A	116
APÊNDICE B	117
APÊNDICE C	118
APÊNDICE D	120
APÊNDICE E	121
APÊNCICE F	122

INTRODUÇÃO

O presente estudo tem como tema a acessibilidade dos servidores com deficiência na Universidade Federal de Juiz de Fora (UFJF). Tal discussão se faz relevante diante das várias políticas afirmativas que têm sido implementadas pelo Governo Federal. No Brasil, em 1989, foi aprovada a lei 7.853 na qual o Estado assume amplamente suas obrigações em relação às pessoas com deficiência. Movimentos nacionais e internacionais vêm se empenhando na busca de um consenso para traçar uma política de inclusão de tais pessoas na sociedade. Frente a isso, passos fundamentais têm sido dados para mudar o quadro de marginalização dessas pessoas, como a incorporação da convenção sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência da Organização das Nações Unidas (ONU), em 2006, e a aprovação da chamada Lei de Cotas.

A Constituição Federal¹ (CF/88) garante a igualdade de salário, proibindo qualquer tipo de discriminação, amparando, assim, o acesso de tais pessoas à atividade laboral. Além da questão legal, assistimos, nas últimas décadas, uma importante mobilização social pelos direitos dessas pessoas. O Estatuto da Pessoa com Deficiência² foi uma dessas conquistas, aprovado em 6 de julho de 2015 pela presidenta da República Dilma Rousseff, o qual prevê:

Art. 47. A pessoa com deficiência tem direito ao trabalho, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas.

§ 1º O trabalho da pessoa com deficiência deverá ser de sua livre escolha e aceitação no mundo do trabalho, em ambiente aberto, acessível, seguro e salubre.

§ 2º A pessoa com deficiência tem direito a oportunidades iguais aos dos demais empregados e a igual remuneração por trabalho de igual valor.

§ 3º É vedada restrição ao trabalho da pessoa com deficiência, bem como qualquer discriminação baseada na deficiência c§ 4º A promoção do emprego poderá ocorrer mediante políticas e medidas apropriadas que poderão incluir programas de ação afirmativa, incentivos e outras medidas (BRASIL, 2015, s.p.).

Para que esse trabalho fosse realizado, em agosto de 2016, foi feita uma pesquisa de caráter exploratório na UFJF, a qual constatou que a instituição tem,

¹ Dos Direitos Sociais – ART. 7ª Inciso XXXI – proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência.

² Lei 13.146, de 6 de julho de 2015. Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência.

entre seus servidores, mais de 30³ pessoas trabalhando com algum tipo de deficiência sendo que, entre eles, estão técnicos e professores. Dentre essas deficiências, estão: Paraplegia⁴, Tetraparesia⁵, Monoparesia⁶, surdez, entre outros. Os servidores com deficiência encontram-se distribuídos em algumas unidades da instituição, além da reitoria, o que aponta a relevância de se efetuar estudos sobre o tema na UFJF. Gerhardt e Silveira (2009) afirmam que uma pesquisa exploratória tem o objetivo de trazer familiaridade com o problema pesquisado, para que assim ele possa se tornar mais explícito.

Pesquisando sobre as políticas afirmativas que a instituição possui, verificou-se que no Relatório da Comissão Própria de Avaliação (CPA⁷) existem algumas propostas que visam “[...] melhorar as condições de acesso e permanência das pessoas com deficiência na UFJF, por meio da promoção de conhecimento o relacionado à acessibilidade educacional, física e informacional” (UFJF, 2016, p.79). Entre as ações da instituição, previstas no CPA, são realizadas atualmente: (a) equipar a instituição com recursos pedagógicos para deficientes; (b) permitir livre acesso ao campus, a partir de elevadores e rampas; (c) fornecer cursos para melhorar o atendimento e o convívio com tais pessoas; (d) promover campanhas de divulgação sobre as potencialidades e direitos das pessoas com deficiência; (e) apoiar a implementação de projetos, que envolvam acessibilidades físicas e atitudinais; entre outras iniciativas (UFJF, 2016).

Antes mesmo de ingressar no Mestrado em Gestão e Avaliação da Educação Pública, Programa de Pós Graduação Profissional (PPGP), em julho de 2015, eu já sabia que gostaria de trabalhar com esse tema, que vem despertando o meu interesse desde a graduação. Em 2009, quando me formei em Pedagogia, realizei uma pesquisa sobre a inclusão das crianças com deficiência do ensino fundamental na cidade de São Lourenço/MG. Na especialização, em Gestão Escolar, em 2011, realizada também na cidade de São Lourenço/MG, pude me aprofundar um pouco mais no assunto, voltando o trabalho para a inclusão das crianças com autismo⁸.

³ Dados retirados do SIGA (Sistema Integrado de Gestão Acadêmica).

⁴ Paralisia das pernas e da parte inferior do tronco.

⁵ Perda parcial da motricidade nos quatro membros.

⁶ Paralisia incompleta de nervo ou músculo de um só membro que não perdeu inteiramente a sensibilidade e o movimento.

⁷ A Comissão Própria de Avaliação (CPA) da UFJF é sediada no campus de Juiz de Fora com autonomia no planejamento e execução das ações de Autoavaliação Institucional.

⁸ Alencar, Renata Miranda de Freitas. A Inclusão da Criança Autista no Ensino Regular. 2013.

Em 2014, quando ingressei na Universidade Federal de Juiz de Fora, como Assistente em Administração, fui lotada na Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (PROGEPE) e, devido à sensibilidade ao assunto, logo percebi a falta de uma política que incluísse os servidores com deficiência. Em outubro de 2015, passei a integrar o quadro de servidores da Coordenação de Administração de Pessoal (CAP), local que trabalha com a vida funcional do servidor, desde o cadastro dos servidores até a folha de pagamento. Esse setor localiza-se na parte superior da reitoria, onde os servidores só têm acesso por meio de escada. Nesse sentido, a falta de acessibilidade ao local é algo que dificulta bastante a aproximação de pessoas com deficiência, principalmente das pessoas com dificuldade de locomoção.

Muitas instituições vêm contratando pessoas com deficiência, com a finalidade de cumprir a responsabilidade social ou para o cumprimento da Lei 8.213 (BRASIL, 1991), porém, grande parte delas não sabe como agir quando esses funcionários passam a fazer parte da rotina da instituição. Porém, com o ingresso dessas pessoas no mercado de trabalho, existem questões, como a acessibilidade física e atitudinal, que devem ser observadas.

Nesse sentido, a questão central que é posta na pesquisa é: de que forma a UFJF tem se preocupado em melhorar o trabalho dos servidores com deficiência que atuam junto à instituição? Para buscar responder a esta questão, outra indagação se faz importante: Quais ações têm sido desenvolvidas pela instituição? A partir dos resultados da pesquisa, acredita-se que poderão ser concebidas práticas de introdução e/ou aprimoramento da acessibilidade na instituição.

Objetiva-se, desse modo, compreender de que maneira práticas de acessibilidade podem ser adotadas na UFJF para melhorar o ambiente de trabalho dos servidores com deficiência. A partir do objetivo geral, propõe-se especificamente: [1] mostrar a importância da acessibilidade institucional, frente aos avanços e entraves que a instituição tem enfrentado; [2] analisar a situação institucional dos servidores com deficiência; [3] propor um Plano de Ação Educacional (PAE), com propostas de ações que visem melhorar ou promover o bem estar dos servidores com deficiência da instituição.

Para as análises e discussões teóricas pretendidas são utilizados como referencial teórico os escritos de autores como Alencar (2013), Duarte (2009), França et al. (2008), Godke (2010), Gurgel (2006), Mazzoni (2003), Mendonça

(2010), Neidenbach (2013), Ponte e Silva (2015), Rebelo (2008), Sasaki (2010), entre outros. A fim de atingir os objetivos propostos, foi realizada uma pesquisa qualitativa com os servidores da instituição que estão ou já estiveram envolvidos com políticas de acessibilidade na UFJF.

A presente dissertação está estruturada em três capítulos. O primeiro capítulo descreve o cenário percorrido pelas políticas de acessibilidade no Brasil e o acesso das pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Nesse sentido, traz os fundamentos legais da inclusão em âmbito nacional, perfazendo uma trajetória da UFJF nesse cenário. É apresentado, também, um breve histórico da instituição, bem como sua estrutura atual.

No segundo capítulo é apresentado o referencial teórico e as análises oriundas dos dados da pesquisa de campo. Este capítulo foi dividido em três seções, sendo que a primeira apresenta os aspectos teóricos da acessibilidade, através de diversos autores, embasando as análises apresentadas. Foram definidos três eixos de análises: Acessibilidade Física; Acessibilidade Atitudinal e Políticas de Acompanhamento. Na segunda seção, são apresentadas as concepções da pesquisa de campo, mostrando os aspectos da sua realização, bem como as dificuldades encontradas durante as entrevistas. Já na última seção é feita uma análise dos dados coletados.

Por fim, no terceiro capítulo, o Plano de Ação Educacional (PAE) traz propostas relacionadas ao problema da pesquisa. Trata-se de um plano com ações voltadas para a solução dos problemas que a instituição possui em relação às pessoas com deficiência, a partir de ideias e sugestões que foram identificados na pesquisa de campo.

1 ELEMENTOS QUE FUNDAMENTAM O PROCESSO DE INCLUSÃO NO ÂMBITO DA UNIVERSIDADE FEDERAL DE JUIZ DE FORA (UFJF)

Para contextualizar a acessibilidade, dentro do cenário desse estudo, é importante apresentar algumas considerações sobre a trajetória das pesquisas referentes à inclusão no Brasil e a sua evolução. Nessa perspectiva, é possível demonstrar o ponto em que atualmente ela se encontra e o papel que desempenha dentro da sociedade. Aliado a essa perspectiva é necessário, ainda, mostrar o avanço das políticas inclusivas e da acessibilidade ao longo das últimas décadas. Portanto, este capítulo tem como objetivo descrever a inclusão das pessoas com deficiência na sociedade, em especial no mercado de trabalho, demonstrando a importância do caminho traçado por tais pessoas. Além disso, procura-se também apresentar um breve histórico da UFJF e as suas políticas de acessibilidade implantadas.

O presente capítulo se encontra dividido em três seções. A primeira traz o conceito de inclusão ao longo dos anos e descreve os fundamentos legais da acessibilidade em âmbito nacional, buscando demonstrar o cenário inclusivo na sociedade. A segunda seção descreve questões relativas à diversidade e às diferenças individuais no trabalho, assim como as possíveis dificuldades encontradas em relação à acessibilidade de pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

Já a terceira seção traz um panorama da UFJF, com um breve histórico da mesma, além de demonstrar o que fez e tem feito para melhorar a acessibilidade na instituição. Dificuldades e avanços também são analisados nesse momento, sendo identificadas ações que a Universidade tem realizado nos últimos anos para tornar a instituição mais acessível a todos. Nesse sentido, são estudadas intervenções que a Coordenadoria de Acessibilidade Educacional, Física e Informacional (CAEFI) tem adotado. Nessa seção, também é feita uma breve análise em relação à acessibilidade da instituição pesquisada, além de trazer dados sobre os servidores com deficiência que trabalham na instituição. O estudo dos dados foi feito através de um cruzamento de informações, entre o Sistema Integrado de Administração de Recursos Humanos (SIAPE), no qual há a deficiência do servidor, e o Sistema Integrado de Gestão Acadêmica (SIGA) que nos forneceu a informação sobre o número de servidores com deficiência que trabalham na instituição.

1.1 O CONTEXTO POLÍTICO INCLUSIVO – FUNDAMENTOS LEGAIS DA INCLUSÃO E DA ACESSIBILIDADE EM ÂMBITO NACIONAL

O movimento pela inclusão de pessoas com deficiência é uma ação política que tem mudado constantemente a visão e a vida das pessoas, principalmente, das com deficiência. Esse movimento tem desencadeado uma série de leis e decretos que vêm em defesa da igualdade de todos e da valorização da pessoa, fazendo cumprir o compromisso com os cidadãos com deficiência. Logo, a ideia de inclusão vinculada à acessibilidade caracteriza uma mudança de paradigma fundamentada na concepção de direitos humanos que busca uma equidade das relações sociais.

Ponte e Silva (2015) afirmam que a inclusão das pessoas com deficiência é um processo que vem acontecendo de forma lenta. A convivência em sociedade pode significar uma construção de valores sociais e, a partir do convívio, o indivíduo exercerá seus direitos de ir e vir, acabando por ultrapassar barreiras impostas pela sociedade. É importante ressaltar que, para haver um convívio, as pessoas precisam ter condições de acesso, para que elas não continuem excluídas.

Diante desses aspectos, essa seção pretende delinear o cenário da inclusão, apresentando aspectos históricos e legais que surgiram ao longo do tempo, além de dados recentes do percurso das pessoas com deficiência.

1.1.1 Legislação que regulamenta a inclusão de pessoas com deficiência no Brasil

Um dos fatores mais relevantes da modificação da cultura sobre a inclusão social está na legislação. No Brasil, apesar das legislações em favor da inclusão serem recentes, nos últimos anos, tem se tornado evidente o avanço na promoção dos direitos das pessoas com deficiência, por meio de políticas públicas que buscam valorizar a pessoa como cidadã, respeitando suas características e especificidades.

A primeira lei a tratar sobre as pessoas com deficiência, de forma clara, foi a nº 4.169 (BRASIL, 1962) que oficializou as convenções do Braille⁹ para uso na

⁹ Sistema inventado na França por Louis Braille, um jovem cego, reconhecendo-se o ano de 1825 como o marco dessa importante conquista para a educação e a integração dos deficientes visuais na sociedade.

escrita e leitura dos cegos, e o Código de Contrações e Abreviaturas Braille, que passou a ser de uso obrigatório em todo território nacional.

Em 1978 pela primeira vez uma Emenda Constitucional (nº 12, de 17 de outubro de 1978) alterou a Constituição e passou a tratar do direito das pessoas com deficiência incorporando, no artigo 49 da Carta Magna, o seguinte texto:

Artigo único - É assegurado aos deficientes a melhoria de sua condição social e econômica especialmente mediante:
 I - educação especial e gratuita;
 II - assistência, reabilitação e reinserção na vida econômica e social do país;
 III - proibição de discriminação, inclusive quanto à admissão ao trabalho ou ao serviço público e a salários;
 IV - possibilidade de acesso a edifícios e logradouros públicos (BRASIL, 1978, s.p.).

Com o passar do tempo, os avanços a favor da acessibilidade foram ganhando espaços na sociedade e na legislação nacional. Em 1985, foi sancionada a lei nº 7.405 (BRASIL, 1985), que tornou obrigatória a colocação do “Símbolo Internacional de Acesso” em ambientes de circulação de pessoas com deficiência, sendo obrigatória, nesse caso, a sua fixação em local visível ao público.

Figura 1 - Símbolo Nacional de Surdez



Fonte: Universidade Castelo Branco¹⁰

Nesse mesmo ano foi criada, pela Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT), a NBR 9050:1985 (Norma Brasileira) que trouxe várias medidas a serem seguidas pela construção civil para permitir a acessibilidade de deficientes físicos a

¹⁰ Imagem disponível em: <http://www.castelobranco.br/blog/?p=4352>. Acesso em 01 mar 2017.

edificações, mobiliário, espaços e equipamentos urbanos. Nesse processo houve várias substituições sendo a última em 2015 com a NBR 9050:2015.

A lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989, promulgada pelo então presidente José Sarney, fez com que o Estado brasileiro assumisse obrigações em relação às pessoas com deficiência. Ela criminalizou o preconceito e conferiu ao Ministério Público a tarefa de também defender os direitos coletivos de tais pessoas. O artigo 2º da lei, no item da Educação, prevê a oferta obrigatória e gratuita da Educação Especial em estabelecimentos públicos de ensino. Nesse sentido, estabelece como crime, punível com reclusão de um a quatro anos e multa, para os dirigentes, de ensino público ou particular, que recusarem e suspenderem, sem justa causa, a matrícula de um aluno deficiente. A lei traz o seguinte texto:

Ao Poder Público e seus órgãos cabe assegurar às pessoas portadoras de deficiência o pleno exercício de seus direitos básicos, inclusive dos direitos à educação, à saúde, ao trabalho, ao lazer, à previdência social, ao amparo à infância e à maternidade, e de outros que, decorrentes da Constituição e das leis, propiciem seu bem-estar pessoal, social e econômico (BRASIL, 1989, s.p.).

O decreto nº 3.298, de 20 de dezembro 1999, que regulamenta essa lei tem como objetivo integrar as pessoas com deficiência à vida em comunidade, garantindo o respeito aos seus direitos. Ele traz também algumas definições importantes, como:

I - deficiência – toda perda ou anormalidade de uma estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica que gere incapacidade para o desempenho de atividade, dentro do padrão considerado normal para o ser humano;
II - deficiência permanente – aquela que ocorreu ou se estabilizou durante um período de tempo suficiente para não permitir recuperação ou ter probabilidade de que se altere, apesar de novos tratamentos; e
III - incapacidade – uma redução efetiva e acentuada da capacidade de integração social, com necessidade de equipamentos, adaptações, meios ou recursos especiais para que a pessoa portadora de deficiência possa receber ou transmitir informações necessárias ao seu bem-estar pessoal e ao desempenho de função ou atividade a ser exercida (BRASIL, 1999c, s.p.).

Essa mesma lei instituiu a Coordenadoria Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência (CORDE), encarregada de elaborar planos, programas e projetos voltados para implementação da Política Nacional para

Integração das pessoas com deficiência. Em 2009, a CORDE foi elevada à condição de Subsecretaria Nacional para vir a alcançar o status de Secretaria Nacional, em 2010, pela lei nº 11.958/2009 e pelo decreto nº 8.162/13.

O interesse pelo assunto é provocado pelo debate na Assembleia Constituinte. Na nova Constituição, promulgada em 1988, o assunto foi definitivamente inserido no marco legal, trazendo, em seu texto, diversos artigos que, direta ou indiretamente, garantem os direitos das pessoas com deficiências. No artigo 3º da Constituição Federal, o inciso IV traz como um de seus objetivos fundamentais “promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação”. Já o artigo 5º, da nossa Lei Maior (BRASIL, 1988), expressa o direito à igualdade, que para Mendonça (2010, p.103), “[...] não admite tratamento diferenciado, seja ele consubstanciado em privilégios, seja em discriminações”. A Constituição Federal estabelece, no artigo 205, a educação como um direito de todos, garantindo o pleno desenvolvimento da pessoa, o exercício da cidadania e a qualificação para o trabalho.

No capítulo II da Carta Magna, que trata dos Direitos Sociais, o inciso XXXI, do artigo 7º, proíbe qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador com deficiência. Já o artigo 23 define como competência comum da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios cuidar da proteção e da garantia das pessoas com deficiência (BRASIL, 1988).

A reserva de percentual de cargos e empregos públicos para pessoas com deficiência é tratada no artigo 37, inciso XII. Já o artigo 40, reservado ao regime de previdência, garante às pessoas com deficiência o direito diferenciado para a concessão de aposentadoria (parágrafo IV, inciso I), que é regulamentado pela lei complementar nº 142, de 8 de maio de 2013.

Na seção da Assistência Social o artigo 203 tem como um dos seus objetivos, a habilitação e reabilitação das pessoas com deficiência e, também, a sua integração à vida comunitária. Nesse sentido, estabelece a garantia de um salário mínimo de benefício mensal à pessoa que comprove não possuir meios de prover a sua própria manutenção ou de tê-la provida por sua família, garantindo, assim, direitos básicos e essenciais. Nessa mesma linha de manutenção de direitos, o artigo 208, inciso III, a lei garante o atendimento educacional especializado às pessoas com deficiência, preferencialmente na rede regular de ensino (BRASIL, 1988).

O Capítulo VII, da CF/88, dedicado à família, criança, adolescente e idoso, no artigo 227, em seu parágrafo primeiro, inciso II, estabelece a:

Criação de programas de prevenção e atendimento especializado para os portadores de deficiência física, sensorial ou mental, bem como de integração social do adolescente portador de deficiência, mediante o treinamento para o trabalho e a convivência, e a facilitação do acesso aos bens e serviços coletivos, com a eliminação de preconceitos e obstáculos arquitetônicos (BRASIL, 1988, s.p.).

A Constituição, ainda nesse mesmo artigo, menciona a regulamentação posterior da elaboração de normas de construção dos logradouros e dos edifícios de uso público e de fabricação de veículos de transporte coletivo, a fim de garantir acesso adequado às pessoas com deficiência. A partir de então, diversas normas regulamentadoras sobre pessoas com deficiência foram editadas.

A Declaração Mundial de Educação para todos traz em seu artigo 3º a necessidade de universalizar o acesso à educação e promover a equidade, especificando que, quanto às pessoas com deficiências “É preciso tomar medidas que garantam a igualdade de acesso à educação aos portadores de todo e qualquer tipo de deficiência, como parte integrante do sistema educativo”. (UNESCO, 1998, p.4).

No ano de 1990, foi aprovado o Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA), regulamentado pela Lei nº 8.069/90 (BRASIL, 1990a). O Estatuto ampara as pessoas com deficiência em relação a várias questões, como: saúde, educação e trabalho. Em relação à saúde, garante o atendimento médico especializado e o fornecimento de medicamentos, próteses e outros recursos para o tratamento e habilitação, através do Sistema Único de Saúde (SUS). Quanto à educação, repete o inciso III, do art. 208 da Constituição Federal, garantindo preferência ao atendimento na rede regular de ensino. O art. 66 fixa a obrigação, do poder público, de garantir, ao adolescente com deficiência, trabalho protegido.

A lei nº 8.112, aprovada em 11 de dezembro de 1990, garantiu o direito às pessoas com deficiência de participarem de concursos públicos, tendo até 20% das vagas, oferecidas no concurso, reservadas a eles (artigo 5º, §2º). Além disso, é concedido horário especial ao servidor com deficiência, [...] “quando comprovada a necessidade por junta médica oficial, independentemente de compensação de horário” (BRASIL, 1990b, s.p.).

A lei 8.213, de 24 de julho de 1991, é considerada um marco significativo para inclusão, por prever a forma de contratação de pessoas com deficiência mostrando apoio especial a cada tipo de deficiência. Ela dá a incumbência de fiscalização ao Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), sendo estabelecido então, o sistema de cotas. As pessoas com deficiência ficaram protegidas pelo seguinte dispositivo:

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

I - até 200 empregados.....	2%;
II - de 201 a 500.....	3%;
III - de 501 a 1.000.....	4%;
IV - de 1.001 em diante.	5%.

(BRASIL, 1991, s.p.).

A Declaração de Salamanca, adotada em 1994 pela Conferência Mundial em Educação Especial, enfatizou a importância dos países adotarem a inclusão de jovens e crianças com deficiência em seus sistemas de ensino. Foi um importante passo para a inclusão, pois trouxe regras e padrões sobre igualdade de oportunidades para as pessoas com deficiências. Nesse sentido, demandou que os estados assegurassem que a educação de pessoas com deficiências seja parte integrante do sistema educacional. Segundo o documento, o

Princípio fundamental da escola inclusiva é o de que todas as crianças devem aprender juntas, sempre que possível, independentemente de quaisquer dificuldades ou diferenças que elas possam ter. Escolas inclusivas devem reconhecer e responder às necessidades diversas de seus alunos, acomodando ambos os estilos e ritmos de aprendizagem e assegurando uma educação de qualidade a todos através de um currículo apropriado, arranjos organizacionais, estratégias de ensino, uso de recurso e parceria com as comunidades. Na verdade, deveria existir uma continuidade de serviços e apoio proporcional ao contínuo de necessidades especiais encontradas dentro da escola (UNESCO, 1994, p. 5).

O documento ressaltou a necessidade e a urgência de se providenciar a educação às crianças, aos jovens e aos adultos com deficiência dentro do sistema regular de ensino. Apesar de o tema central ser a educação, o documento ainda trouxe diretrizes sobre reabilitação, integração dos deficientes à vida em comunidade, trabalho e ações voltadas à saúde. A Declaração de Salamanca é

considerada um marco na educação, uma vez que, a partir dela, surgiram vários outros documentos nacionais e internacionais, visando à inclusão de pessoas com deficiência na educação regular. Outras importantes realizações são: o Protocolo de São Salvador, aprovado em 1988 e promulgado no Brasil pelo Decreto nº 3.321, de 1999, e a Convenção Interamericana, para a Eliminação de todas as Formas de Discriminação contra as Pessoas com Deficiência, realizada em 1999.

Já a Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDBEN), aprovada em 20 de dezembro de 1996, se ajusta à legislação federal, definindo que a educação das pessoas com deficiência deve se dar, de acordo com o artigo 4º, inciso III, “preferencialmente na rede regular de ensino” (BRASIL, 1996, s.p.). O capítulo V da referida lei é dedicado à regulamentação da educação especial, prevendo no artigo 59:

- I - currículos, métodos, técnicas, recursos educativos e organização específicos, para atender às suas necessidades;
- II - terminalidade específica para aqueles que não puderem atingir o nível exigido para a conclusão do ensino fundamental, em virtude de suas deficiências, e aceleração para concluir em menor tempo o programa escolar para os superdotados;
- III - professores com especialização adequada em nível médio ou superior, para atendimento especializado, bem como professores do ensino regular capacitados para a integração desses educandos nas classes comuns;
- IV - educação especial para o trabalho, visando a sua efetiva integração na vida em sociedade, inclusive condições adequadas para os que não revelarem capacidade de inserção no trabalho competitivo, mediante articulação com os órgãos oficiais afins, bem como para aqueles que apresentam uma habilidade superior nas áreas artística, intelectual ou psicomotora;
- V - acesso igualitário aos benefícios dos programas sociais suplementares disponíveis para o respectivo nível do ensino regular (BRASIL, 1996, s.p.).

A LDBEN não só garante o acesso e permanência na escola, mas acrescenta que é dever do Estado prover o acesso destes educandos, preferencialmente nas escolas públicas.

Em 29 de junho de 1994, foi aprovada a Lei nº 8.899 que, de acordo com seu artigo 1º, prevê passe livre às pessoas com deficiência, comprovadamente carentes, no sistema de transporte coletivo interestadual. Já o Decreto nº 3.691, de 19 de

dezembro de 2000, veio regulamentar a referida lei, prevendo dois assentos nos veículos de empresas permissionárias e autorizadas¹¹ de transporte interestadual.

A partir do século XXI mais ações foram estabelecidas para garantir a aplicação de Leis já vigentes e de algumas regulamentações, buscando atender as modernidades e as adequando aos tempos atuais. A Lei nº 10.048 (BRASIL, 2000f) concedeu prioridade de atendimentos às pessoas com deficiência em repartições públicas e empresas concessionárias de serviço público, estabelecendo penalidade em caso de seu descumprimento¹². Já a Lei nº 10.098 (BRASIL, 2000g) subdividiu o assunto em acessibilidade ao meio físico, aos meios de transporte, na comunicação e informação e em ajudas técnicas. O Decreto nº. 5.296 (BRASIL, 2004h) regulamentou ambas as leis, estabelecendo normas e critérios para a promoção da acessibilidade às pessoas com deficiência, ampliando o tema a espaços, mobiliários e equipamentos urbanos, edificações, serviços de transporte e dispositivos e, por fim, sistemas e meios de comunicação e informação.

O Plano Nacional de Educação (PNE), aprovado pela Lei nº 10.172 em 9 de janeiro de 2001, foi considerado um “reflexo” de acordos firmados pelo Brasil, em várias convenções nas quais o país participou. Com a vigência de 10 anos, a meta 8¹³ do documento foi dedicada à Educação Especial, e previa diversas parcerias com as áreas de saúde, assistência social, trabalho e com as organizações da sociedade civil, além prever, também, um aumento dos recursos destinados à educação especial de no mínimo 5%.

No ano de 2002, foi aprovada a Lei nº 10.436, que passou a reconhecer a Língua Brasileira de Sinais (LIBRAS) como “meio legal de comunicação”. Essa lei foi regulamentada no ano de 2005, a partir do Decreto 5.626, que obrigou os cursos de formação de professores e de Fonoaudiologia, de instituições públicas e privadas, a

¹¹ A permissão e a autorização são formas de delegação da execução de um serviço que originariamente seria prestado pela Administração Pública e através de um procedimento próprio, no primeiro caso, através de licitação prevista na Lei 8.666/93, e no segundo, através de um ato administrativo discricionário e precário (ato negocial), são transferidos a empresas da iniciativa privada, que passam a integrar a chamada administração indireta.

¹² As penalidades se encontram no art. 6º e no parágrafo único da Lei.

¹³ Meta 8 do PNE: Elevar a escolaridade média da população de 18 (dezoito) a 29 (vinte e nove) anos, de modo a alcançar, no mínimo, 12 (doze) anos de estudo no último ano de vigência deste Plano para as populações do campo, da região de menor escolaridade no País e dos 25% (vinte e cinco por cento) mais pobres, e igualar a escolaridade média entre negros e não negros declarados à Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE. Disponível em: <<http://www.observatoriodopne.org.br/metas-pne/8-escolaridade-media>>. Acesso em: 01 mar. 2017.

inserir a Libras como disciplina no currículo. Além disso, a LIBRAS foi estabelecida como disciplina optativa nos demais cursos de educação superior e na educação profissional, o que foi considerado um grande avanço aos deficientes auditivos.

Com a finalidade de garantir “a universalização do atendimento especializado de educandos com deficiência cuja situação não permita a integração em classes comuns de ensino regular” (BRASIL, 2004) e “garantir, progressivamente, a inserção dos educandos com deficiência nas classes comuns de ensino regular” (BRASIL, 2004), foi criado, no ano de 2004, pela Lei nº 10.845, o Programa de Complementação ao Atendimento Educacional Especializado às Pessoas Portadoras de Deficiência (PAED). A partir desse programa, foram beneficiadas escolas privadas de educação especial que estavam cadastradas no censo escolar e as mantidas por entidades filantrópicas, sem fins lucrativos, de atendimento gratuito e de interesse público.

O direito das pessoas com deficiência visual de ingressar e permanecer em ambiente de uso coletivo, acompanhadas de cão guia, foi regulamentado em 27 de junho de 2005, pela Lei nº 11.126. Tal Lei foi normalizada em 2006, pelo Decreto nº 5.904, trazendo em seu artigo 6º a possibilidade de sanções penais, cíveis e administrativas cabíveis para quem tentar impedir ou dificultar o cumprimento da norma.

Nesse mesmo ano, 2005, aconteceu a primeira Conferência Nacional sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência, que teve como objetivos específicos:

- Sensibilizar os governos federal, estaduais e municipais para as questões referentes à pessoa com deficiência;
- Impulsionar a inclusão qualificada da pessoa com deficiência no processo de desenvolvimento do país;
- Oportunizar a visibilidade da situação que se encontram as políticas públicas para as pessoas com deficiência;
- Estimular o fortalecimento do controle social em âmbito estadual e municipal;
- Estimular a tomada de medidas necessárias para impulsionar o cumprimento da legislação vigente (BRASIL, 2012, p.22 e 23).

A conferência teve grande mobilização da sociedade, levantando questões como a implementação da acessibilidade arquitetônica, urbanística e de transporte e da acessibilidade à informação. Ela foi vista como “emblemática no sentido de inaugurar o espaço de construção coletiva e democrática, unindo sociedade civil e governo em torno do objetivo comum...” (BRASIL, 2012, s.p.).

O país participou ainda de diversas convenções e tratados no cenário mundial, e muitos deles resultaram em decretos, como a Convenção sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência, da ONU, que foi aprovada em julho de 2008, pelo Decreto Legislativo nº186, e promulgada pelo Decreto nº 6.949, de 25 de agosto de 2009, com equivalência de emenda constitucional, um marco relevante para o movimento das pessoas com deficiência.

O atendimento educacional especializado (AEE) foi regulamentado pelo Decreto nº 6.571, que por sua vez foi revogado, sendo substituído pelo Decreto nº 7.611/11. Tal deliberação dispõe como dever do Estado a educação especial, dando a ele o compromisso de oferecer aprendizado por toda vida, (artigo 1º, inciso II), às pessoas com deficiência. Além disso, ele prevê a integração da família na proposta pedagógica, sendo este um processo importante na educação das pessoas com deficiência.

O Plano Nacional de Educação (PNE) 2014, com prazo de execução de 10 anos, foi aprovado pela Lei nº 13.005, de 25 de junho de 2014. De acordo com o art. 7º da Lei, a União, os estados, o Distrito Federal e os municípios atuarão em regime de colaboração para atingir as metas e implementar as estratégias previstas no texto. A meta 4 foi dedicada à educação especial e procura:

[...] universalizar, para a população de quatro a dezessete anos com deficiência, transtornos globais do desenvolvimento e altas habilidades ou superdotação, o acesso à educação básica e ao atendimento educacional especializado, preferencialmente na rede regular de ensino, com a garantia de sistema educacional inclusivo, de salas de recursos multifuncionais, classes, escolas ou serviços especializados, públicos ou conveniados (BRASIL, 2014, s.p.).

Uma das conquistas mais recentes, referente à inclusão, foi a aprovação da Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015, que institui o Estatuto das Pessoas com Deficiência. Conforme o artigo 1º da Lei, ela é “destinada a promover, em condições de igualdade, o exercício dos direitos e das liberdades fundamentais por pessoa com deficiência, visando à sua inclusão social e cidadania” (BRASIL, 2015, s.p.).

Em abril de 2016, foi realizada a IV Conferência Nacional sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência com o tema “Os Desafios na Implementação da Política da Pessoa com Deficiência: a Transversalidade como Radicalidade dos Direitos Humanos”. A conferência buscou debater sobre as políticas inclusivas de forma

ampla e destacar a importância da pessoa com deficiência ser tratada como sujeito de direitos.

A partir do levantamento do percurso histórico-normativo, podemos perceber que o Brasil vem, nos últimos anos, tendo progresso no entendimento do conceito de inclusão na educação, no trabalho e na vida social para pessoas com deficiência. No último século, várias leis foram criadas para que o direito de ir e vir dessas pessoas fossem respeitados.

As próximas subseções trazem análises e reflexões sobre a acessibilidade, levando em conta os paradigmas conceituais e princípios que vêm sendo progressivamente defendidos. Além disso, discute sobre a importância da inclusão das pessoas com deficiência na educação e no mercado de trabalho, analisando as barreiras e triunfos conquistados.

1.2 O PROCESSO DE INCLUSÃO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NA EDUCAÇÃO E NO MERCADO DE TRABALHO

Em uma análise sobre as pessoas com deficiência, verifica-se que a sua trajetória é acompanhada de evoluções e de conquistas dos direitos humanos. Vencer barreiras arquitetônicas, atitudinais e de tecnologias ultrapassadas são um desafio do cotidiano de milhões de pessoas com deficiência no Brasil e no mundo. A conquista da autonomia e da independência é o ponto de partida para a cidadania.

Mendonça (2010) afirma que, atualmente, a preocupação da sociedade em erradicar toda e qualquer forma de manifestação discriminatória, junto com a preocupação mundial com a dignidade da pessoa humana, acabou por se revelar em diversas leis que afetam as pessoas com deficiência. São leis que vieram a garantir o acesso e a permanência dessas pessoas na sociedade.

À medida que os deficientes têm seu direito à igualdade de oportunidades garantidas, eles passaram a ocupar o seu espaço na sociedade, nas instituições de educação e no mercado de trabalho, conquistando autonomia e independência. Para Rebelo (2008), a inclusão no trabalho é um importante instrumento de se integrar as pessoas com deficiência na sociedade.

Na educação, é preciso repensar o sentido que se está atribuindo à inclusão, além de atualizar nossas concepções e ressignificar o processo de construção de todo o indivíduo, compreendendo a complexidade e a amplitude que envolve essa

temática. A mudança de paradigma dos sistemas educacionais também é importante, sendo necessário se concentrar mais no aprendiz, levando em conta as suas potencialidades e não apenas as disciplinas e resultados quantitativos, que favorecem apenas uma pequena parcela dos alunos.

Sassaki (2010) afirma que para que as escolas se tornem inclusivas, elas devem propor um modo de construção do sistema educacional, considerando as necessidades de cada educando e, nesse sentido, é necessário que se reestruturem em virtude dessa necessidade.

A necessidade de se implantar uma educação em que as práticas pedagógicas sejam estruturadas para todos os alunos foi discutida e assumida a partir de documentos legais nacionais e internacionais. A Declaração Mundial Sobre Educação para Todos (UNESCO, 1990) traz, em toda a sua extensão, o ideal de promover a igualdade de oportunidades e equidade na educação. Já a Constituição Federal e a lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional garantem o acesso à educação, estabelecem direitos e organizam os aspectos gerais do ensino. E como vimos no item anterior, no início deste século, há um aumento substancial da legislação que contempla as pessoas com deficiência.

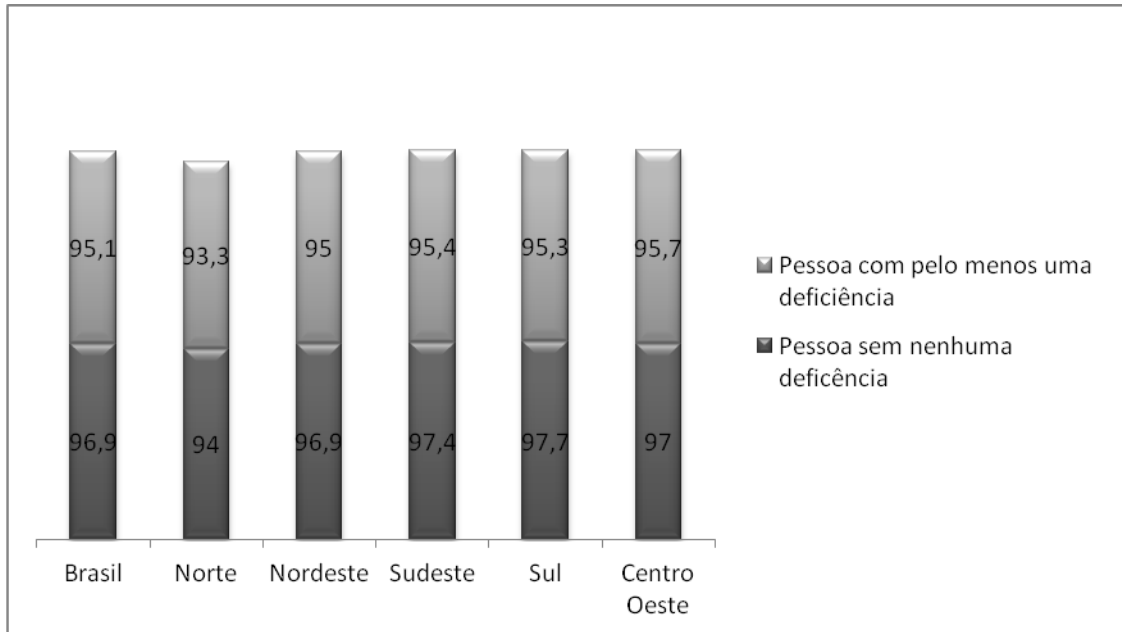
Mendes (2006) afirma que apenas o acesso à educação não é suficiente, o importante é trazer a filosofia para prática, questionando qual metodologia é necessária para realizar a inclusão escolar. Para a autora, é preciso que se realize uma pesquisa mais engajada sobre os problemas da realidade, para que tenham implicações práticas e políticas mais claras.

De acordo com pesquisas do Censo, realizadas pelo IBGE (2012), em relação à taxa de alfabetização, foi constatado que para a população total, sem deficiência, 90,6% eram alfabetizadas, enquanto para a população com pelo menos uma deficiência, a alfabetização chega a 81,7%. Ainda segundo a mesma pesquisa, a taxa de escolarização é verificada a partir da porcentagem dos estudantes de um grupo etário em relação ao total de pessoas do mesmo grupo etário. Como o ensino no Brasil passa a ser obrigatório aos seis anos de idade e tem duração de nove anos¹⁴, a taxa de escolarização foi calculada com crianças de 6 a 14 anos com pelo

¹⁴ O artigo 32, da Lei 9394 de 20 de dezembro de 1996, determina: O ensino fundamental obrigatório, com duração de 9 (nove) anos, gratuito na escola pública, iniciando-se aos 6 (seis) anos de idade, terá por objetivo a formação básica do cidadão (BRASIL, 1996).

menos uma deficiência. A pesquisa foi realizada de acordo com as regiões do país, conforme demonstra o Gráfico 1:

Gráfico 1 - Taxas de escolarização, das pessoas de 6 a 14 anos, para as pessoas com deficiência, por Brasil e regiões (%)

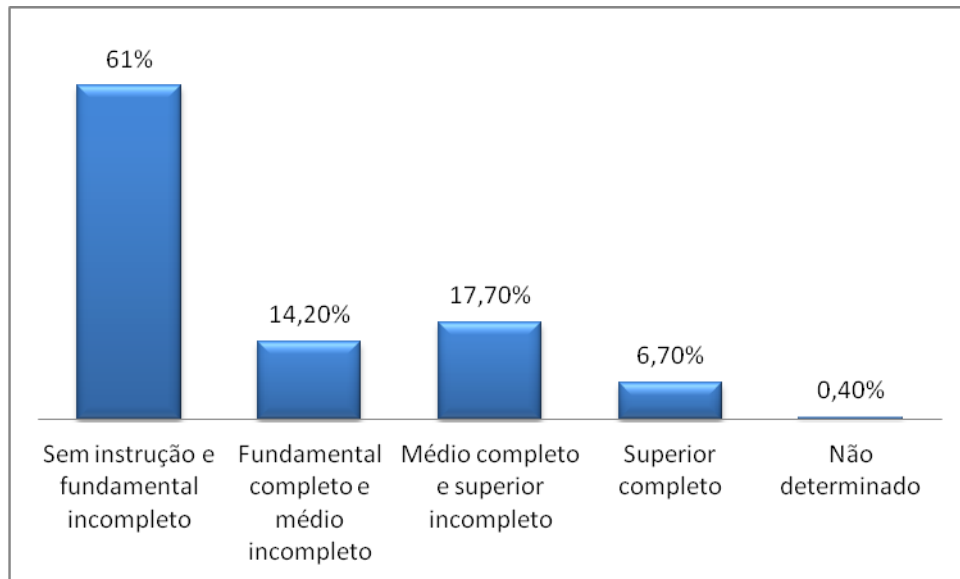


Fonte: IBGE (2012).

A pesquisa constatou que a taxa se manteve uniforme nos dois segmentos (Pessoa sem nenhuma deficiência e Pessoa com pelo menos uma deficiência). A região Sul foi a que apresentou a maior diferença, sendo 2,4% entre a população total e a com deficiência. A diferença apresentada para a população do Brasil foi de 1,8%.

No nível de instrução, que mede a proporção das pessoas de 15 anos ou mais que atingiram determinados anos de estudo, foi verificado que, em 2010, a população com deficiência que possuía o ensino fundamental completo foi de 14,2%, o ensino médio completo foi 17,7% e o ensino superior 6,7%. A proporção denominada “não determinada”, ou seja, que não foi determinado o nível de instrução foi igual a 0,4%. Logo, nesse ano, ainda havia 61,1% das pessoas com deficiência sem instrução e fundamental incompleto, de acordo com o Gráfico 2:

Gráfico 2 - Distribuição percentual da população de 15 anos ou mais de idade por pelo menos uma deficiência investigada e nível de instrução (2010)



Fonte: IBGE (2012).

O Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (INEP) realizou uma pesquisa no ano de 2013 e constatou um aumento de 2,8% no número de matrículas da educação especial se comparado com 2012. Essa pesquisa constatou que em 2007, 62,7% das matrículas da educação especial estavam nas escolas públicas e 37,3%, nas escolas privadas. Em 2013, esses números alcançaram 78,8% nas públicas e 21,2% nas escolas privadas.

Assim, a partir da comparação dos dados acima, percebe-se que o debate acerca da inclusão vem sendo um assunto recorrente, que tem rendido frutos visíveis acerca da inclusão das pessoas com deficiência.

Com a criação da Lei nº 8.213/91, que obriga as empresas a contratarem pessoas com deficiência, as questões sobre a inclusão das minorias, no mercado de trabalho, tem sido tema de frequentes debates. Rebelo (2008) alerta que o acesso das pessoas com deficiência no mercado de trabalho deve vir junto com “adaptações, identificação de limitações e a proteção legal diferenciada, considerando que o trabalho tem reconhecida importância como fator de integração e interação social” (p.60). Mendonça (2010) acredita que para se alcançar a igualdade, no exercício do direito do trabalho, é importante que se adotem medidas que possam ser compensatórias, aliadas ao sistema de reserva de cotas.

A inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho é algo que exige uma nova postura social e, com isso, uma reestruturação nas organizações,

não só em relação à infraestrutura, mas também é necessária uma mudança cultural, como no relacionamento dos funcionários e das pessoas com deficiência, a fim de assegurar o desenvolvimento saudável da organização. Nesse sentido, Bechtold e Weiss (2016) afirmam que a inclusão das pessoas com deficiência no trabalho e na sociedade só será conquistada:

[...] quando a sociedade assumir que existe em nossos meio cidadãos buscando alternativas e recursos para atender suas necessidades básicas, e, além disso, estão buscando o direito de ser “cidadão” e não apenas “pobres coitados”, por possuírem algum tipo de deficiência (BECHTOLD; WEISS, 2016, p. 8).

A acessibilidade arquitetônica, do ponto de vista físico, é vista como um dos principais aspectos destacados como barreira na contratação de deficientes. De acordo com o art. 2º da Lei nº 10.098/2000, a acessibilidade é:

A possibilidade e condição de alcance para utilização, com segurança e autonomia, de espaços, mobiliários, equipamentos urbanos, edificações, transportes, informação e comunicação, inclusive seus sistemas e tecnologias, bem como de outros serviços e instalações abertos ao público, de uso público ou privados de uso coletivo, tanto na zona urbana como na rural, por pessoa com deficiência ou com mobilidade reduzida (BRASIL, 2000g, s.p.).

Apesar das críticas geradas em torno da lei de cotas, por ser um processo impositivo e engessado, Mendonça (2010) afirma que as empresas têm apontado a falta de qualificação e a baixa escolaridade como causas da não contratação de pessoas com deficiência. Além disso, é necessária uma adaptação na estrutura física das organizações, para que os espaços possam ser adequados ao trabalho e ao deslocamento dos profissionais. Segundo o autor, muitas empresas têm se preocupado com a contratação de pessoas com deficiência, porém, a falta de estímulo, por parte do governo, causa um desencorajamento de muitas empresas.

De acordo com dados do Censo 2010, quanto à ocupação das pessoas com deficiência, apesar de toda exigência legal, os dados mostram que a presença delas no campo de trabalho ainda é baixa, se comparada a pessoas sem deficiência. Esse fato, para Duarte (2009, p. 47)

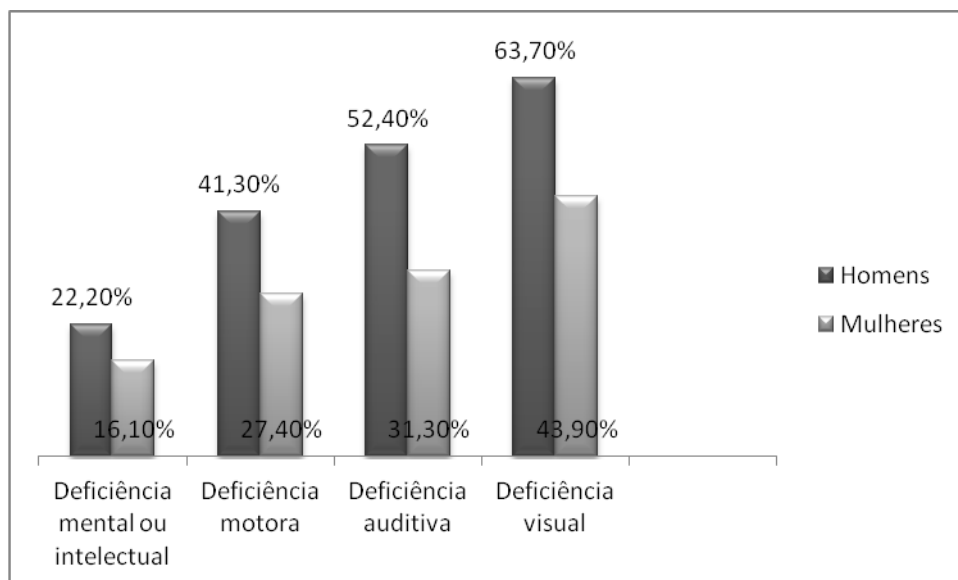
[...] pode ser reflexo da dificuldade gerada por alguns tipos de deficiência para a vida produtiva e também como consequência do

fenômeno de desencorajamento de oferta de mão de obra no mercado.

O indicador usado para aferir a inserção das pessoas no mercado de trabalho é a taxa de atividade, que mede o percentual dos indivíduos economicamente ativos na população de 10 ou mais anos de idade. Essa taxa variou tanto em relação ao gênero, como em relação aos tipos de deficiência. Para as pessoas com pelo menos uma das deficiências, essa taxa, em 2010, era de 60,3% para os homens e 41,7% para as mulheres, uma diferença de 18,6 pontos percentuais.

O Gráfico 3 mostra a taxa de atividade da população de 10 ou mais anos de idade, com pelo menos uma das deficiências, por sexo e tipo de deficiência:

Gráfico 3 - Taxa de atividade (2010)



Fonte: IBGE (2012).

A partir do Gráfico 3, em relação aos tipos de deficiência, podemos observar que a menor taxa ocorreu no segmento das pessoas com deficiência mental ou intelectual, já a deficiência motora foi a segunda mais restritiva e, em terceiro lugar, ficou a deficiência auditiva, sendo a visual a menos restritiva. Outro ponto importante que observamos no gráfico é a diferença entre homens e mulheres. Ao analisar os dados, é possível perceber que a ocupação das mulheres é bem menor se comparada com a dos homens.

1.2.1 Dados estatísticos sobre as pessoas com deficiência

Segundo dados da Organização das Nações Unidas (ONU), o mundo tem cerca de 610 milhões de pessoas com algum tipo de deficiência, o que corresponde a quase 10% da população mundial, sendo que a maioria delas vive em países em desenvolvimento. Entre o Censo de 1991 e 2001, foi registrado um aumento de mais 14% de brasileiros com deficiência. Alguns fatores têm influenciado os países mais pobres a terem um maior número de deficientes, como: a ausência de pré e pós-natais, sequelas de doenças e, até mesmo, a falta de cuidados adequados após acidentes ou catástrofes (DUARTE, 2009).

Logo, percebemos que a deficiência é um fenômeno global, frequentemente associado à pobreza, com impactos políticos, econômicos, culturais e sociais, e implicações para a sociedade como um todo. Dados do Censo 2010, do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2012), mostram que, no Brasil, cerca de 45,6 milhões de brasileiros têm algum tipo de deficiência (visual, auditiva, motora e mental ou intelectual), o que equivale a 23,9% da população nacional.

Ressaltamos, portanto, que o Censo não considera apenas aquelas pessoas que são incapazes, mas também as que reportaram possuir alguma ou grande dificuldade permanente de enxergar, ouvir ou caminhar. Para realizar a pesquisa, o Censo classificou a deficiência pelo grau de severidade, de acordo com a percepção das próprias pessoas. Os dados mostraram que a deficiência que mais teve incidência foi a visual, afetando 18,6% da população brasileira, seguida da deficiência motora (7%), auditiva (5,10%) e da deficiência mental ou intelectual (1,4%) (IBGE, 2012).

Para Neidenbach (2013, p.61), esses dados ainda são discutidos, uma vez que “[...] se partiu do levantamento de incapacidades para identificar as deficiências”. O critério usado para identificar a deficiência é a Classificação Internacional da Funcionalidade¹⁵ (CIF), que inclui uma categoria mais ampla de pessoas, além daquelas deficiências já definidas pela legislação. Sendo assim,

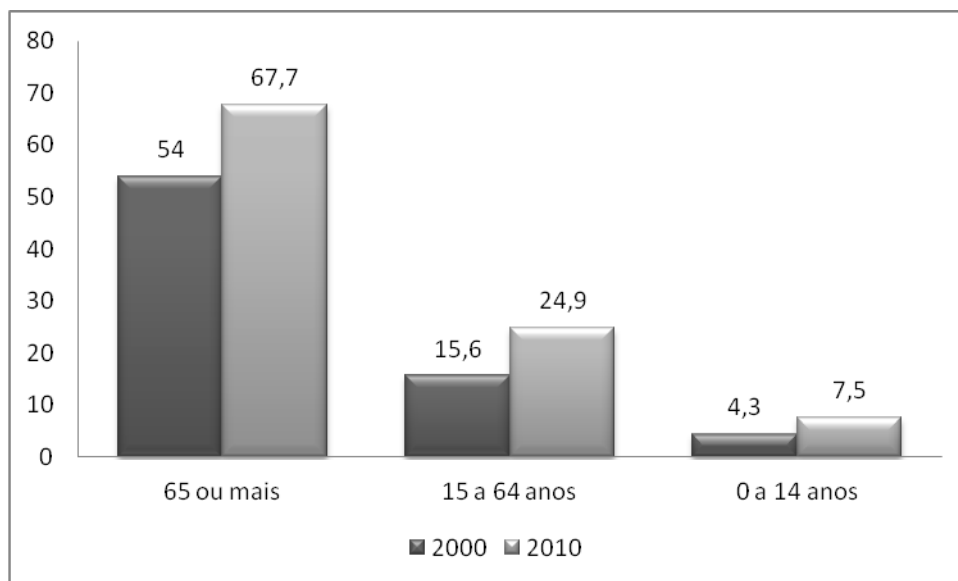
¹⁵ Sistema de classificação inserido na Família de Classificações Internacionais da Organização Mundial de Saúde (OMS) (World Health Organization Family of International Classifications - WHO-FIC), constituindo o quadro de referência universal adotado pela OMS para descrever, avaliar e medir a saúde e a incapacidade quer ao nível individual quer ao nível da população.

peças idosas, com dificuldades de caminhar ou subir escadas, também foram incluídas.

Tal fato também foi observado por Duarte (2009, p.41), que, em sua pesquisa embasada no Censo de 2000, assinala que “Em função dessa nova metodologia adotada no Censo 2000, ampliou-se, significativamente, o número daquelas consideradas ‘pessoas com deficiência’”. O autor destaca que a deficiência visual, que afeta a maior parte da população brasileira, não significa necessariamente cegueira total.

Logo, o aumento de 12,4% para 23,9% da população brasileira com deficiência pode ter sido causado pelas mudanças no método de investigação, que foi influenciado por outras características da população com deficiência, como mostra o Gráfico 4:

Gráfico 4 - Percentual de pessoas com pelo menos uma das deficiências por grupos de idade, de acordo com os Censos 2000 e 2010) (%)



Fonte: IBGE (2012).

O Gráfico 4 mostra que a prevalência das pessoas com deficiência continuou maior na faixa etária de 65 anos ou mais, e que o crescimento também foi o maior, sendo este de 13,7%. No grupo de 15 a 64 anos, o crescimento foi de 9,3% e, na faixa de 0 a 14 anos, o crescimento foi de 3,2%.

Em relação à cor ou raça das pessoas com deficiência, as populações que se declaram preta ou amarela foram as que apresentaram o maior percentual de

deficientes, sendo ele de 27,1% para ambas. O menor percentual foi observado na população indígena, que teve uma incidência de 20,1%.

Outro dado importante, analisado pelo IBGE (2012), foi relacionado à acessibilidade dos domicílios brasileiros. O censo analisou o meio fio/guia, calçada/passeio e, rampa para cadeirantes, como mostra a Tabela 1:

Tabela 1 - Acessibilidade em torno dos domicílios brasileiros

Condição de moradia	Rampas para cadeirantes	Calçada/Passeio	Meio fio/guia
Adequada	5,8%	80%	86,1%
Semiadequada	1,99%	43%	55,6%
Inadequada	0,2%	9%	14,1%

Fonte: Adaptado pela autora com base nos dados do IBGE (2012).

Os dados mostraram que os ambientes ainda estão muito aquém do esperado, visto que a acessibilidade física é um fator importante para a inclusão, pois as pessoas com deficiência precisam circular diariamente, com autonomia e independência, pelas cidades.

1.3 O CASO DA UNIVERSIDADE FEDERAL DE JUIZ DE FORA

O estudo sobre a acessibilidade na Universidade Federal de Juiz de Fora se faz pertinente, mediante a evolução do tema exposto na seção anterior. Entende-se que é necessário que a instituição zele pela eliminação de barreiras, além da eliminação da discriminação de qualquer natureza. Esse fato já foi descrito no artigo 4º do Estatuto da Instituição, que busca a formação de cidadãos conscientes de sua função na sociedade e, nesse sentido, é necessário promover a acessibilidade para todos na instituição (UFJF, 1998).

Consta no Relatório de Gestão da Universidade, exercício 2015, que a instituição adota medidas que buscam garantir a acessibilidade (UFJF, 2015). O documento descreve que várias medidas legais têm sido adotadas para universalizar a acessibilidade nos seus campi (UFJF, 2015). Entre as medidas adotadas, estão: (i) as reformas de prédios antigos com a adequação de rampas, (ii) banheiros adaptados, (iii) calçadas acessíveis e rebaixadas, (iv) instalação de elevadores, (v) ônibus e micro-ônibus adaptados para uso de alunos e de funcionários do setor administrativo; (vi) programação de cursos de libras para servidores que trabalham

com atendimento ao público; (vii) e um novo portal na internet, que foi desenvolvido seguindo as diretrizes do Modelo de Acessibilidade em Governo Eletrônico (e-MAG), conforme as normas do Governo Federal, em obediência ao Decreto nº 5.296, de 02 de dezembro de 2004 (UFJF, 2015).

Já no relatório da Comissão Própria de Avaliação da UFJF (2015), também percebemos interesse, por parte da instituição, em promover a inclusão. Entre os objetivos e atribuições descritas no relatório, estão:

A responsabilidade social da instituição, considerada especialmente no que se refere à sua contribuição em relação à inclusão social, ao desenvolvimento econômico e social, à defesa do meio ambiente, da memória cultural, da produção artística e do patrimônio cultural (UFJF, 2015, p.5).

De acordo com os documentos citados, a universidade desenvolve ações tangíveis à acessibilidade, que visam suprir barreiras de acesso, participação social e aprendizagem de todos que frequentam o campus, facilitando o seu processo e adaptação no interior da universidade.

Entre essas ações, temos a promoção de acessibilidade nos exames de ingresso dos estudantes na instituição. Nesse sentido, a universidade capacita servidores e alunos, oferecendo vários cursos, para auxiliar os estudantes durante o exame de ingresso. Além disso, a biblioteca da instituição conta com um acervo digital em Braille, como o Braille Fácil¹⁶ e o Monet¹⁷, e existem projetos esportivos e de lazer para pessoas com deficiência frequentes na instituição. Ademais, existe a promoção de acessibilidade física no campus, com a instalação de rampas e elevadores em algumas unidades. Por fim, são oferecidos cursos de qualificação para os Técnicos Administrativos em Educação (TAE), com o intuito de melhorar o atendimento às pessoas com deficiência.

No Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) 2015-2019, a UFJF se compromete em promover condições que possibilitem a implementação e o acompanhamento de políticas voltadas para ações afirmativas. Tais políticas pretendem envolver discentes, docentes e técnicos administrativos e, para isso, conta com apoio da Diretoria de Ações Afirmativas (DIAAF).

¹⁶ Permite a criação de uma impressão Braille de uma maneira rápida e fácil.

¹⁷ É um software desenvolvido para desenhar gráficos em uma impressora Braille, que pode ser utilizada ou em conjunto com o software.

A DIAAF¹⁸ foi criada em setembro de 2014, pela portaria nº 1.172, com o propósito de fornecer, aos discentes, docentes e técnico-administrativos em Educação, condições institucionais que permitam a implementação e o acompanhamento de políticas públicas voltadas às ações afirmativas na UFJF. De acordo com o PDI, a articulação com a DIAAF tem a função de estabelecer a articulação entre os diferentes órgãos da Universidade, no intuito de:

[...] adotar estratégias técnicas e políticos-institucionais para a sensibilização e mobilização da comunidade universitária com referência às diversas realidades presentes na diversidade social existente na universidade e na sociedade em geral (UFJF, 2015, s.p.).

O PDI, através da Coordenação de Acessibilidade Educacional, Física e Informacional (CAEFI), ainda propõe a redução de barreiras arquitetônicas e a promoção de políticas de ações afirmativas para as pessoas com deficiência. Dessa forma, visa à melhoria da condição de “acesso e permanência das pessoas com deficiência na UFJF, por meio da promoção de conhecimento relacionado à acessibilidade educacional, física e informacional” (UFJF, 2015, s.p.).

A partir de uma análise comparativa entre os relatórios da CPA (2006 – 2015), foi possível inferir que a instituição vem promovendo melhorias nas condições de acessibilidade às pessoas com deficiência. Em relatórios anteriores (2006-2012), a questão da acessibilidade não foi tratada, sendo que a temática só passou a ser alvo de preocupação a partir do relatório de 2013. Nesse documento, constam propostas que levam em conta a melhoria da acessibilidade na instituição, como:

Permitir livre acesso ao campus, através de veículos adaptados e sinal sonoro na travessia principal do campus; telefone público adaptado; lixeiras adaptadas; instalação de rampas e/ou elevadores externos nas principais edificações e aquisição de mobiliários adaptados (UFJF, 2013, p, 28).

Quanto à infraestrutura, segundo o relatório CPA 2012, as unidades que contam com elevadores são: Instituto de Ciências Exatas (ICE), Instituto de Ciências Humanas (ICH), Instituto de Ciências Biológicas (ICB), Farmácia, Educação Física, Odontologia e Engenharia. As unidades que possuem rampas de acesso são: A

¹⁸ Informações retiradas na página da UFJF.

Faculdade de Direito, ICH, Farmácia e Bioquímica, Engenharia, Odontologia, Letras, a Reitoria e a Biblioteca Central. Em todas as unidades e na Reitoria, encontramos banheiros adaptados e vagas reservadas para deficientes.

Alencar (2013) menciona que, mesmo possuindo alguns pontos acessíveis, a Universidade ainda dispõe de alguns pontos inacessíveis às pessoas com deficiência. Em alguns prédios da instituição, o elevador fica trancado e, quando alguém precisa usar, é necessário chamar algum funcionário para destrancá-lo. A CAP, como já mencionado, localiza-se na parte superior da reitoria, onde os servidores só têm acesso por meio de escada. Algumas construções da UFJF são bastante antigas e, por isso, muitas adaptações vêm sendo feitas.

A Gerência de Transporte da UFJF possui ônibus adaptado desde 2009. O veículo está à disposição de todos os alunos e funcionários que dependem do transporte coletivo. Porém, os acessos, entre os pontos de ônibus e os prédios da universidade, precisam ser feitos pelas entradas de estacionamento, o que representa um risco para os cadeirantes.

Alencar (2013, p.51) ainda ressalta que é importante levar em consideração que “a acessibilidade na instituição não deve ser voltada apenas aos alunos, mas a todos que necessitem transitar pelas instalações físicas da universidade”. A autora lembra que a instituição proporciona à comunidade atividades e eventos que podem ser usufruídos por todas as pessoas da comunidade, assim como, pelas pessoas com deficiência.

1.3.1 Breve histórico da UFJF

A Universidade Federal de Juiz de Fora¹⁹ foi criada em 23 de dezembro de 1960, pela lei nº 3.858, assinada pelo presidente Juscelino Kubitschek de Oliveira. De acordo com a CPA (UFJF, 2015), a formação da instituição emergiu da agregação de estabelecimentos de ensino superior de Juiz de Fora, reconhecidos e federalizados, com os cursos de Engenharia, Medicina, Ciências Econômicas, Direito, Farmácia e Odontologia.

Com a criação da cidade universitária, em 1969, os cursos oferecidos foram distribuídos entre várias unidades do campus. Além disso, foram vinculados os

¹⁹ Dados levantados no site da instituição. Disponível em: <<http://www.ufjf.br/ufjf/sobre/historia/>>; <<http://www.ufjf.br/campusgv/universidade/cursos-2/>>. Acesso em: 30 set. 2016.

cursos de Geografia, Letras, Filosofia, Ciências Biológicas, Ciências Sociais e História. Na década de 1970, com a Reforma Universitária, a UFJF passou a contar com três institutos básicos: Instituto de Ciências Exatas (ICE), Instituto de Ciências Biológicas (ICB) e Instituto de Ciências Humanas e Letras (ICHL).

Atualmente, o campus de Juiz de Fora possui 19 unidades acadêmicas, que oferecem 98 cursos de 45 graduações distintas. A UFJF oferece, ainda, 57 cursos de especialização, MBA e residência; 33 de mestrado; e 15 de doutorado; além de Ensino Fundamental e Médio, por meio do Colégio de Aplicação João XXIII (UFJF, 2015).

Conforme CPA (UFJF, 2015), em 2012, a UFJF lançou seu campus avançado na cidade de Governador Valadares/MG, na região do Vale do Rio Doce. Ele foi aprovado pelo Conselho Superior da UFJF (CONSU), no dia 16 de fevereiro de 2012, por meio da Resolução nº 1/2012. Em 19 de novembro de 2012, deu-se início às atividades no campus da UFJF, em Governador Valadares, que passou a oferecer vários cursos, como: administração, ciências contábeis, ciências econômicas, direito, educação física, farmácia, fisioterapia, medicina, nutrição e odontologia, disponibilizando mais de 850 vagas anuais em cursos presenciais.

A universidade, atualmente, possui 18.868 alunos, distribuídos entre Graduação, Especialização, MBA, residência, cursos de mestrado, doutorado, técnico e os alunos do ensino fundamental e médio do colégio de aplicação João XXIII. A Tabela 02 apresenta, conforme informação no site da instituição, a dimensão atual da UFJF em termos de cursos e alunos.

Tabela 2 - Quantitativo de cursos e alunos da UFJF (2016)

Nível	Números de Cursos	Números de Alunos
Graduação	35	10822
Especialização, MBA e Residência	55	4716
Mestrado	23	700
Doutorado	9	123
Técnico	10	1072
Nível Médio e Fundamental	1	1615
Total de Alunos		18.868

Fonte: UFJF (2016)²⁰.

²⁰ UFJF. Dados estatísticos do Portal da UFJF. 2016. Disponível em: <<http://www.ufjf.br/portal/universidade/ufjf/dados-estatisticos/>>. Acesso em: 30 set.2016.

Entre os serviços prestados à comunidade, estão: assistência psicológica, serviços odontológicos, assistência jurídica, esporte e lazer voltado a todos os públicos, além de cursos de idiomas voltados à comunidade, e projetos de engenharia para a população de baixa renda.

A instituição ainda conta com alguns espaços e grupos culturais representativos da cidade de Juiz de Fora, como: Cine-Theatro Central, Museu de Arte Moderna Murilo Mendes (MAMM) e Fórum da Cultura, museus no próprio campus (Arqueologia e Malacologia). “Na área de extensão, cerca de 250 projetos estão sendo desenvolvidos em áreas como saúde, educação e direitos humanos, atendendo a um público estimado de 69.500 pessoas” (UFJF, 2016, s.p.)²¹.

A universidade encontra-se vinculada a alguns dispositivos legais, como a CF/88, que em seu artigo 207, dispõe:

Art. 207. As universidades gozam de autonomia didático-científica, administrativa e de gestão financeira e patrimonial, e obedecerão ao princípio de indissociabilidade entre ensino, pesquisa e extensão (BRASIL, 1988, s.p., grifo nosso).

Referendando o que preconiza esse artigo constitucional a Lei de Diretrizes e Bases da Educação (LDB), Lei nº 9.394/1996, em seu artigo 52, ressalta que as universidades gozam de autonomia administrativa e que uma característica dela é a produção intelectual institucionalizada, mediante o estudo sistemático dos temas e problemas mais relevantes.

No cumprimento de sua finalidade, de acordo com seu Estatuto, a UFJF deve observar os seguintes princípios:

Art. 3º - A UFJF seguirá os seguintes princípios:
I - liberdade de expressão através do ensino, da pesquisa e da divulgação do pensamento, da cultura, da arte e do conhecimento;
II - pluralismo de ideias;
III - gratuidade do ensino;
IV - gestão democrática;
V - garantia do padrão de qualidade;
VI - indissociabilidade entre ensino, pesquisa e extensão (UFJF, 1998, s.p.).

²¹ UFJF. Competências da UFJF. 2016. Disponível em:
<<http://www.ufjf.br/portal/universidade/acessoainformacao/institucionalufjf/competenciasufjf/>>.
Acesso em: 30 set. 2016.

1.3.2 CAEFI

A UFJF possui uma Coordenação de Acessibilidade Educacional, Física e Informacional (CAEFI), ligada à Pró-Reitoria de Ações Afirmativas desde 2015, que tem como objetivo promover condições de acesso e permanência às pessoas com deficiência na instituição. Criada em 2009, a CAEFI coordena e desenvolve ações que visam suprir barreiras de acesso no interior da universidade. Atualmente, ela conta com uma recepcionista para tratar de assuntos do seu interesse.

O PDI (2015-2019) da instituição apoia-se nessa coordenação para cumprir as metas estabelecidas para as pessoas com deficiências. Logo, estabelece algumas propostas de ações a serem cumpridas, que são:

Melhorar as condições de acesso e permanência das pessoas com deficiência no interior da UFJF.

Assessorar os cursos de graduação e pós-graduação, bem como outros setores da UFJF, no cumprimento das atuais demandas legais. Essas demandas expressam a necessidade de que todos os cursos de formação de professores desenvolvam ações pedagógicas, contemplando a formação de um profissional sensibilizado e adequadamente preparado para uma prática pedagógica eficiente junto aos alunos com necessidades educacionais especiais inseridos na rede regular de ensino.

Apoiar projetos que produzam conhecimentos e alternativas que promovam a melhoria das condições de ensino e aprendizagem na área.

Apoiar a implementação de projetos envolvendo acessibilidades físicas e atitudinais (UFJF, 2015, p.79).

Com a finalidade de trabalhar questões voltadas aos alunos com deficiências, discutir temas relacionados à acessibilidade física, promover cursos de capacitação sobre a deficiência e a inclusão social, além de estabelecer um diálogo com a comunidade acadêmica sobre as questões relacionadas à deficiência e seus paradigmas, o PDI (2015-2019) estabelece algumas ações a serem realizadas pela coordenação, como minicursos, palestras, cursos de extensão e seminários.

Desde 2012, a coordenação realiza um cadastro semestral dos alunos com deficiência através de um questionário, que é disponibilizado no SIGA. A partir dos dados retirados desse questionário, a coordenação envia um e-mail e faz contato telefônico para a confirmação da deficiência e a apresentação da CAEFI.

Os dados da CAEFI são amostrais, pois os alunos são cadastrados a partir do momento que se declaram deficientes. Nesse sentido, o número pode não ser real, pois muitos não se manifestam.

A Coordenação enfrenta alguns problemas para identificar esses alunos, uma vez que muitos alunos têm a dificuldade de entender o questionário. Nesse contexto, muitos alunos usam óculos e se acham deficientes, outros não disponibilizam os dados de contato corretos ou não retornam as ligações, além de haver problemas internos, como a impossibilidade de encaminhar e realizar a pesquisa de forma eficaz.

Em 2016, a coordenação não conseguiu realizar a pesquisa, pois não teve acesso ao SIGA e, por isso, a solução foi encaminhar o questionário por e-mail. Contudo, apesar dos esforços da coordenação, a adesão foi pequena e o número de alunos que responderam foi bem menor.

A Tabela 3 mostra o número de alunos registrados na coordenação com deficiência:

Tabela 3 - Quantitativo de alunos com deficiência na UFJF (2015-2016)

PERÍODO	UFJF	GV
Até o segundo semestre de 2015	128	06
Segundo semestre de 2016	26	04
TOTAL	154	10

Fonte: Elaborado pela autora com base nos dados da CAEFI/UFJF.

O objetivo do questionário é identificar o número de alunos com deficiência, onde eles estão e qual a necessidade deles na UFJF e, por isso, ele é aplicado a todos os alunos do campus de JF e de GV. Contudo, ele não é aplicado aos servidores.

A coordenação não está realizando nenhum tipo de política voltada para acessibilidade de deficientes na Universidade. Atualmente, a única ação é o acompanhamento de alunos cadastrados, além da criação de um folder para o primeiro contato com o servidor deficiente, que ainda está em processo de impressão.

Através de uma parceria com a Biblioteca Central, a CAEFI disponibiliza mesas exclusivas, com adaptações específicas, para alunos deficientes, além de uma sala multifuncional, que conta com mais de 30 equipamentos. Entre esses equipamentos, estão: dois computadores com gravador de CD e leitor de DVD, um

notebook para deficientes visuais, software para comunicação alternativa, lupa eletrônica, scanner, impressora e máquina Braille, globo terrestre adaptado, kit de desenho geométrico adaptado, materiais de uso pedagógico para necessidades específicas, calculadora sonora e software para produção de desenhos gráficos e táteis. Em 2010, foi instalado, no Infocentro, um computador prioritário, adaptado com a mais nova tecnologia de leitura, sendo ele o MEC Daisy, que permite aos alunos com deficiência visual o acesso às obras literárias²².

1.3.3 Conhecendo para aplicar - Mapeando e conhecendo as pessoas com necessidades especiais na instituição

De acordo com a Lei nº 8.112/90, conhecida como estatuto do servidor público federal “a nomeação para cargo de carreira ou cargo isolado de provimento efetivo depende de prévia habilitação em concurso público de provas ou de provas e títulos, obedecidos à ordem de classificação e o prazo de sua validade” (BRASIL, 1990b, s. p.).

A referida lei, além de reproduzir a obrigatoriedade da realização de concurso público, já prevista na Constituição, previu os requisitos básicos para investidura em cargos públicos (artigo 5º, I a VI, e §1º), como o direito das pessoas com deficiência de participarem dos certames, destinando-lhes um percentual máximo de reserva de vagas (artigo 5º, §2º). De acordo com esse último dispositivo legal:

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

A UFJF conta com a colaboração de 3.320 servidores, entre professores (efetivo, substituto e visitante) e técnico administrativo educacional. (UFJF, 2016). De acordo com dados investigados na própria instituição, ela recebeu o seu primeiro servidor concursado com deficiência em 2008, contudo, não há como comprovar se esse dado é verídico, pois a instituição não possui um cadastro desses servidores. A

²² Informações disponíveis no site da UFJF. Disponível em: <http://www.ufjf.br/secom/2010/05/17/portadores-de-deficiencia-tem-atendimento-especializado-na-ufjf/>. Acesso em: 06 out. 2016.

falta desse cadastro influencia na inexistência de políticas afirmativas voltadas para esse público.

A Tabela 4 apresenta, conforme informação no site da instituição, a dimensão atual da UFJF em termos de servidores.

Tabela 4 - Quantitativo de servidores da UFJF (2016)

Cargo	Números de servidores	Números de servidores com deficiência
Docente	1.534	1
Docente substituto	201	-
Técnico administrativo em educação	1.585	29
Total de Servidores	3320	30

Fonte: Adaptado pela autora 2017 ²³.

Para realizar esse trabalho é importante que se conheçam alguns dos servidores com deficiência que trabalham na instituição e, para isso, realizamos uma pesquisa exploratória, com um cruzamento de dados entre o sistema SIAPE e o SIGA, a fim de identificá-los. A Tabela 5 traz esses dados.

Tabela 5 - Quantitativo de servidores com deficiência na UFJF

(continua)

Cargo	Deficiência	Unidade Acadêmica
Assistente em administração	Paraplegia	Faculdade de Educação
Assistente em administração	Portador de surdez bilateral	Museu de arte moderna Murilo Mendes
Assistente em administração	Tetraparesia	ICH
Assistente em administração	Portador de visão parcial	Faculdade de Engenharia
Assistente em administração	Portador de visão parcial	ICE
Assistente em administração	Portador de Visão Parcial	PRORH
Assistente em administração	Deformidade congênita ou adquirida	Transportes
Assistente em administração	Parcialmente Surdo	HU
Assistente em administração	Deformidade Congênita ou adquirida	HU
Assistente em administração	Parcialmente surdo	PROPLAG – Pró Reitoria de Planejamento e Gestão
Assistente em administração	Monoparesia	ICE
Assistente de laboratório	Deformidade Congênita ou adquirida	REITORIA
Administrador	Paraparesia	PROPLAG – Pró Reitoria de Planejamento e Gestão

²³ UFJF. Dados estatísticos do Portal da UFJF. 2016. Disponível em: < <http://www.ufjf.br/ufjf/acao-a-informacao/servidores/>>. Acesso em: 30 set. 2016.

Tabela 05: Quantitativo de servidores deficientes da UFJF que ingressaram em 2008

(conclusão)		
Cargo	Deficiência	Unidade Acadêmica
Assistente em administração	Portador de visão parcial	ICB
Assistente em administração	Deformidade congênita ou adquirida	Reitoria
Assistente em administração	Tetraparesia	Reitoria
Assistente em administração	Monoplegia	Pró-reitoria de pós-graduação, pesquisa e inovação.
Assistente em administração	Portador de ocorrência visual	Faculdade de Odontologia
Assistente em administração	Portador de surdez bilateral	ICB - instituto de ciências biológicas
Assistente em administração	Monoplegia	PROGRAD - pró-reitoria de graduação
Assistente em administração	Portador de visão parcial	ICH
Assistente em administração	Deficiência múltipla	Engenharia
Assistente em administração	Portador de visão parcial	Reitoria
Assistente em administração	Mobilidade reduzida, permanente.	Reitoria
Assistente em administração	Não foi localizada a deficiência	Faculdade de Direito
Assistente em administração	Portador de visão parcial	PROINFRA - pró-reitoria de obras, sustentabilidade e sistemas de informação.
Psicólogo	Paraplegia	Reitoria
Analista de tecnologia da informação	Portador de visão parcial	CGCO - centro de gestão do conhecimento organizacional
Assistente de laboratório	Portador de visão parcial	ICE
Professora de Libras	Portador de surdez bilateral	Faculdade de Letras

Fonte: Elaborado pela autora com base nos dados da CAP/PROGEPE, 2016.

Além dos dados coletados, a Universidade conta com quatro intérpretes de libras, que ingressaram na instituição em 2014. Esses servidores estão lotados na faculdade de Letras, onde auxiliam os professores e os alunos do curso de Letras Libras²⁴.

Os dados foram retirados dos sistemas oficiais da UFJF, contudo, sabe-se que a instituição conta com outros servidores com deficiência, mas como não são cadastrados no sistema, não foi possível localizá-los. Tal problema foi levado à coordenação de cadastro, que informou que são cadastrados como deficientes apenas os servidores que entram em vagas destinadas para tal e, nesse sentido, os servidores que concorrem em vagas de ampla concorrência não têm a deficiência registrada no sistema.

²⁴ O curso de licenciatura em Letras-Libras teve seu início em agosto de 2014 e busca formar educadores com competência na Língua Brasileira de Sinais (Libras), no que diz respeito aos saberes, aos usos e às relações socioculturais que permeiam essa Língua. UFJF. **Letras Libras**. Disponível em: < <http://www.ufjf.br/ufjf/ensino/graduacao/letras-libras/>>. Acesso em: 05 out.2016.

Com os dados apresentados, percebemos que a Universidade tem cumprido os preceitos legais existentes na Lei 8.112/90, que incube o dever de oferecer vagas em concursos públicos para as pessoas com deficiência, porém, é preciso pensar em alternativas que possam assegurar e promover, em condições de igualdade, o exercício dos direitos das pessoas com deficiência que trabalham e circulam na instituição.

O primeiro capítulo tratou de definir as questões que envolvem a acessibilidade no Brasil e no mundo, priorizando a Universidade Federal de Juiz de Fora. Sendo assim, foi vista a forma que as pessoas com deficiência têm sido tratadas ao longo dos anos, além de relatar o histórico das ações voltadas a facilitar as atividades cotidianas de tais pessoas. Foi dada atenção especial às políticas públicas e à legislação que envolvem o tema da acessibilidade na educação e no trabalho.

Logo, diante da problematização descrita neste capítulo, objetiva-se, no capítulo 2, apresentar o referencial teórico, os aspectos metodológicos, bem como as análises e as interpretações da pesquisa realizada na UFJF.

2 O PROCESSO INCLUSIVO COMO UMA ESTRATÉGIA INSTITUCIONAL

A inclusão social se constitui em um paradigma, fundamentado na concepção de direitos humanos, que conjuga a igualdade e a diferença como valores indissociáveis, e que avança em relação à ideia de equidade formal, ao contextualizar as circunstâncias históricas da produção da exclusão. O movimento pela inclusão das pessoas com deficiência é uma ação política, cultural e social, desencadeada em defesa do direito de todos, sem qualquer tipo de discriminação.

O primeiro capítulo mostrou a importância da inclusão na sociedade, e sua evolução ao longo do tempo retratando aspectos legais da acessibilidade no Brasil. Conforme descrito, o movimento de inclusão das pessoas com deficiência ganhou importância, repercutindo em avanços sociais. A postura da sociedade, em relação às pessoas com deficiência, mudou, fazendo com que esse indivíduo saísse da marginalização vivida por anos, passando da segregação para a integração, até chegar à inclusão social.

Atualmente, as pessoas têm se preocupado mais com a questão da responsabilidade social, assim, as pessoas com deficiência estão sendo inseridas na sociedade, tendo a possibilidade de ir à escola, à universidade e de ingressar no mercado de trabalho. Nesse contexto, edificações são adaptadas e construídas para facilitar a locomoção. Com isso, identificamos uma mudança na postura da sociedade e na maneira de tratar as pessoas que não se enquadram no padrão de normalidade ditado pela sociedade vigente.

O primeiro capítulo, ainda, descreveu questões relacionadas à acessibilidade na UFJF, onde essas questões têm sido foco frequente de discussões, uma vez que a instituição possui, em seu quadro, no mínimo, 30 servidores com algum tipo de deficiência, sendo 29 técnicos administrativos e 1 professor, conforme os dados apresentados, e 164 alunos com deficiência, cadastrados na CAEFI, em 2016.

Assim, esta seção apresenta a acessibilidade como uma estratégia institucional, que se aplica ao diagnóstico descrito anteriormente. Neste capítulo, faz-se uma análise de pesquisas realizadas sobre o tema em algumas universidades. Dentre esses trabalhos estão Alencar (2013), que fez a sua pesquisa no ano de 2013, na Universidade Federal de Juiz de Fora; Duarte (2009), que também realizou a sua pesquisa na Universidade Federal de Juiz de Fora, no ano de 2009; Godke (2010), que fez a sua pesquisa na Universidade Federal do Paraná;

Mazzoni (2003), que tem a sua pesquisa voltada para as Universidades de Florianópolis; e Ribeiro (2016), que fez a sua pesquisa na Universidade Federal de Pernambuco, entre outros autores que escreveram sobre a acessibilidade.

Este capítulo foi dividido em três seções, sendo que na primeira é abordado o tema proposto, através de dissertações e teses de pesquisadores que escreveram sobre o assunto. Na segunda seção, é apresentado como a pesquisa de campo foi organizada, ou seja, os aspectos metodológicos e os instrumentos de coleta de dados. Na última seção, é realizada a análise e interpretação dos dados.

As análises realizadas se fazem em torno da acessibilidade, de modo geral, e da inclusão de pessoas com deficiência na UFJF. Os eixos de pesquisa, sob os quais essas questões serão analisadas, são:

- (1) Acessibilidade Física;
- (2) Acessibilidade Atitudinal;
- (3) Políticas de Acompanhamento.

2.1.ACESSIBILIDADE FÍSICA

A acessibilidade relaciona-se com as condições e possibilidades para a utilização dos espaços públicos e privados, com segurança e autonomia, proporcionando, ao cidadão com deficiência, o direito de ir e vir a todos os lugares que ele necessita e, nesse sentido, possibilitando a sua inserção na sociedade. Ela deve ser considerada como um processo dinâmico, pois acompanha o desenvolvimento tecnológico e social, modificando-se conforme as necessidades exigidas pela época e pela humanidade.

No Brasil, a palavra acessibilidade vem associada apenas a questões físicas e arquitetônicas, porém, este vocábulo expressa um conjunto de dimensões diversas e complementares, que Sasaki (2010) afirma que devam estar inseridos em uma didática conjunta, para que o processo de inclusão aconteça.

Para o autor, a acessibilidade deve existir em todos os ambientes, para que assim todos possam circular com autonomia. O autor descreve seis dimensões que devem ser observadas em instituições públicas e privadas inclusivas:

- Arquitetônica: É a forma de acessibilidade, sem barreiras ambientais físicas, nas residências, nos edifícios, nos espaços urbanos, nos equipamentos urbanos e nos meios de transporte individual ou coletivo.

- Comunicacional: É a acessibilidade que se dá, sem barreiras, na comunicação interpessoal (face a face, língua de sinais), escrita (jornal, revista, livro, carta, apostila etc., incluindo textos em braile, uso do computador portátil) e virtual (acessibilidade digital).
- Metodológica: Sem barreiras, nos métodos e técnicas, de estudo (escolar), de trabalho (profissional), de ação comunitária (social, cultural, artística etc.), e de educação dos filhos (familiar).
- Instrumental: Sem barreiras, nos instrumentos, utensílios e ferramentas, de estudo (escolar), de trabalho (profissional), de lazer e recreação (comunitária, turística, esportiva etc.).
- Programática: Sem barreiras – muitas vezes imperceptíveis –, embutidas em políticas públicas (leis, decretos, portarias etc.), normas e regulamentos (institucionais, empresariais, etc.).
- Atitudinal: Refere-se à acessibilidade, sem preconceitos, estigmas, estereótipos e discriminações, em relação às pessoas em geral.

As dimensões apresentadas são relevantes, uma vez que, para que se possa averiguar a acessibilidade de uma instituição, é preciso analisar cada barreira que se coloca diante de uma pessoa com deficiência. Assim, percebemos que a inclusão de pessoas com deficiência na sociedade requer a observância de vários fatores e, nessa perspectiva, as dificuldades de acesso não se limitam apenas às barreiras físicas, pois existem outros tipos de obstáculos.

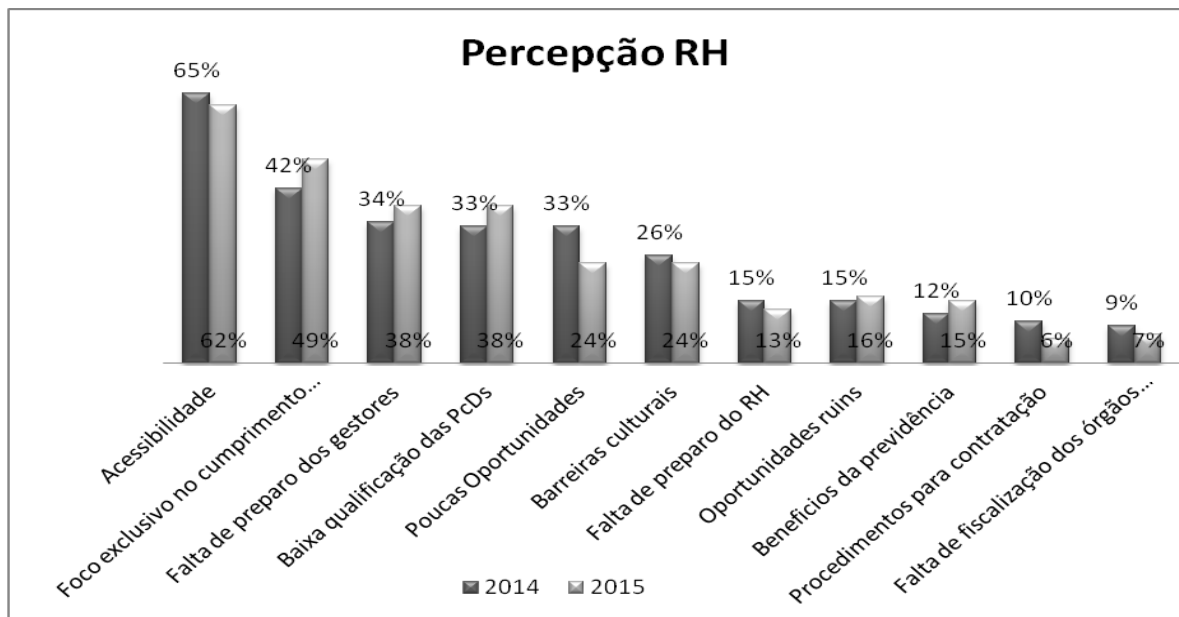
O i.social²⁵, em parceria com a Catho²⁶ e apoio da ABRH Brasil²⁷, realizou uma pesquisa com profissionais de recursos humanos para identificar tendências, desafios, evoluções ou retrações dos assuntos relacionados à inclusão das pessoas com deficiências no mercado de trabalho. Os Gráficos 5 e 6 mostram algumas barreiras que as pessoas com deficiência encontram no mercado de trabalho.

²⁵ A i.Social é uma consultoria com foco na inclusão social e econômica de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Disponível em: <<http://isocial.com.br/isocial-quem-somos.php>>. Acesso em 02 abr. 2017.

²⁶ Disponível em: <http://www.catho.com.br/>. Acesso em 02 abr. 2017.

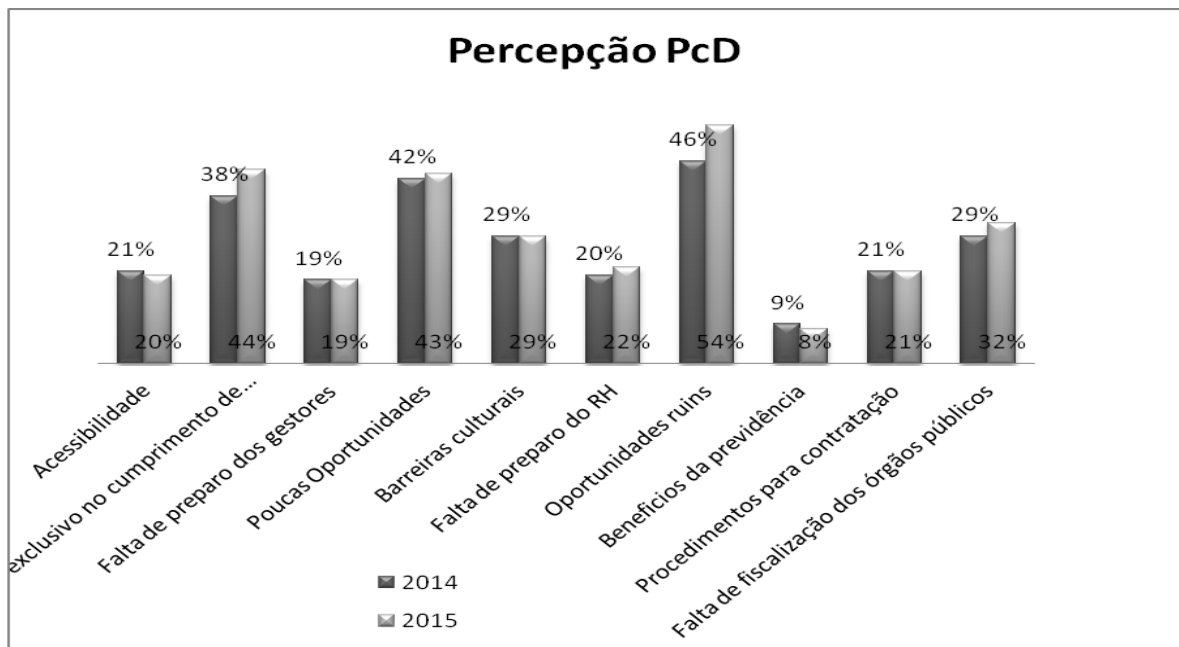
²⁷ Entidade não governamental sem fins lucrativos. Disponível em: <<http://www.abrhbrasil.org.br/cms/associacao-brasileira-de-recursos-humanos/>>. Acesso em: 02 abr. 2017.

Gráfico 5 - Principais Barreiras para as Pessoas com deficiência no Mercado de Trabalho. Percepção RH



Fonte: Adaptado pela autora com base nos dados do i.Social²⁸.

Gráfico 6 - Principais Barreiras para as Pessoas com deficiência no Mercado de Trabalho. Percepção PcD



Fonte: Adaptado pela autora com base nos dados do i.Social

Como mostra a pesquisa, observamos que as barreiras encontradas não são apenas físicas, mas também atitudinal, pragmática e, até mesmo, instrumental. Um

²⁸ Disponível em: <<http://isocial.com.br/isocial-download.php>>. Acesso em: 23 mai. 2016.

ponto importante a ser observado nos gráficos é que, na percepção das pessoas com deficiência, não tem ocorrido muitas mudanças entre os anos de 2014 e 2015, ou seja, as barreiras continuam as mesmas ou têm crescido como é o caso das oportunidades ruins e a falta de fiscalização dos órgãos públicos.

Mazzoni (2003) realizou um estudo sobre o acesso e a permanência das pessoas com deficiências nas Instituições de Ensino Superior (IES), nas universidades de Florianópolis. O autor desenvolveu a sua pesquisa, com a proposta de identificar como é a participação dos deficientes nos ambientes universitários e quais as restrições que lhes são impostas. Para isso, foram entrevistadas pessoas com deficiência de instituições públicas e que frequentam os institutos.

Em sua Tese de doutorado, o pesquisador demonstrou a dificuldade da participação de candidatos com deficiência nos vestibulares, por ser uma competição a ser enfrentada e, nesse contexto, poucos conseguem êxito. O autor trouxe alguns dados da universidade pública paranaense, que já adotava procedimentos diferenciados para esses candidatos. De acordo com os dados, o número de alunos com deficiência inscritos na universidade não chegava a 1% do total de alunos.

A legislação prevê o atendimento diferenciado, em provas de seleção, a todas as pessoas com deficiência. De acordo com o Decreto nº 5.296/2004, essas pessoas têm direito a equipamentos, instrumentos ou tecnologias adaptadas, com o objetivo da promoção da autonomia na realização do exame. O atendimento diferenciado não se restringe apenas às pessoas com deficiência, mas também aos idosos, gestantes, lactantes e sabatistas.

De acordo com o portal do MEC, entre o ano 2000 e 2010, a quantidade de pessoas com deficiência na educação superior aumentou em 933,6%. No começo do período, eram 2.173 estudantes e em 2010, esse número subiu para 20.287. Duarte (2009) dá crédito a esse crescimento ao programa Incluir, do Governo Federal, que “visa ampliar o acesso de pessoas com deficiência a todos os espaços e atividades das IFESs” (DUARTE, 2009, p.72).

O Programa Incluir é um projeto do Governo Federal que visa à implementação da educação inclusiva na prática, assegurando o direito da pessoa com deficiência à educação superior. Esse direito é garantido a partir de ações de acessibilidade, nas instituições federais de ensino, por meio do suporte contínuo de recursos orçamentários.

O Programa se efetivou no período de 2005 a 2011, por meio de chamadas públicas que, naquela época, significaram o início da definição de estratégias para identificação das barreiras ao acesso das pessoas com deficiência à educação superior. A partir de 2012, esta ação foi estendida a todas as Instituições Federais de Ensino Superior, fazendo o desenvolvimento de uma Política de Acessibilidade atender a todos de forma articulada.

Já as pesquisas realizadas por Mazzoni (2003) mostraram que as experiências vividas pelos candidatos com deficiência foram diversas, como dificuldade em espaços físicos, a falta de conhecimento das pessoas sobre as deficiências, dificuldades com o transporte público, entre outros. Um dos entrevistados relatou que passou por situações de desrespeito durante a avaliação, outro relatou que, apesar de utilizar uma sala especial para realizar a prova, teve a sua deficiência exposta em um jornal da cidade, sem a sua autorização. Das universidades pesquisadas, apenas 2 (duas) possuíam um grupo específico para dar apoio aos alunos com deficiência.

O autor concluiu argumentando que falta um planejamento dos ambientes frequentados por pessoas com deficiência, e que em todos os lugares, são encontradas barreiras de todos os tipos, como arquitetônicas, falta de mobiliário adaptado, precariedade do transporte público, carência de tecnologias de apoios, entre outros. Outro aspecto relevante que o autor traz é a discriminação a que essas pessoas são submetidas, como consumidoras de produtos e serviços. O autor ressalta a necessidade de políticas que “adotem critérios de acessibilidade incorporando os conceitos do Desenho para Todos nos produtos e serviços oferecidos para a população” (MAZZONI, 2003, p.207).

As regras para o atendimento diferenciado estão a cada ano sendo aprimoradas. A inclusão não deve ser um processo imposto por meio de força, mas sim realizado pela conscientização sobre as habilidades e as capacidades das pessoas com deficiência (PONTE; SILVA, 2015). Contudo, nesse processo, existem vários fatores que impedem a inclusão dessas pessoas na sociedade, como a negação, os estereótipos, os estigmas, os preconceitos no ambiente de trabalho e escolar. Tais atitudes são discriminatórias e interferem na inclusão do ser humano na sociedade atual.

Contudo, o novo contexto da Responsabilidade Social tem direcionado a forma como a sociedade relaciona-se com o tema, havendo uma preocupação cada

vez maior pela forma com a qual essas pessoas são tratadas. Sendo assim, quando se pensa no aspecto social do movimento de inserção dessas pessoas na sociedade, pode-se enxergar o impacto sobre a questão da deficiência e o processo histórico da exclusão.

Em uma pesquisa feita na UFJF sobre as condições de acessibilidade da instituição, Alencar (2013) constatou que, apesar de a instituição contar com avanços com obras, ainda é preciso superar algumas barreiras, sendo um dos maiores problemas a acessibilidade física, já que as construções da universidade são muito antigas e de difícil adaptação. A barreira, citada por Alencar (2013), dificulta o desenvolvimento do trabalho dos servidores com deficiência na instituição, uma vez que eles têm a sua autonomia de ir e vir “engessada”, dificultando, assim, o bom andamento do trabalho. Durante a pesquisa, a autora observou que a instituição passou por diversas reformas para melhorar a acessibilidade física, contudo, devido ao tamanho da instituição e a sua localização geográfica, as necessidades de reformas são maiores que os ajustes realizados.

A autora ainda falou das barreiras atitudinais e pedagógicas. Quanto à barreira atitudinal, ela relata que o problema está com as pessoas, pois são preconceituosas, contudo, a instituição não pratica nenhuma ação para mudar essa prática e não são desenvolvidas políticas para superar essas barreiras. Já em relação à acessibilidade pedagógica, ela descreve que os entrevistados, alunos e professores, relatam que é a mais difícil de ser alcançada, pois deve ser tratada de forma individualizada, adequando-se às características de cada deficiente. Segundo a autora, os professores são sensibilizados com o problema e buscam, da maneira deles, resolver as questões que surgem. Entretanto, até mesmo os professores precisam de uma intervenção de profissionais específicos, que a UFJF não possui em seu quadro de servidores.

Quanto aos servidores com deficiência, Alencar (2013) afirma que a instituição não possui qualquer ação voltada para esse público, contudo, segundo a autora, eles são atendidos de forma indireta nas ações realizadas pela CAEFI, que tem como público alvo os alunos. Ela relata que, devido à falta de divulgação das ações da coordenação, a adesão dos servidores é nula, ou seja, mesmo podendo participar dos projetos que levariam a uma melhoria no desenvolvimento dos servidores, eles não participam, por falta de divulgação.

Opuska e Hartmann (2013) afirmam que a inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho garante a estes cidadãos o objetivo fundamental da República Federativa do Brasil, o Princípio da Dignidade da Pessoa Humana, que está previsto no artigo 1º, inciso III, CF/88, tendo em vista que o trabalho proporciona dignidade ao homem. Para os autores, é a partir do trabalho, que o indivíduo adquire meios para a sua própria sobrevivência e da sua família, portanto, negar-lhes esse o acesso é impedir a posse de todos os seus demais direitos.

2.1.1 Acessibilidade Atitudinal

Os estereótipos sociais alimentados sobre as pessoas com deficiência costumam generalizar, sob o efeito de mitos e, nesse sentido, a sociedade passa a aprovar e repetir várias atitudes negativas. Com essas atitudes, o valor do indivíduo é reduzido, já que o foco passa a ser o da limitação e do déficit, em detrimento da pessoa.

As mudanças fundamentais para a eliminação dessa barreira requer um esforço contínuo de toda sociedade, com o propósito de suscitar e manter as condições de acesso, que procuram proporcionar, às pessoas com deficiência, uma atuação ampla e equitativa. Nesse sentido, Ribeiro (2016) argumenta que:

[...] as barreiras atitudinais ocorrem porque as relações humanas e sociais manifestam componentes cognitivos, afetivos e comportamentais que, de forma consciente ou não consciente, estão imbricados em uma dinâmica de representações, percepções e valores que definem uma posição social e determina o lugar que cada indivíduo ocupa nessa dinâmica. É nas relações interpessoais que se ancora parte significativa da constituição das identidades dos sujeitos, visto que permitem uma identificação com algumas pessoas e uma diferenciação em relação a elas (RIBEIRO, 2016, p.19).

Logo, corroborando com a afirmação da citação anterior, a acessibilidade atitudinal vem assumindo um importante papel, sendo determinante na difusão de atitudes e valores capazes de impulsionar o comportamento social de uma pessoa. É através da educação de valores inclusivos, que a sociedade aprende a assumir comportamentos e atitudes que influenciarão os comportamentos e atitudes futuras.

A pesquisa realizada por Ribeiro (2016) mostrou que na universidade de Pernambuco, as principais barreiras encontradas foram a rejeição e o descrédito.

Para a autora, as pessoas têm dificuldades de acreditar na capacidade das pessoas com deficiência. Ela ainda destaca que a barreira de atitude vem como um empecilho para acessibilidade, de forma consciente ou não, restringindo a possibilidade de participação e o desenvolvimento cognitivo, afetivo e social da pessoa com deficiência. Essa barreira vem carregada de preconceitos, estereótipos e estigmas, que podem definir e marcar a identidade de uma pessoa.

É importante ressaltar que muitas pessoas desconhecem ou ignoram o uso correto da terminologia adotada para conceituar as pessoas com deficiência. Mendonça (2010) alerta que existe uma grande variação dessas terminologias, que acabam sendo acompanhadas de atitudes que geram preconceito por grande parte da população. Logo, a construção de uma sociedade inclusiva passa também pelo cuidado com a linguagem.

Sassaki (2010) afirma que jamais houve ou haverá apenas um termo correto para denominar tais pessoas. Para o autor, o termo utilizado é compatível com os valores vigentes em cada sociedade que, enquanto evolui no seu relacionamento com as pessoas, determina este ou aquele tipo de deficiência. Ainda, segundo o mesmo autor, o fato de a pessoa ter uma deficiência é parte dela, logo, o verbo “portar” ou “portadora”, como substantivo ou adjetivo, não é uma condição inata ou adquirida que faz parte da pessoa. Portanto, uma pessoa só porta algo que ela possa não portar, deliberada ou casualmente.

Os termos são denominados corretos, em virtude de conceitos e valores existentes em cada época. É importante destacar que a legislação se adequou à terminologia que deve ser usada, estabelecendo que a deficiência é uma característica da pessoa, e não precisa ser escondida ou disfarçada.

Diversos autores já utilizaram termos como “mongoloide”, “aleijado”, “manco”, “defeituoso”, entre outros, para denominar pessoas com deficiência. De acordo com Rebelo (2008), para não ocorrer um equívoco, muitas pessoas utilizam-se de eufemismos para tratar das pessoas com deficiência, como “pessoas verticalmente desprovidas”, fazendo referência a pessoas de baixa estatura. Tal fato decorre da dificuldade ou demora da sociedade em mudar os seus comportamentos e conhecimentos em relação à situação das pessoas com deficiência, ou pela simples resistência à mudança de paradigmas.

A partir da pesquisa de Alencar (2013), na UFJF foi verificado que a acessibilidade atitudinal não é discutida e, por isso, não existe nenhum tipo de ação

voltada para esse tipo de barreira. Nesse sentido, essa barreira está presente na instituição, mesmo que de forma velada. Para a autora, a acessibilidade atitudinal é a que “leva mais tempo para ser construída, uma vez que parte da necessidade de mudança de cultura” (ALENCAR, 2013, p.124).

A partir da convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, adotada pela ONU em 13 de dezembro de 2006, ficou definido que o termo usado mundialmente para denominar tais pessoas é “Pessoa com Deficiência”. Para Sasaki (2010), a aceitação de tal nomenclatura é importante, pois não esconde ou camufla a deficiência e não aceita a ideia de que todos são deficientes, o que é muitas vezes usado como consolo. O autor supracitado combate ao eufemismo e defende a ideia de igualdade, entre as pessoas com deficiência e as demais, em termos de direitos e dignidade. Dessa forma, o autor acredita na equiparação de oportunidades para as pessoas com deficiência, atendendo às diferenças individuais e às necessidades especiais, que não devem ser ignoradas.

Para Rebelo (2008), tal expressão, “Pessoa com Deficiência”, é a mais correta, pois entre essas pessoas, estão aquelas que têm problemas transitórios que, a partir de intervenções médicas, podem se recuperar plenamente. Fonseca (2008 *apud* MENDONÇA, 2010) argumenta que o conceito adotado supera as legislações tradicionais, que focavam apenas no aspecto clínico da deficiência. Logo, esses fatores passam a ser considerados atributos das pessoas.

Ponte e Silva (2015) acreditam que:

[...] a inclusão só pode ser considerada satisfatória quando todos adaptarem-se ao novo conceito de sociedade, em que prevalece o respeito aos direitos e deveres das pessoas com deficiência e também das pessoas não deficientes (PONTE; SILVA, 2015, p. 267).

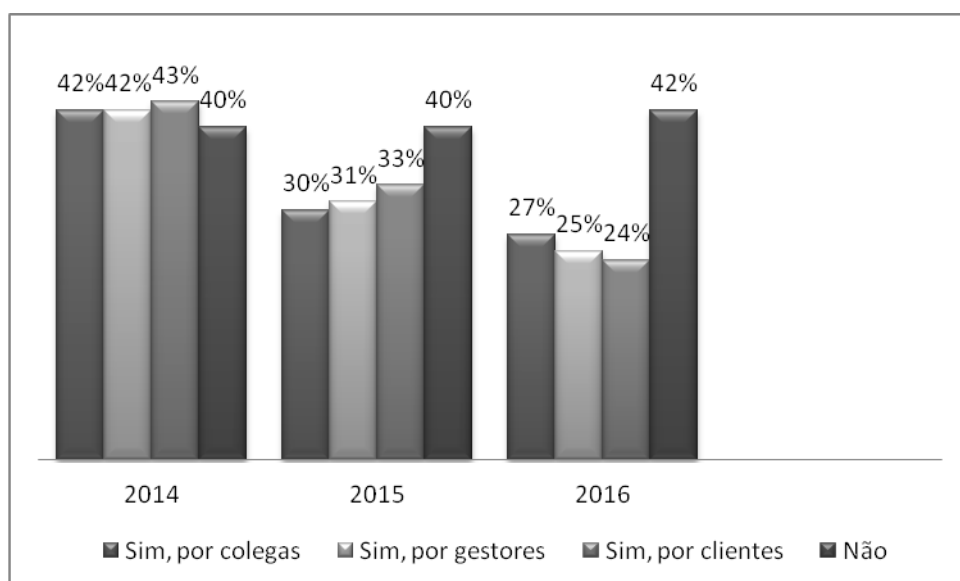
Os pesquisadores Tanaka e Manzini (2005) realizaram um estudo, no qual entrevistaram seis pessoas, do setor de gestão de pessoas, de uma empresa brasileira, com mais de cem trabalhadores, e dentre eles estavam pessoas com deficiência. Os autores afirmaram que, mesmo a empresa alegando empregar pessoas com deficiência para “desmistificar a ideia de que eles não teriam condições de exercer um trabalho”, ela contratava, em razão da obrigatoriedade determinada pela lei.

De acordo com os entrevistados da pesquisa, quando as pessoas com deficiência são admitidas na empresa, encontram muitas dificuldades de relacionamento com os outros funcionários, por se sentirem diferentes ou inferiores. Com os meios para solucionar os problemas apresentados no estudo, podemos perceber que a empresa não está preparada para receber pessoas com deficiência, pois entre essas ações, está a eliminação de barreiras, tanto de natureza arquitetônica quanto de natureza funcional, além da adaptação do ambiente das empresas, com a colocação de rampas de acesso aos diferentes locais, construção de banheiros adaptados, instalação de elevadores, entre outros.

Os resultados da pesquisa mostraram que o preconceito e a ideologia são as principais barreiras na contratação de pessoas com deficiência, já que para a amostra, a contratação ocorre por causa da obrigatoriedade da Lei, e as dificuldades resultam de condições orgânicas e não de dificuldades sociais.

Com o objetivo de apresentar informações que possam nortear os profissionais na condução de ações e programas de inclusão de pessoas com deficiência no ambiente corporativo, o iSocial realizou uma pesquisa, para verificar se as pessoas com deficiência sofrem preconceito no ambiente de trabalho, nos de 2014 a 2016. O Gráfico 7 apresenta o resultado dessa pesquisa.

Gráfico 7 - As Pessoas com deficiência sofrem Preconceito no ambiente de Trabalho



Fonte: Adaptado pela autora com base nos dados do i.Social

De acordo com a pesquisa, um grande número de pessoas acredita que as pessoas com deficiência sofrem preconceito no ambiente de trabalho, seja por colegas, gestores ou clientes. Tais dados revelam a falta de conhecimento da sociedade sobre as pessoas com deficiência, mascarando fatores sociais importantes, que impedem a inclusão social destas pessoas, como o acesso ao emprego. É importante ressaltar que o trabalho é uma questão que afeta tanto pessoas com ou sem deficiência, e que ambas podem ter a mesma dificuldade para determinada tarefa.

2.1.2 Políticas de Acompanhamento para Pessoas com Deficiência

A Lei de Cotas obriga o preenchimento de 2% a 5%, das vagas do quadro de funcionários, com reabilitados²⁹ ou com pessoas com deficiência. Tal norma tem contribuído no processo de inclusão e para a autonomia da pessoa com deficiência, possibilitando melhor integração, no mercado de trabalho, para essas pessoas. Porém, estar integrado em um ambiente de trabalho não significa estar incluído.

Sasaki (2010) compara o mercado de trabalho a um campo de batalha, onde as pessoas com deficiência, no passado, empenhavam-se em conseguir algum emprego. Atualmente, esse cenário tem sido outro, uma vez que, devido à lei de cotas, as pessoas têm conseguido vaga no mercado de trabalho. Porém, as críticas têm sido em torno da falta de ações de acessibilidade nos locais de trabalho.

O processo de inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho passou por várias fases e Sasaki (2010) divide essas etapas em quatro, sendo elas: exclusão, segregação, integração e inclusão.

A fase da exclusão é o momento que as pessoas com deficiência não têm acesso ao mercado competitivo. Empregar essas pessoas era tido como uma forma de exploração, que deveria ser combatida com lei, além de se ter a ideia que o trabalho era incompatível com o grau de desenvolvimento que a sociedade tinha

²⁹ Entende-se por reabilitada a pessoa que passou por processo de orientação, que a possibilitasse a adquirir, a partir da identificação de suas potencialidades laborativas, o nível suficiente de desenvolvimento profissional para o reingresso no mercado de trabalho e a participação na vida comunitária (Decreto nº 3.298/99, art. 31). A reabilitação torna a pessoa novamente capaz de desempenhar as suas funções ou outras diferentes das que exercia, se estas forem adequadas e compatíveis com a sua limitação. Disponível em: <<https://www.selursocial.org.br/faq.html#s9>>. Acesso em: 08 jul. 2017.

alcançado. Sasaki (2010) ressalta que tais convicções eram resultado não só de ideologias, mas pelo fato de que a medicina, a tecnologia e as ciências sociais ainda não haviam descoberto as possibilidades destas pessoas.

Na fase da segregação as pessoas com deficiência passaram a ser atendidas em instituições especiais, nas quais eram prestados todos os tipos de serviço, como atividades sociais, educacionais e lazer, além de oficinas protegidas de trabalho e também no próprio domicílio. Nessa fase existia uma oferta de trabalho e não emprego, logo as empresas tinham um objetivo de lucro fácil, já que podiam usar mão de obra barata e sem nenhum vínculo empregatício.

Na fase da integração, o autor ainda relata três formas, aplicadas em relação aos trabalhadores com deficiência:

1. Trabalho plenamente integrado: nenhuma alteração no ambiente. “As pessoas com deficiência são admitidas e contratadas em órgãos públicos e empresas particulares, desde que tenham qualificação profissional e consigam utilizar os espaços físicos e os equipamentos das empresas sem nenhuma modificação”.
2. Trabalho integrado: alguma alteração no ambiente. “Pessoas com deficiência, após seleção, são colocadas em órgãos públicos ou empresas particulares que concordam em fazer pequenas adaptações nos postos de trabalho, por motivos práticos e não necessariamente pela causa da integração social”.
3. Trabalho semi-integrado: mesmo local, mas diferente força de trabalho – alteração significativa. “Pessoas com deficiência trabalham em empresas que as colocam em setores exclusivos, portanto segregativos, com ou sem modificações, de preferência afastados do contato com o público” (SASSAKI, 2010, p.59 e 60).

As fases retratadas anteriormente mostram a dificuldade do percurso pelo qual pessoas com deficiência passaram para chegar à inclusão. O autor ressalta que, em todas essas formas, pode acontecer de o funcionário com deficiência não ser envolvido em programas de desenvolvimento de recursos humanos e/ou promovidos, por motivo de inacessibilidade ambiental ou por ignorância da instituição.

Neste contexto, é que se descortina o novo campo de uma sociedade inclusiva, sem a visão de impor preconceitos ou regras para os deficientes, chegando à última fase, da inclusão, é a atual, quando o mundo do trabalho não tem dois lados. Nesse momento todos enfrentam junto o desafio da produtividade e

competitividade. A figura da empresa inclusiva surge em um panorama do mercado de trabalho que só tem vencedores.

A partir das fases estudadas por Sasaki (2010), percebemos as dificuldades pelas quais as pessoas com deficiência passaram para se incluir no mercado de trabalho. Percebemos, também, que atualmente, devido a vários fatores, essa inclusão vem se modificando pela ampliação do acesso ao mercado de trabalho. Ressalta-se, portanto, que, a contratação de pessoas com deficiência deve ser realizada como a de qualquer outra pessoa, esperando delas o mesmo profissionalismo que se espera de qualquer outro.

Diante desse contexto atual, Neidenbach (2013) afirma que uma instituição inclusiva pode ser considerada como “agentes de mudança social”, agindo positivamente ou negativamente, em decorrência da situação estratégica que ocupa no contexto social. A inclusão no trabalho traz benefícios para a sociedade propiciando a visibilidade de valores éticos e de solidariedade da empresa, reafirmando responsabilidade social das pessoas envolvidas nesse processo.

Para Souza e Kamimura (2010):

As dificuldades das pessoas com deficiência [...] está na falta de qualificação para garantir sua inclusão e permanência neste mercado, além das nas condições objetivas e subjetivas apresentadas pelo empregador que não prepara espaço físico para receber a pessoa com deficiência, além de escolher o tipo de deficiência permitida para contratação a fim de evitar despesas e facilitar a convivência (SOUZA; KAMIMURA, 2010, p. 13).

Conscientizar todos os atores envolvidos no processo de integração no trabalho das pessoas com deficiência é uma ação importante. É preciso desenvolver ações que contemplem a todos, para que sejam minimizadas as possíveis barreiras encontradas pelas pessoas com deficiência como, barreiras física, atitudinal, comunicacional, instrumental, entre outras. Importante destacar que a inclusão requer uma mudança do sistema social comum, para acolher toda a diversidade de pessoas. Conforme demonstrado por Sasaki (2010) passamos por diversas fases e ainda temos que avançar.

A importância do trabalho, na vida do ser humano, vai muito além da necessidade da manutenção financeira. O ofício representa a forma como o homem interage com o meio e o transforma, assegurando a sua sobrevivência e

estabelecendo relações interpessoais, que servem para reafirmar a sua identidade. É no trabalho que desenvolvemos nossas habilidades, nos envolvemos com pessoas, aprendemos a conquistar nossos espaços e, com isso, alcançar os nossos objetivos na vida. Trabalhar se constitui numa parte importante da vida.

Nesse sentido, a nossa sociedade entende o ser humano como cidadão, como ser único e respeitado, por meio da atividade laboral. O trabalho tem um papel fundamental na socialização, sendo que é através dele que o indivíduo conquista a autonomia, o respeito, a dignidade e a singularidade. Para Rebelo (2008), muitas pessoas se agarram ao trabalho, ignorando a sua saúde, tanto física quanto psíquica. Porém, o mesmo autor ressalta que “o trabalho não é só sofrimento” (REBELO, 2008), as pessoas trabalham por gozo, por companheirismo e, até mesmo, por reconhecimento.

Godke (2010) realizou a sua pesquisa em nove empresas, localizadas em Curitiba e Região Metropolitana, que possuíam trabalhadores com deficiência em seu quadro. O autor se baseou na lei de cotas e na relação com a educação profissional e com o trabalho. Ele entrevistou mais de 100 funcionários, entre eles estavam trabalhadores com deficiência e de diferentes e setores. Os entrevistados deficientes trabalhavam em montagens de painéis, nos setores de embalagem, etiquetagem, reciclagem, entre outros. Entre as suas deficiências, estavam presentes as deficiências físicas, intelectual, visual e auditiva.

O autor usou, como técnica de pesquisa, para coleta de informações, a entrevista e a observação, pois, segundo ele, essa seria a melhor forma de aumentar a precisão na captura dos dados. Além disso, essa metodologia também respeitaria a utilização de trabalhadores deficientes nos ambientes pesquisados, além de contemplar a falta de trabalhos teóricos que estabelecem a relação entre a educação profissional e a atuação do deficiente na cadeia produtiva industrial.

A partir de sua pesquisa, Godke (2010) concluiu que apenas 1 (uma) das empresas entrevistadas cumpre a lei de cotas, 5% de postos ocupados por deficientes quando a empresa possui mais de 1000 funcionários. As empresas relataram que não cumprem a lei por: escolaridade baixa, falta de candidato, incompatibilidade da deficiência com posto de trabalho, falta de comprometimento dos deficientes, e questões comportamentais.

Para Godke (2010) a obrigatoriedade de se contratar pessoas com deficiência deveria ser vista como uma oportunidade concreta onde essas pessoas

possam exercer sua cidadania requerendo seus direitos. Mas a realidade é que a inclusão dos trabalhadores deficientes nos processos produtivos se dá de uma forma subordinada e em postos precários que não exigem qualquer formação ou escolarização.

O autor concluiu que os direitos para os deficientes são parcialmente concretizados, principalmente quando a proposta é incluí-los no trabalho onde prevalecem exclusivamente os interesses do capital. Quanto ao trabalho ele identificou que as empresas excluem as pessoas com deficiência do setor produtivo oferecendo atividades precárias e esvaziadas de conteúdo.

A lei de cotas garante a reserva de vagas para as pessoas com deficiência, e também a oportunidade para que essas pessoas mostrem que são capazes de realizar um trabalho em igualdade de condições com as demais. Porém, ela não garante o desenvolvimento de práticas de gestão do trabalho para essas pessoas, que conforme demonstrado a partir da pesquisa de Godke (2010), gerando a segregação em setores específicos ou em funções menos valorizadas.

As instituições deveriam se adequar para receber as pessoas com deficiência, realizando os ajustes necessários para minimizar ou excluir os possíveis impasses que possam surgir. Essas medidas devem promover a acessibilidade e a adaptação na organização do trabalho, atendendo às necessidades específicas do trabalhador deficiente, com o objetivo de garantir a igualdade de oportunidade no desenvolvimento do trabalho. Entre as adequações, Tanaka e Manzini (2005) destacam:

- a) eliminação de barreiras tanto de natureza arquitetônica quanto de natureza funcional;
- b) adaptação do ambiente das empresas com a colocação de rampas de acesso aos diferentes locais, banheiros adaptados e, se possível, a instalação de elevadores;
- c) adaptação de recursos para facilitar o acesso às informações do ambiente de trabalho... (TANAKA; MANZINI, 2005, p.290 e 291).

Práticas de acompanhamento contínuas desses trabalhadores deveriam ser adotadas, para que esses servidores não fiquem esquecidos e acabem se frustrando com o trabalho desenvolvido, seja por falta de acessibilidade ou estímulo. O Quadro 1 elenca algumas atitudes que podem ser trabalhadas para minimizar alguns problemas com trabalhadores com deficiência.

Quadro 1 - Atitudes a serem adotadas pela instituição

Políticas de acompanhamento	Influência no trabalhador
Acessibilidade	Garante Autonomia
Análise do perfil do profissional	Adequação das tarefas Foco nas potencialidades do profissional
Treinamento	Igualdade de oportunidades
Sensibilização	Promoção da interação e da convivência entre pessoas com e sem deficiência
Equipe de acompanhamento	Identificação de futuros problemas

Fonte: Elaborado pela autora.

2.2 CONCEPÇÕES DA PESQUISA DE CAMPO

O presente estudo é apresentado como uma análise acerca das políticas de acessibilidade para as pessoas com deficiência na Universidade Federal de Juiz de Fora, com ênfase nos impasses que esses servidores têm encontrado dentro da instituição e em como eles têm superado as dificuldades do dia a dia. Além disso, busca analisar, também, qual suporte a UFJF tem dado a esses servidores. Fatos relevantes sobre o tema são descritos, ao longo desta dissertação, a partir de dados e informações coletados preliminarmente ou no momento de realização da pesquisa de campo.

A partir dos dados coletados, esse estudo procura compreender como aprimorar ou possibilitar a adoção de procedimentos inclusivos, na instituição, para os servidores com deficiência. As reflexões são realizadas a partir de evidências coletadas na pesquisa de campo. A pesquisa se apresenta com base qualitativa, pois visa interpretar as evidências encontradas, correlacionando-as com todo processo de construção da dissertação.

Segundo Ribeiro (2015), a pesquisa é o procedimento científico para responder questões consideradas relevantes. Godoy (1995) aponta a característica da pesquisa qualitativa como sendo:

[...] o ambiente natural como fonte direta de dados e o pesquisador como instrumento fundamental. Os estudos denominados qualitativos têm como preocupação fundamental o estudo e a análise do mundo empírico em seu ambiente natural. Nessa abordagem valoriza-se o contato direto e prolongado do pesquisador com o ambiente e a situação que está sendo estudada. No trabalho intensivo de campo, os dados são coletados utilizando-se equipamentos como videoteipes e gravadores ou, simplesmente, fazendo-se anotações num bloco de papel (GODOY, 1995, p. 62).

Para fins de elaboração desta pesquisa e para atingir o objetivo, a metodologia aplicada ao estudo é dividida em:

[1] pesquisa bibliográfica exploratória: que fundamenta teoricamente o estudo para a construção do primeiro capítulo. Para isso, foram usados documentos institucionais, números e dados estatísticos relacionados ao caso, que trouxeram a realidade atual da pessoa com deficiência em relação aos aspectos social, cultural, político e econômico. Com isso, o leitor pode ter uma visão geral do tema em estudo.

[2] pesquisa de campo: com entrevistas semiestruturadas, conforme constam nos apêndices A, B, C, D e E deste trabalho. Nesse sentido, houve a aplicação dos instrumentos de coleta de dados, bem como a análises dos dados que desencadeiam o plano de ação constante do terceiro capítulo.

A adoção destas técnicas se justifica pelo fato de se buscar informações que interessem a este estudo, pois permite analisar a realidade, a partir de vários ângulos. O plano amostral da pesquisa é composto por 3 servidores deficientes da instituição, o Diretor da Diretoria de Ações Afirmativas, Coordenadora de Movimentação de Pessoal, Pró-Reitor de Infraestrutura, Coordenadora do SIASS/COSBE, conforme se apresenta o Quadro 2.

A fim de garantir o anonimato dos pesquisados, eles foram identificados pela letra “P”, conforme demonstrado no Quadro 2.

Quadro 2 - Sujeitos entrevistados

Sujeitos	Identificação
Diretor de Ações Afirmativas	E1
Coordenadora de Movimentação de Pessoal	E2
Pró-Reitor de Infraestrutura	E3
Coordenadora do SIASS/COSBE	E4
Servidor	E5
Servidor	E6
Servidor	E7

Fonte: Elaborado pela autora.

As entrevistas semiestruturadas foram elaboradas, tendo como base os aspectos relacionados ao referencial teórico deste estudo, com a finalidade de compreender as dificuldades encontradas pelos servidores com deficiência na Universidade Federal de Juiz de Fora. Os roteiros de entrevistas expõem, inicialmente, uma breve apresentação do objetivo do estudo. A intenção neste caso é deixar o entrevistado à vontade para emitir opiniões frente às questões levantadas pelos instrumentos de coleta de dados.

As entrevistas foram previamente agendadas com os sujeitos institucionais, e foram realizadas pela própria pesquisadora, com a devida apresentação da proposta de pesquisa, bem como da Carta de Apresentação do programa de mestrado. O período, marcado para a realização das entrevistas, foi de abril a maio de 2017, que teve que ser estendido, por falta de agenda de alguns dos entrevistados que estavam viajando, além da necessidade de se incluir mais uma entrevista na pesquisa.

Durante a entrevista com a Coordenadora de Movimentação de Pessoal, houve a possibilidade encontrar mais subsídios para embasar tal estudo, com a coordenadora do Sistema de Atenção à Saúde do Servidor (SIASS) e, por isso, foi incluída mais uma entrevista.

Todas as entrevistas tiveram as gravações autorizadas pelos sujeitos, e tiveram um período de duração entre 20 minutos e 45 minutos. O Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (Apêndice F) foi assinado individualmente por cada entrevistado e pela pesquisadora, sendo que uma via deste se encontra arquivada com a pesquisadora e a outra foi entregue ao entrevistado.

Ainda sobre a pesquisa de campo, cabe relatar que, na tentativa de marcar a entrevista com o Pró-reitor de Infraestrutura, o mesmo me orientou a realizar a pesquisa com a sua Pró-reitora adjunta, já que ela é engenheira da Universidade desde 1993 e sempre trabalhou na área de manutenção, além de ter, segundo o Pró-reitor, vários projetos sobre acessibilidade em andamento. O mesmo aconteceu na entrevista com a Pró-reitora de Gestão de Pessoas, quando foi verificada a necessidade de entrevistar a Coordenadora de Movimentação de Pessoal, que é a responsável por movimentar todo quadro de servidor da instituição.

Cabe destacar que o objetivo inicial era entrevistar servidores de diferentes setores da UFJF que possuíam diferentes deficiências, contudo, não conseguimos localizar alguns dos servidores que estavam no sistema, por isso, a entrevista foi

feita com dois servidores que têm a mesma deficiência. Nesse sentido, foram entrevistados 2 cadeirantes (E5 e E6) e uma servidora surda (E7). Os E5 e E6 estão na instituição há mais de 10 anos e já passaram por dois locais diferentes de trabalho, além de terem sido estudantes da instituição. Já a E7 está na UFJF desde 2012 e trabalhou em vários setores no Hospital Universitário (HU).

2.3 APRESENTAÇÃO DOS DADOS, ANÁLISE E INTERPRETAÇÃO

Considerando a amplitude do tema, assim como suas inúmeras possibilidades de análise do caso, o presente tópico está dividido em três eixos de análise, que serviram para orientar a pesquisa:

- [1] Acessibilidade Física. Nesse tópico, são apresentadas as adaptações e as mudanças que estão sendo feitas no campus, a fim de ampliar as possibilidades de acessibilidade na instituição. Esse item apresenta, ainda, a percepção dos sujeitos quanto à acessibilidade física na UFJF.
- [2] Acessibilidade Atitudinal. É demonstrada a acessibilidade atitudinal na visão dos entrevistados.
- [3] Políticas de Acompanhamento dos servidores deficientes. Nesse momento, são levantadas as políticas que a instituição possui e apresentadas as sugestões dos entrevistados para a melhoria e a implementação de políticas eficazes.

2.3.1 Acessibilidade Física

A partir dos dados da pesquisa de campo percebemos que a UFJF conta com alguns espaços acessíveis, como é o caso da Faculdade de Educação, por exemplo, onde pessoas com mobilidade reduzida tem acesso aos espaços da Faculdade, inclusive a parte superior. Porém, a acessibilidade física não está presente em todos os ambientes da instituição. Sasaki (2010) afirma que “uma empresa inclusiva é aquela que está implementando gradativamente as medidas de acessibilidade”, logo os avanços identificados demonstram interesse da universidade em realizar melhorias nas condições de acessibilidade. E3, engenheira da universidade desde 1993, relata que a UFJF sempre se preocupou em melhorar os acessos da instituição, e que, constantemente faz reparos para melhorar a

circulação das pessoas com deficiência no campus. Além disso, a entrevistada diz ter vários projetos em andamento, como acesso com corrimão para dar segurança, pinturas no chão demarcando a reserva de vagas para pessoas com deficiência e um projeto maior, que é a instalação de elevadores em todas as unidades da instituição.

A gente sempre primou por melhorar os acessos [...] Aprendemos a fazer a pintura no chão para reservar vagas para portadores de necessidades especiais, já criamos várias vezes rebaixo de passeio e várias outras medidas, assim a gente sempre busca melhorar na questão da manutenção, quantas obras também a gente tem feito. Temos primado muito pela questão de acessibilidades, os arquitetos têm feito projetos sempre prevendo essa questão. (E3. Entrevista concedida em 02 de Maio de 2017).

Contudo, segundo E3, por falta de verbas, muitos desses projetos estão parados e, quando possível, são substituídos por outros, como os elevadores que já estavam todos licitados, mas o processo de licitação teve que ser interrompido.

[...] onde não tem como construir uma rampa, a gente vai colocando elevador. A previsão é quando tiver recurso. Dependem de recurso está muito difícil na universidade, pois hoje ela está em segundo plano no orçamento público. (E3. Entrevista concedida em 02 de Maio de 2017).

Apesar dos esforços que estão sendo realizados para que todas as unidades sejam adaptadas, algumas apresentam maiores dificuldades de adaptação. Em alguns casos, a falta de elevadores tem como ser resolvida com rampas, porém, em unidades mais antigas, não há espaço para essa modificação e, nesse sentido, a situação acaba ficando sem solução. Diante dos fatos, percebemos que, apesar de haver na UFJF uma preocupação com acessibilidade física, demonstrada na preocupação com a execução de ações que tornem o campus mais acessível, isso não tem sido suficiente para eliminar as barreiras existentes na instituição.

Neidenbach (2013) afirma que a presença de rampas, apoio de corrimão, vagas reservadas nos estacionamentos e elevadores são ações que beneficiam tanto a pessoa com deficiência como a população em geral. Para a autora, as modificações demonstram uma preocupação com as pessoas e em atendê-las bem. Nesse sentido, tais mudanças são indicadores de uma mudança gradativa na sociedade. Esse fato se torna relevante, já que a universidade é um espaço

frequentado por diversas pessoas para lazer e atividades físicas. Sendo assim, as reformas, mencionadas pela E3, beneficiam não somente aos servidores, mas também a toda a população que frequenta o campus.

Os locais mais acessíveis na Universidade são a reitoria e a Faculdade de Educação, segundo os entrevistados. Contudo identificamos que dentro da própria Reitoria existem acessos que não estão dentro do padrão estabelecido pela Norma de Acessibilidade a edificações, mobiliário, espaços e equipamentos urbanos. Quanto essas obras, que foram criadas fora das normas, E3 afirma que com o tempo as pessoas criam acessos onde não existiam, e como tem como impedir a circulação das pessoas nesses locais a PROINFRA apenas cimenta o acesso para dar maior segurança na locomoção. Ela afirma que

Onde as pessoas criam acesso a gente geralmente vai e faz um passeio porque já é onde as pessoas vão passar mesmo não adianta você brigar contra (E3. Entrevista concedida em 02 de Maio de 2017).

Já a rampa da Faculdade da Letras, que já foi alvo de críticas por servidores deficientes por ser muito alta e dificultar o acesso, E3 explica que, quando ela foi criada estava dentro das Normas de inclinação que era 10%. Contudo essa Norma mudou para 8%. Tal fato mostra a importância em se planejar constantes vistorias em torno da instituição, para que estabeleça procedimentos de constantes reparos, a fim de atingir de forma eficiente as pessoas com deficiência que circulam pelo campus.

A gestora afirma que, apesar dos esforços que estão sendo realizados para que todas as unidades sejam adaptadas, algumas apresentam maiores dificuldades de adaptação. Para ela, a maioria das unidades tem possibilidade de solução técnica quanto à acessibilidade física, mas faltam recursos. Ela relata que a questão da acessibilidade melhorou muito, pois por muito tempo, as pessoas não tinham acesso ao segundo andar dos prédios da UFJF, a não ser por escadas, e, atualmente, muitos prédios da universidade já contam com elevadores e rampas que dão acesso aos andares superiores.

Contudo, apesar dos visíveis avanços da instituição E5 relata que o elevador da Reitoria precisa de chave para ser acionado, e ela fica com as secretarias que se localizam no segundo andar do prédio. Sendo assim, para que qualquer pessoa

possa usar o elevador ela precisa encontrar alguém possa ir ao segundo andar do prédio para destrancá-lo. Já E3 rebate que tal procedimento é “folclore”, ela afirma que:

Isso é folclore, porque a recepcionista que fica na entrada da reitoria tem a chave, ela mesma abre o elevador e não precisa ir lá em cima. Então, isso não é bem assim não, o pessoal da conservadora que está sempre por ali também tem a chave. O acesso tem sim, se chegar alguém é só chegar e falar com alguém da conservadora ou com a recepcionista da reitoria, que fica logo ali na entrada, eles têm a chave (E3. Entrevista concedida em 02 de Maio de 2017).

É importante ressaltar que esse problema com os elevadores trancados não é novo na UFJF. Em pesquisa realizada em 2013, por Alencar, a autora, a partir das pesquisas de campo, identificou o mesmo problema, afirmando que:

Ele relata que ainda existem muitas barreiras em algumas unidades, como por exemplo, banheiros adaptados que ficam trancados, elevadores também trancados, sendo que o deficiente físico precisa pedir a chave para poder utilizar. (ALENCAR, 2013, p.102).

Tal fato demonstra um retrocesso em relação à acessibilidade física na instituição, porque para que a acessibilidade seja realidade, não basta apenas instalar elevadores e mantê-los trancados, as pessoas com deficiência precisam ter liberdade para usá-los. Nesse contexto, esse tipo de situação não cabe em qualquer instituição que tenha pessoas com deficiência e precisam desse recurso para ter a liberdade de se locomover.

E5 lembra que quando ingressou na Universidade, em 2008, os problemas eram tantos, que ele fez várias reclamações na ouvidoria. As maiores críticas dele foram em relação ao calçamento. Segundo o servidor, a universidade só faz reparos em um lado da calçada, que é onde as pessoas usam para atividades físicas, já no outro, os reparos não são feitos e vivem cheios de buracos, dificultando a passagem. Ele relata, ainda, que a UFJF tinha disponível apenas um ônibus adaptado, e que quando estragava, não tinha como ser substituído. Já E6 afirma que o problema não é com os ônibus, mas sim o trajeto do ponto ônibus até a reitoria, e que muitas vezes, esse acesso se dá em locais que não existem rampas, logo, ele tem que passar pelo estacionamento.

E6 corrobora com E5 sobre as condições do calçamento que, para ele, são muito ruins, principalmente na Faculdade de Direito. Ambos os servidores relatam que, na via principal da Faculdade do Direito, não há entrada para cadeirantes, e se o deficiente vier de ônibus, ele tem que ir até o estacionamento para entrar na faculdade, pois o acesso do ponto é pela escada, e a condição da calçada é muito ruim, já que a universidade não faz os devidos reparos. Além da dificuldade de ter que transitar entre os carros, há o risco de serem atropelados.

Aqui tem um problema muito serio que eles reformam apenas um lado da calçada, só o lado que as pessoas fazem caminhada, o outro lado não (E5. Entrevista concedida em 09 de Maio de 2017).

Apesar dos problemas, há melhorias na UFJF, que vêm ocorrendo de forma gradativa e podem ser observadas a partir do relato de E5, que teve a sua primeira experiência na instituição em 2005, como aluno, quando fez o PISM (Programa de Ingresso Seletivo Misto). Nesse primeiro contato, ele relata que percebeu que não havia, na UFJF, o objetivo uma universidade acessível. Afirma, ainda, que, em 2005, existia o projeto inclusão, porém, não havia atenção voltada aos alunos que faziam o PISM. Nesse contexto, ele acrescenta que não teve um local adequado para fazer a prova, que foi realizada em uma sala de difícil acesso e não tinha banheiro próximo. Quando ele se tornou servidor, em 2008, foi lotado no prédio da reitoria, no primeiro andar, e não teve problemas com a acessibilidade no local de trabalho.

Sou deficiente desde os 12 anos. Em 2005, tinha o projeto incluir só que não tinha atenção voltada nem para os alunos que faziam o PISM, não tinha um local adequado para realizar a prova, era só uma sala longe e não tinha banheiro, foi uma situação bem complicada. Em 2007, a situação já foi um pouco melhor. Mas enquanto servidor da universidade, que eu me coloco desde 2008, na reitoria a condição de acessibilidade sempre foi tranquila, pelo menos internamente, o problema era pra chegar até lá (E6. Entrevista concedida em 02 de Maio de 2017).

Para os servidores, o maior problema gira em torno das unidades. E6 relembra que, quando começou a trabalhar na instituição, em 2004, “não tinha lugares muito acessíveis dentro da universidade, era bem mais difícil, não existia elevador e a maioria das unidades eram bem pouco acessíveis mesmo”.

Quando ingressou na UFJF, E6 foi lotado na faculdade de educação. Para ele, a coordenação de movimentação de pessoal, que é responsável pela alocação

dos servidores na instituição, escolheu o seu local de trabalho, por ser um dos poucos locais que tinham uma rampa e a possibilidade de um banheiro acessível, ou seja, as outras unidades não eram acessíveis e não poderiam recebê-lo. Ele recorda que a circulação no campus era quase que impossível, realidade que dificultava o bom andamento do trabalho, pois ele tinha que ir à reitoria para resolver problemas da sua unidade e não tinha como. Esse problema era resolvido com o malote, que demorava até dois dias para retornar, deixando o seu trabalho ineficiente.

A inacessibilidade das unidades também foi relatada por E5, que ainda ressalta que algumas faculdades são totalmente intransitáveis para ele, que é cadeirante. Segundo o servidor, esse problema se dá, devido à própria disposição geográfica da universidade, que é em um local cheio de morros. Tal questionamento também já foi alvo de críticas por Alencar (2013, p.86), em sua pesquisa, afirmando que, pelo “fato de a universidade estar localizada em um terreno montanhoso, sendo suas unidades construídas em platôs, acaba dificultando ainda mais a acessibilidade física dentro de seus limites”.

E5 afirma que para o desenvolvimento do seu trabalho, a falta de acessibilidade, em alguns locais na instituição, é um fator limitador, já que ele trabalha algumas vezes com a comissão de sindicância e de Processo Administrativo Disciplinar (PAD). Ele o deu exemplo de uma comissão de sindicância, relacionada ao curso de medicina, na qual ele participou e, nesse sentido, a reunião teve que ser na faculdade de educação, pois na medicina ele não tinha como ir, por falta de acessibilidade. Com isso, ele depende que as pessoas se desloquem até a unidade onde ele trabalha, para que possam realizar as reuniões do PAD.

E3 afirma que a Pró-reitoria de Infraestrutura prima muito pela questão da acessibilidade, e ela relembra que teve um servidor cadeirante que a mãe levava todos os dias para trabalhar na universidade. Ela relatou que a universidade adaptou a entrada do Pórtico até a faculdade onde o servidor trabalhava, para que a mãe pudesse levar a cadeira de forma segura. Hoje, esse servidor trabalha na Reitoria e, para E3, esse é um local com bastante acessibilidade, e, por isso os servidores que trabalham lá não têm problemas com a acessibilidade física.

Durante a pesquisa, foi identificado que a Reitoria é um local acessível em alguns pontos, contudo, na parte superior do prédio, encontramos alguns problemas, como a CAP. Esse é um setor subordinado à Pró-reitoria de Gestão de Pessoas,

que é responsável pelo gerenciamento dos dados cadastrais de todos servidores da UFJF, além da remuneração dos mesmos, e se localiza no segundo andar da Reitoria, sendo o acesso apenas pela escada. Quando E3 foi questionada sobre a falta de acessibilidade nesse local, ela afirmou que existe um projeto de fazer uma ligação pela biblioteca, pois existe um elevador que dá acesso ao segundo andar. Ressaltamos que o elevador em questão é o mesmo que foi criticado pelos servidores, pois fica trancado e o acesso a ele depende de outras pessoas.

E3 afirma que demandas como essa são muito pontuais e devem ser levadas até a Pró-reitoria de infraestrutura e, segundo ela, esse caso específico nunca foi questionado. Entretanto, E5 relata que já teve diversos problemas com o setor, pois, em vários momentos, precisou resolver problemas sobre a sua vida funcional e teve que tentar solucionar as pendências por telefone ou com ajuda de amigos que trabalhavam na reitoria. E5 afirma que:

Quando preciso ir ao pagamento, por exemplo, eu tenho que resolver por telefone. Diversas vezes que eu precisei de alguma declaração, tive que ir à central de atendimento ou pedir algum colega do RH pra subir e resolver pra mim (E5. Entrevista concedida em 09 de Maio de 2017).

Diante dos relatos, percebemos que muitas das dificuldades, apresentadas pelos servidores no cotidiano da Instituição, fazem alusões à acessibilidade de modo geral e, principalmente, às questões básicas, relacionadas à acessibilidade física e à inadequação de alguns espaços. Nesse contexto, Borges (2011, p. 55) afirma que “Os detalhes sobre as necessidades das pessoas com deficiência precisam ser observados para que facilitem a sua autonomia e independência, princípios importantes no processo de inclusão”.

Todos os servidores afirmaram que, quando ingressaram na instituição, foram alocados em prédios que tinham um mínimo de acessibilidade ou a possibilidade de tê-la, sendo eles a faculdade de educação, a faculdade de direito, a Reitoria e o HU. Esse fato, para E5, é uma solução prática para universidade, mas um problema para os servidores, uma vez que restringe a mobilidade, porque o leque de opções para uma remoção é extremamente restrito. A este respeito, E5 diz que:

Como servidor, na prática, a universidade não prepara todos os ambientes para receber qualquer tipo de servidor, ela pega o tipo de servidor e coloca em um ambiente. Pra ela, é muito mais econômico,

igual na educação, que é um local plenamente adaptado, o prédio novo tem elevador, o antigo não tem, mas tem a rampa com corrimão, por isso, é mais fácil ela colocar os servidores com deficiência aqui (E5. Entrevista concedida em 09 de Maio de 2017).

É fato que as adaptações que foram feitas na UFJF facilitam a vida de servidores com deficiência, porém, diante do exposto, é inegável que ainda está muito aquém do esperado. Percebemos isso a partir da fala de E1, que afirma que a universidade tem prédios que não têm rampa, que o tamanho das portas é inadequado e os corredores não são acessíveis, além de haver vários problemas com elevadores, o que dificulta o acesso das pessoas com deficiência. Além disso, mesmo em alguns prédios que têm elevadores, os equipamentos estão sempre com problemas, dificultando o acesso de professores e estudantes deficientes a alguns locais.

Segundo ele, há pouco tempo, a Direção, sob a sua chefia, recebeu reclamações de um professor que trabalha em um prédio que não tem acessibilidade, no segundo andar, e esse professor tem problema com locomoção, sendo que algumas tarefas deveriam ser realizadas no segundo andar. Para E1, essas são situações que cada unidade deve pensar sobre, ele relata que:

O problema do professor em questão foi resolvido, mas falta sensibilidade de cada unidade para resolver tais problemas. Se você tem pessoas com deficiência, têm coisas que você deveria fazer no térreo e coisas assim não são pensadas, são campanhas que a gente tem que desenvolver (E1. Entrevista concedida em 27 de Abril de 2017).

O Diretor reconhece que a instituição tem problemas, principalmente nos prédios mais antigos e, como exemplo, ele cita o Cine Teatro Central, que pertence à Universidade e não tem uma rampa. Isso gera um grande problema para os cadeirantes e, também, como ressalta o diretor, outro problema é em relação à obesidade, já que o teatro não possui cadeira para obesos. Ele lembra que nos dias de formatura, os estudantes sobem as escadas, por um lado, e descem as escadas, por outro.

Corroborando com o que foi dito pelo diretor, E5 afirma que:

Na Faculdade de Direito, foi assim, mesmo eu fazendo o PISM desde 2005, só em 2008 que se foi pensar em alguma coisa, em função da

minha deficiência. A minha monografia, eu tive que apresentar no chão porque eu não tinha acesso ao palco (E5. Entrevista concedida em 09 de Maio de 2017).

Rebelo (2008) alerta que é importante respeitar as questões que envolvem pessoas idosas, gestantes, obesas e outras, pois só assim as ações que visam à melhoria de acessibilidade poderão representar, de fato, uma melhor qualidade de vida para todos.

Outro fator limitador, identificado nas entrevistas, foi a falta de fiscalização nos estacionamentos. E5 ressaltou que o problema não é a falta de estrutura, mas sim a falta de respeito, já que apesar de algumas unidades não terem a pintura no chão, elas têm placa. Ele relata que, por diversas vezes, chega para trabalhar e a vaga de deficiente está ocupada por carro de pessoas que não têm deficiência. Porém, esse fato não é reconhecido por E3, que relatou que não existe nenhum tipo de fiscalização, por não ter qualquer problema sobre isso. As únicas vagas que geralmente são ocupadas são as reservadas para idosos, mas não as para pessoas com deficiência.

Ao falar sobre os principais desafios enfrentados na instituição, E6 destaca que seriam importantes mais recursos e locais de trabalho acessíveis. Para ele, apesar de estar lotado na reitoria, um local bem acessível à locomoção, na sua sala, a situação é bem complicada. E6 relata que:

locomover-se aqui dentro é mais difícil, eu chego aqui na universidade, faço o meu trabalho, vou embora, não ando muito aqui em volta. Às vezes, vou a alguma reunião na medicina, mas é muito esporádica, é bem mais difícil, por isso eu não sei como estão os outros setores hoje, se os outros setores estão adaptados. A última vez que eu fui a outro setor foi no EAD, que era o prédio novo e não tinha elevado (E6. Entrevista concedida em 02 de Maio de 2017).

Rebelo (2008) alerta que, tanto as adaptações dos postos de trabalho como das áreas comuns, devem ser condicionadas ao tipo e ao grau de deficiência. É importante ressaltar que o desenho de ambientes, conhecido também como Desenho Livre de Barreiras³⁰, adequados e acessíveis às pessoas com deficiência, visa contribuir com aumento da eficiência desses ambientes. Nesse sentido,

³⁰ O termo “Desenho Livre de Barreiras” foi criado nos EUA na década de 60, gerando a concepção de “Desenho Universal”, em que a eliminação de barreiras arquitetônicas atende à diversidade humana, garantindo acessibilidade para todos. Neidenbach (2013).

adaptações razoáveis são necessárias para que essas pessoas possam gozar de suas liberdades fundamentais. Logo, as adaptações dos ambientes de trabalho e de circulação devem ser pensadas, de modo minucioso, e não apenas se restringir ao ambiente de trabalho. É preciso perscrutar os ambientes que serão utilizados pelo servidor, durante todo período que estiver no ambiente da instituição.

E7, servidora surda do HU, relata que a sua maior dificuldade é a falta de um recurso básico para a sua deficiência, como o telefone adaptado. Nesse sentido, ela relata que:

Às vezes o que me dificulta um pouco é a falta de um telefone adaptado, e eu já até informei por e-mail. Eu lido muito com fornecedor quando chega material, ou tem algum problema e tem que ligar pra poder conversar e algumas ligações no telefone comum ficam complicados, porque eu tenho que colocar o telefone no microfone do aparelho. Existe um telefone igualzinho ao comum, que é adaptado, e você aumenta mais o volume, só que aqui não tem. Eu respondi um e-mail essa semana informando isso, todos os questionários que já respondi não obtive retorno, e pra mim não fazia diferença. Essa é a única coisa que me atrapalha às vezes no trabalho (E7. Entrevista concedida em 04 de Maio de 2017).

O relato da servidora demonstra um despreparo da instituição, uma vez que, sendo a servidora surda e tendo que realizar conversas com fornecedores por telefone, ela não possui o mínimo para realizar o seu trabalho com segurança e habilidade.

Os entrevistados foram questionados se eles consideram a UFJF acessível a todos, e a E3 relatou que a instituição é mais acessível do que as maiorias das faculdades. Para a gestora, são poucos os lugares que têm essa preocupação que a UFJF tem com a acessibilidade. Ela afirma que os casos pontuais só não são resolvidos quando faltam recursos, como é o caso dos elevadores. Ela afirma, ainda, que um ponto forte na Pró-reitoria de infraestrutura é a presença de duas especialistas em acessibilidade, que acabaram de fazer um mestrado na área, e estão na equipe de projetos, com o foco voltado para as melhorias de acessibilidade na instituição.

Para E2, os servidores são muito aceitos na instituição, são comprometido e, por isso, não têm problemas no trabalho. “Hoje a coisa caminha com tranquilidade, são raríssimas exceções de movimentação da pessoa deficiente, a instituição zela muito por isso” (E2. Entrevista concedida em 09 de maio de 2017). Contudo, E1

afirma que estamos em uma sociedade extremamente mal estruturada para diversas pessoas, e a Universidade faz parte dessa sociedade, logo, ela não é acessível a todos. “O objetivo é que possamos transformar a universidade cada vez mais democrática e com acesso a todos, mas infelizmente ela não é” (E1).

Já os servidores afirmam que ainda falta muito para instituição se tornar acessível a todos. E5, como cadeirante, faz fortes críticas ao calçamento da instituição, ele relata que há pouco tempo se acidentou, por causa de um piso irregular que dá acesso à cantina da sua unidade. Nesse contexto, só após o seu acidente que o problema foi resolvido, reforçando a ideia de que “a universidade, ela espera o problema chegar pra resolver” (E5. Entrevista concedida em 09 de Maio de 2017).

2.3.2 Acessibilidade Atitudinal

A legislação tem assegurado o direito das pessoas com deficiência, a partir de diversas leis criadas para esse fim, porém, os direitos das pessoas com deficiência só estarão, de fato, completos, quando forem eliminadas as barreiras que envolvem a estrutura de todos os setores da sociedade. Sasaki (2010) afirma que as mudanças necessárias para a eliminação dessas barreiras necessitam de um esforço de toda a sociedade, com a intenção de promover e manter as condições de acesso, que levarão as pessoas com deficiência a uma atuação igualitária e plena.

Para Guedes (2007, p. 33), “a crença negativa veiculada em torno das pessoas com deficiência potencializa a ação das demais barreiras”, logo, as diversas barreiras arquitetônicas, comunicacionais, metodológicas, entre outras estão presentes na barreira atitudinal. Alencar (2013, p. 86) também afirma que “a falta de acessibilidade física pode ser confundida com a falta da acessibilidade atitudinal”. Portanto, para que a universidade se torne, de fato, acessível aos servidores com deficiência, ela deve realizar políticas que conscientizem as pessoas quanto à acessibilidade atitudinal.

Nesse contexto, E5 relata que, quando ingressou na Universidade, percebeu certo preconceito das pessoas que trabalhavam com ele, pois ele é cadeirante. O preconceito, velado, ocorria por não confiarem no seu trabalho e pensarem que a sua deficiência limitaria a execução da sua tarefa. Com o tempo, eles perceberam que a sua deficiência não impunha limites na realização do seu trabalho. Ele afirma

que na sua unidade nunca sofreu preconceito de forma explícita, mas de forma velada sim, sendo que ele relata que:

muitas vezes é colocado à prova, principalmente na educação, onde você tem um contato muito mais próximo com professores, e o problema lá foi decorrente da deficiência mesmo, será que ele vai dar conta? Como vai ser, será que ela é competente? Mas aquela coisa colocada assim, você sente, mas ninguém fala. Já aqui não, tudo é muito compartilhado, cada um faz o seu e pronto é muito dividido (E5. Entrevista concedida em 09 de Maio de 2017).

O servidor ainda relata um fato que, segundo ele, foi uma discriminação explícita, ocorrida quando o mesmo foi tomar conta de um vestibular no Instituto de Ciências Biológicas. Nessa ocasião, o diretor do instituto não permitiu que o servidor fosse fiscal de prova, devido à sua deficiência, mesmo ele argumentando que já tinha realizado esse trabalho umas 3 ou 4 vezes. O caso foi resolvido, colocando o servidor em outro local. Ele explicou que:

No momento foi assim, como vamos resolver esse problema e não levar pra frente. Eu não quis levar para frente, resolveram, então, e para mim não tive problema, mas eu percebi que lá é um local que não dava para eu trabalhar. O problema seria os outros, mas quando você está nessa situação você realmente não pensa muito nos outros. Depois de um tempo, eu refletindo, eu pensei nisso, se chega alguém para trabalhar lá com esse cidadão, eu deveria naquele momento ter levado isso para frente, mas não levei. Essa foi uma situação clara mesmo de preconceito (E5. Entrevista concedida em 09 de Maio de 2017).

No que tange às barreiras atitudinais, a ignorância das pessoas, em desconhecer a potencialidade das pessoas com deficiência, gera algumas atitudes negativas, que podem fomentar atitudes de segregação e preconceito. Filho, Maciel e Chiarini (2017, p.13) afirmam que “Esse preconceito se dá por forma cultural, muitos levam em consideração o que vêem e definem o deficiente como incapaz de exercer qualquer função por conta de suas limitações”.

Já E7 afirma que nunca teve problemas com relação a sua deficiência. Apesar de ser surda, ela é oralizada e não tem problemas com a fala. Ela conta que, às vezes, as pessoas chegam a esquecer de que ela é surda. Segundo a servidora, quando ela chega a um setor novo e as pessoas não sabem da sua deficiência, costumam falar mais baixo com ela e, por isso, ela não escuta e, com isso, as

peças pensam que ela é mal humorada e não tem educação, porque tentam conversar com ela e ela não responde. Mas, a servidora diz que quando o mal entendido é resolvido, os colegas sempre riem da situação. Ela diz em que apenas três meses trabalhando na Universidade, ela foi convidada para assumir um cargo de chefia.

Ela relata, ainda, que passou a ter conhecimento da LIBRAS apenas quando entrou na universidade, com um curso básico disponibilizado pelo SIGA, que é voltado para a área da saúde.

Os servidores relatam que hoje se sentem bem à vontade na Universidade, porque já estão no seu local de trabalho há bastante tempo e, com isso, as pessoas aprenderam a respeitá-los com as suas deficiências, entendendo que eles são capazes e as suas limitações não rotulam as suas capacidades. Contudo, E5 afirma que não sabe como é a situação dos servidores que estão ingressando hoje na Universidade.

E2 afirma que nunca chegou a seu conhecimento qualquer problema sobre discriminação das pessoas com deficiência na instituição, ela afirma que esses servidores são aceitos na UFJF, sem problemas, e que nunca houve uma unidade que não quisesse recebê-los. Segundo a coordenadora, “A instituição zela muito por isso, eu falo da PROGEPE, a gente tem todo um cuidado com esse servidor” (E2. Entrevista concedida em 09 de maio de 2017).

2.3.3 Políticas Públicas

Campos, Vasconcellos e Kruglianskas (2013, p. 562) afirmam que “quando se aborda a inclusão da pessoa com deficiência na empresa, deve-se considerar a diferença em relação a sua simples inserção” e a inclusão de fato. Para os autores, a inserção é apenas o recrutamento e seleção de pessoas, já a inclusão requer planejamento e programas que conduzam à real intenção das empresas, ao promoverem a efetiva inclusão dos profissionais com deficiência, não só com os desafios que disso advêm, mas também com as potenciais vantagens.

A Diretoria de Ações Afirmativas (DIAAF), criada em 2014, é responsável pelas questões políticas, voltadas às pessoas com deficiência. Segundo a sua página no site da UFJF (2017, s.p.) as suas atribuições foram estabelecidas com a finalidade de promover “condições institucionais que permitam a implementação e

acompanhamento de políticas públicas voltadas às ações afirmativas na UFJF”. Especificamente sobre a acessibilidade, a página traz que a diretoria: “visa criar condições para que pessoas com deficiência sejam incluídas na participação de atividades diversas e acesso a produtos, serviços e informações dentro do ambiente acadêmico” (UFJF, 2017, s.p.).

Rebelo (2008) afirma que é de extrema importância estabelecer um plano de ação, que possa acompanhar a pessoa com deficiência no trabalho. Esse plano deve ser feito, a partir de políticas implementadas dentro da instituição, que deve ser seguido, de preferência, por uma equipe com diversos profissionais. Seguindo essa linha, E1, como diretor da DIAAF, afirma que a UFJF já teve uma comissão para a acessibilidade, criada em 2005.

A partir dessa comissão, foi pensada a acessibilidade para as pessoas com deficiência que frequentam a Universidade. Segundo o diretor, uma das poucas coisas que a instituição possui, além de rampas e banheiros adaptados, são frutos de projetos que essa comissão pensou, além de todas as reformas dos prédios e adaptações para acessibilidade, que também foram pensadas por essa comissão. O Diretor faz uma crítica implícita, ao fim da comissão, afirmando que:

Foi desfeita uma comissão interdisciplinar, onde você tinha gente da arquitetura, da psicologia, da pedagogia, professores de várias áreas, além de técnicos. Aquelas Pessoas, que fizeram parte daquela comissão, hoje têm dificuldade se aproximar. Eu tenho tentado dialogar com eles, na tentativa de resgatar aquela comissão, até para pensarmos projetos para adaptação na universidade (E1. Entrevista concedida em 27 de Abril de 2017).

Contudo, a partir da fala de E3, fica evidente que ela não tem a mesma visão de E1 quanto à comissão. E3 diz desconhecer ações efetivas dessa comissão, afirmando que era uma comissão que ficava por conta da acessibilidade e foi uma ação paralela à Universidade e ela, como engenheira, nunca participou de tais ações.

Ao ser questionado sobre projetos voltados para os servidores com deficiência, E2, que é responsável pela alocação desses servidores, expõe que não possui nenhum projeto, pois não é o seu foco. A responsabilidade desse setor é ter o cuidado de colocar esse servidor em um local que ele se adapte bem e não tenha problemas futuros.

Para E2, tais políticas devem ser feitas pelo SIASS, que tem o primeiro contato com o servidor, na perícia admissional, além de contar com diversos profissionais da área da saúde. Contudo, E4 como coordenadora do SIASS, afirma que o único contato com esses servidores é na admissão, quando o servidor com deficiência faz a perícia para verificar se ele realmente pode entrar pelas cotas. Essa perícia é registrada no processo admissional do servidor, mas, após isso, eles não têm mais contato com o servidor e o setor não possui qualquer ação voltada para esse público.

Ainda assim, E4 menciona que no ano de 2014, ela participou de uma equipe multiprofissional que avaliava o perfil dos servidores quando eles entravam na instituição. Essa equipe fazia um formulário de identificação de cada servidor e encaminhava à Coordenação de Formação, Análise e Planejamento de Pessoal (CEFAP). Segundo E4, essa equipe não durou muito, tendo ela realizado essa avaliação apenas no ano de 2014, mas depois não teve mais nenhum trabalho.

O SIASS possui uma tabela dos servidores deficientes que ingressaram pelas cotas, mas o servidor que tem deficiência e não entrou pelas cotas não é identificado como deficiente e não passa pela perícia. Nesse sentido, essa realidade dificulta o acesso para ele, pois não existe qualquer registro sobre ele e a sua deficiência. Além disso, esse registro é só um arquivo para o controle interno do setor. A coordenadora disponibilizou o registro, que segue na Tabela 6:

Tabela 6 - Arquivo do SIASS dos servidores deficientes da UFJF

(continua)

Cargo	Lotação
Assistente em Administração	Sec. Faculdade de Educação
Assistente em Administração	Dir. Desenvol. Repres. Institucional
Assistente em Administração	Sec. Pós-Graduação – ICH
Assistente em Administração	Sec. Faculdade de Engenharia
Assistente em Administração	Deptº Física – ICE
Assistente em Administração	PRORH/CFAP/GAPAC
Assistente em Administração	Gerência de Transporte
Assistente em Administração	Sec. Direção Administrativa HU
Assistente em Administração	Coord. Comissão Residência HU
Assistente em Administração	Coord. Convênios – PROORF
Assistente de Laboratório	Centro de Ciência
Administrador	Coord. Convênios – PROORF
Assistente em Administração	Dptº Morfologia – ICB
Assistente em Administração	Fac. Serviço Social
Assistente em Administração	Pró-Reitoria de Pesquisa

Assistente em Administração	Secret. Fac. Farmácia
Assistente em Administração	Secret. Fac. Odontologia
Assistente em Administração	Pró-Reitoria de Graduação
Assistente em Administração	CDARA- Dir. Sist. Informação
Psicólogo	PROACAD
Analista de TI	CGCO
Assistente de Laboratório	Dptº de Química – ICE
Assistente Administrativo	Centro de Difusão de Conhecimento
Assistente Administrativo	CFAP
Assistente Administrativo	PROPLAG
Assistente Administrativo	-----
Assistente Administrativo	-----

Fonte: UFJF (2017).

É importante ressaltar que a tabela que a coordenação possui contém todos os dados dos servidores, mas que nessa pesquisa foram retirados, para guardar o sigilo dos mesmos.

Fazendo uma análise comparativa com os dados coletados pela pesquisadora, que constam no capítulo 1 desse estudo (Tabela 5), podemos identificar que o arquivo da coordenação se encontra defasado. O comparativo, entre as duas tabelas, mostra que na tabela da coordenação, não constam 2 assistentes em administração e não consta nenhum professor. Ressalta-se, portanto, que os dados demonstrados na tabela 5 foram retirados de sistemas oficiais da universidade. Além disso, a coordenação não sabe onde estão alocados os dois últimos assistentes. Outro ponto importante, a ser destacado, é que nas duas tabelas, constam apenas os servidores que entraram pelas cotas, sendo que os demais servidores não foram identificados.

Diante da pergunta sobre os possíveis projetos implementados na UFJF, E1 afirma que tem ações voltadas apenas para alunos, e que antes de se pensar em alguma ação que envolva os servidores com deficiência, é preciso fazer um levantamento, criando um banco de dados, para identificar quais são esses servidores. Para ele, é preciso identificar um a um e ouvi-los, para saber quais são as suas necessidades. E1 afirma que:

[...] o primeiro passo é identificar os servidores para depois poder pensar em algum tipo de política, alguma coisa que possam auxiliar eles no trabalho, identificar mesmo quais são os servidores para poder pensar ações, a partir da necessidade de cada um (E1. Entrevista concedida em 27 de Abril de 2017).

Contudo, a partir dessa afirmação, E5 faz a seguinte crítica: “Para cada tipo de deficiência, existe uma especificidade. O problema é que a Universidade não se antecipa ao problema, ela espera o problema chegar pra resolver”.

Alencar (2013), em seu estudo sobre a acessibilidade na UFJF, relatou a dificuldade que a instituição tem em realizar uma identificação precisa sobre as pessoas com deficiência. A autora destaca diversas tentativas da CAEFI em realizar um mapeamento dos alunos, e que mesmo com tantas tentativas, alguns alunos entrevistados relataram que nunca tinham ouvido falar na coordenação, mostrando, assim, a ineficácia dos programas realizados. Alencar (2013) ainda ressalta que esse problema também já foi motivo de estudo, por outro autor, nos cursos de graduação em 2009.

E1 relata sobre um projeto em curso da DIAAF, o Fórum da diversidade, com o objetivo de se construir coletivamente projetos voltados para as minorias, a partir de reuniões mensais. O primeiro Fórum foi realizado nos dias 5 e 6 de abril de 2017, e buscou refletir sobre várias temáticas, como a identidade de gênero e a diversidade sexual, a inclusão e acessibilidade das pessoas com deficiência, a vulnerabilidade social e as relações étnico-raciais.

Quando questionado sobre as demandas que já foram apresentadas por servidores com deficiência, E3 afirmou que a falta de intérpretes é um problema. Atualmente, a Universidade conta apenas com quatro intérpretes de Libras, que se ocupam com os alunos das faculdades e, com isso, os eventos, como as formaturas no Teatro Central, ficam sem esse suporte. E3 relata que:

Os intérpretes são da Universidade, porém, são muito poucos e a demanda é grande. Nós precisaríamos ter novos concursos para contratar especialistas nessa área. No caso do servidor com deficiência visual, não existe demanda, então, não é pensado nada sobre isso, quer dizer uma professora que fez parte daquela Comissão que é da Faculdade de Educação, por exemplo, dá uma disciplina de Braille na faculdade de educação, então, assim, que a gente precisaria divulgar um pouco mais isso, pra alguém que Trabalhe com Braille na universidade (E3. Entrevista concedida em 02 de Maio de 2017).

Sobre as políticas e ações para os servidores com deficiência, E3 ainda afirma que:

Para melhorar, precisa desse banco de dado e desse contato direto com os servidores, mesmo para que a gente possa ouvir ele, só com isso que eu só posso fazer uma ação, quando eu conhecer os servidores receber ele sabendo a sua deficiência. Nós estamos pensando em começar a fazer esse levantamento, nós não temos nada ainda, estamos com bolsista aqui, mas estamos começando a identificar todos nossos públicos da DIAFF (E3. Entrevista concedida em 02 de Maio de 2017).

Quanto à lotação dos servidores com deficiência, E2 afirma que a primeira coisa que faz é pegar o processo de ingresso do servidor para identificar a sua deficiência e ver se existe algum tipo de restrição. Caso exista, a coordenadora vai ao SIASS para conversar com o médico de trabalho, buscando orientação sobre qual o local mais adequado para o servidor.

A Coordenadora afirma que toma muito cuidado para não expor o servidor e, se for preciso, ela mesma vai até a unidade para conversar diretamente com o diretor e verificar a possibilidade de a pessoa trabalhar naquele local. Já nos casos de remoção, que E2 afirma que são poucos, a primeira coisa que ela faz é conversar com a chefia imediata do servidor e se, de fato, for culminar em uma remoção, ela busca no SIASS o processo de ingresso, que é onde tem o laudo sobre a deficiência da pessoa e, a partir da perícia admissional, ela consegue analisar outro local que não prejudique a saúde da pessoa. A orientação que ela segue é sempre buscar no SIASS apoio para as decisões e de forma ética, para não expor esse servidor. Esse fato é observado pelo E5, que relata que quando abriu um processo de remoção, “a coordenação de movimentação de pessoal foi prestativa, porém, a Universidade é limitada e eu não tive opção” (E5. Entrevista concedida em 09 de Maio de 2017).

É importante destacar que todos os servidores foram enfáticos, ao dizer que é imprescindível um projeto que dê mais atenção aos deficientes na instituição e que a falta de um mapeamento desses servidores sempre foi um empecilho para isso. E7 afirma que já respondeu diversos questionários sobre as suas necessidades, contudo, ela nunca teve retorno. Para a servidora, a pesquisa é essencial para a realização de qualquer projeto na instituição, pois a Universidade não conhece os servidores com deficiência e não sabe quais as necessidades deles.

Para E6, o problema é a falta de conscientização, que só se conquista através de campanhas sobre o tema. O servidor afirma que a limitação existe para qualquer pessoa, para ele “sempre vai haver uma tarefa que não vai ser bem executada,

como não vai ser executada por qualquer outra pessoa, porque todas as pessoas têm limitações”, sendo que essa limitação, às vezes, não é visível. A universidade precisa pensar em como informar e conscientizar as pessoas, dando mais amparo aos servidores deficientes.

Para os servidores, a falta de uma política, voltada para questões da acessibilidade, traz uma sensação de falta de amparo pela instituição, que não está preocupada em escutar esse servidor e não se preocupa com os problemas que eles vivenciam. E6 afirma que falta essa política para todos os servidores e não apenas para os deficientes, mas a diferença é que os demais servidores, quando têm problemas, ela pede a remoção e podem ir pra qualquer lugar da instituição, já o deficiente tem as suas opções restritas e, muitas vezes, não têm opção.

O capítulo 2 buscou instigar uma reflexão sobre a acessibilidade na UFJF, além de dialogar com artigos e textos sobre o tema. Foram analisadas, também, as entrevistas realizadas com as pessoas que estão ligadas à acessibilidade na instituição.

Os relatos e os depoimentos apresentados mostram uma instituição enfraquecida, nas questões sobre acessibilidade. É possível perceber que ela não conhece os seus servidores deficientes e, logo, não sabe quais problemas envolvem essa questão. Percebemos que não existe nenhuma ação voltada para esse público, a não ser arquitetônica, que mesmo assim está muito aquém do esperado. No próximo capítulo, será apresentado um Plano de Ação Educacional, que tem o objetivo de buscar melhorias nas falhas de acessibilidade na instituição, encontradas na pesquisa de campo.

3 PROPOSTAS DE AÇÕES INCLUSIVAS NA UFJF

Durante a pesquisa de campo foram identificadas algumas dificuldades que os servidores com deficiência têm vivido em diversas áreas da acessibilidade, dificultando assim, seu dia a dia. O ponto mais criticado foi o a acessibilidade física, contudo se percebeu que outras áreas da acessibilidade são necessárias à instituição. A partir das análises realizadas do material da pesquisa de campo, bem como das discussões teóricas empreendidas buscou-se desenvolver um Plano de Ação Educacional em que são propostas estratégias de ação.

As próximas seções apresentam uma síntese das constatações inferidas durante a pesquisa de campo, bem como ações recomendadas para a melhoria da acessibilidade na UFJF, retomando alguns pontos considerados essenciais.

Este capítulo apresenta algumas ações que buscam melhorar e/ou promover a acessibilidade dos servidores da instituição, com propostas de políticas afirmativas que busquem o bem-estar de todos no ambiente de trabalho. O intuito desse capítulo é apresentar um PAE que possa realizar melhorias na acessibilidade apresentando sugestões que abrangem diversos setores a UFJF.

3.1 CONSIDERAÇÕES PARA A CONSTRUÇÃO DE UM PLANO DE AÇÃO INSTITUCIONAL

A construção do referido plano aqui delineado está ancorada principalmente no referencial teórico disposto no segundo capítulo, bem como nas análises e interpretações inferidas da pesquisa de campo. Nesse momento são apresentados alguns conceitos importantes encontrados durante o estudo, embasando no que foi encontrado durante a pesquisa de campo realizada, além mostrar alguns pontos positivos e negativos do que foi constatado durante a pesquisa. Cabe lembrar que as referidas análises foram estruturadas em três eixos, sendo eles: [1] Acessibilidade Física; [2] Acessibilidade Atitudinal; [3] Políticas de Acompanhamento.

Mesmo sendo a acessibilidade física a única que, de fato, a instituição realiza algumas ações para a sua melhoria, durante a pesquisa foi identificado que o eixo mais deficiente é esse, uma vez que os entrevistados foram categóricos ao realizar críticas sobre os espaços acessíveis na UFJF. Já os outros eixos foram relacionados

mais como um complemento ao primeiro e, de acordo com a pesquisa, eles não são pensados em nenhum momento na instituição. Constatou-se a inexistência de ações voltadas para os servidores com deficiência, além disso, há uma falta de iniciativa de diversos setores da instituição.

Dentre as questões de acessibilidade física, a maior crítica foi o acesso ao segundo andar dos prédios, uma vez que as construções são antigas e, muitas delas, não possuem elevadores ou rampas, sendo elas de difícil adaptação. Cabe salientar que as necessidades de adaptações se diversificam de acordo com o tipo de deficiência, e devem ser priorizadas, conforme os deficientes de cada unidade. É importante ressaltar que o ideal é que todo espaço da instituição seja completamente acessível.

Durante as entrevistas, as principais críticas, em torno da acessibilidade física, foram relacionadas à dificuldade do uso do elevador, ponto de ônibus, além de faltar calçamento e rampas, conforme demonstrado no Quadro 3:

Quadro 3 - Críticas sobre a acessibilidade física

Uso do elevador	A dificuldade em usar o elevador se dá pelo fato de o elevador permanecer constantemente trancado e a chave ficar no segundo andar dificultando acesso.
Ponto de ônibus	Difícil acesso aos pontos de ônibus em algumas unidades, como Faculdade de Direito, na qual o servidor com dificuldade de locomoção tem que passar pelo estacionamento para chegar à unidade.
Calçamento	Segundo os entrevistados, os reparos são feitos apenas na parte onde as pessoas fazem exercícios físicos. Os demais espaços ficam inacessíveis por causa dos buracos.
Rampas	A inexistência de rampas em algumas unidades.

Fonte: Elaborado pela autora.

A acessibilidade atitudinal foi a menos mencionada durante as entrevistas, contudo percebemos que falta informação sobre o tema, visto que, foi mencionado durante a entrevista de campo, o preconceito por parte de um professor da instituição com um TAE com deficiência, no qual o servidor foi impedido de aplicar uma prova no vestibular por sua condição de cadeirante. Cabe destacar que esse tipo de preconceito é gerado por atitudes ou comportamento de alguns indivíduos, impedindo o acesso de outras pessoas a algum local, quer isso aconteça de modo intencional ou não. Importante destacar que, todos os demais tipos de acessibilidade estão relacionados a essa, pois é a atitude da pessoa que impulsiona

a remoção de barreiras, e por isso é preciso que se desenvolvam ações para eliminar esse tipo de acessibilidade.

Além da crítica citada anteriormente quanto à acessibilidade atitudinal, outra mencionada, durante as entrevistas, foi em relação ao uso indevido, de algumas pessoas, das vagas exclusivas dos estacionamentos da UFJF e, além disso, a falta de fiscalização por parte da Universidade. Os gestores entrevistados afirmaram que desconhecem tal atitude e que não têm conhecimento de relatos, na instituição, sobre o problema.

Foi identificado, também, que os setores da universidade não conversam entre si sobre o tema, já que encontramos um arquivo no SIASS com a informação dos servidores que entram na instituição pelas cotas de deficiente e, entretanto, a DIAAF está tentando fazer um levantamento desses servidores e não fazem ideia da existência desse arquivo.

Por fim, a pesquisa revelou que as experiências vividas na UFJF, pelos servidores com deficiência, além de não serem discutidas, também não são registradas. Depreendeu-se, também, na pesquisa, que tanto a instituição quanto os servidores, quando se deparam com algum problema relacionado a qualquer tipo de acessibilidade, não fazem ideia do que fazer ou a quem recorrer.

Sendo assim, o próximo item traz um Plano de Ação (PAE) que abrange todos os eixos pesquisados.

3.2 PROPOSTAS PARA IMPLEMENTAÇÃO E APRIMORAMENTO DE POLÍTICAS INCLUSIVAS NA UFJF- COMISSÃO DE ACESSIBILIDADE

A implementação de uma política inclusiva em qualquer instituição requer uma mudança na lógica de gestão, buscando uma visão integrada. As diretrizes, planejamentos e os acompanhamentos dessas políticas precisam ser efetivados em planos de ação, definindo prioridades e metas que possam ser alcançadas em curto, médio e longo prazo.

Existem algumas ações que precisam ser desenvolvidas para a efetivação dessas políticas, como: (a) articulação de todos os setores da instituição; (b) criação de estratégias de acompanhamento das ações de implementação; (c) e suporte para a avaliação. O Quadro 4 apresenta, resumidamente, a proposta elaborada para o plano de ação.

Quadro 4 - Ações

(continua)

O QUÊ	POR QUÊ?	Como?	QUEM?	Quanto?	QUANDO?	ONDE?
Designação da Comissão	Necessidade de organização e planejamento de ações	Convites individualizados	Membros de Pró-reitorias e servidores deficientes	Sem custos financeiros	07/01/2018	Deve ser disponibilizada uma sala na UFJF para tratar dos assuntos da acessibilidade.
Reuniões	Discussões sobre as pessoas com deficiência que trabalham na instituição	Diálogos	Comissão	Recursos Humanos e a disponibilização de um espaço, sem custos adicionais, pela UFJF.	Quinzenalmente	Sala destinada para a comissão
Palestras	Necessidade de sensibilização e mobilização	Apresentação das questões sobre a acessibilidade da instituição	Membros da Comissão	Sem custo	Mensalmente	Anfiteatro da Reitoria na UFJF.
Cursos de Capacitação	Aprendizagem	Exposição de conteúdos	Comissão	Pagamento de encargo curso/concurso aos ministrantes de cursos de capacitação.	Semestralmente	EAD/ Plataforma Moodle

Quadro 4 – Ações

(conclusão)

O QUÊ	POR QUÊ?	Como?	QUEM?	Quanto?	QUANDO?	ONDE?
Identificação dos servidores com deficiência	Necessidade de conhecer os problemas	Envio de questionário por email	TAE ou bolsista destinado para esse fim	Sem custo	Assim que forem definidos os membros da comissão, e sempre que tiver servidor novo na instituição	Sala destinada para a comissão
Monitoramento e avaliação do Plano de Ação educacional.	Para assegurar a implementação e o desenvolvimento das propostas apresentadas.	Reuniões	Membros da comissão	Sem custo	Semestralmente	Tempo para as reuniões de monitoramento e avaliação.

Fonte: Elaborado pela autora.

Tendo em vista a importância de promover o envolvimento dos diversos atores, em prol do sucesso na implementação de uma política, o Plano de Ação proposto sugere a formação de uma comissão, que possa acompanhar os servidores com deficiência, desde o seu ingresso na UFJF, e em toda sua jornada de trabalho na instituição. Essa comissão deve ser ligada diretamente à reitoria e ser composta por:

- um membro da PROGEPE;
- um membro da PROINFRA;
- um membro da DIAAF;
- um membro do SIASS;
- dois servidores com deficiência;
- um psicólogo;
- um pedagogo;
- um médico/enfermeiro do trabalho.

A formação de uma comissão se faz relevante, pois é preciso organizar as ações, para que de fato se possa trabalhar a acessibilidade na UFJF. A importância de se ter membros de várias reitorias da instituição se dá pela necessidade de se ter harmonia, entre os setores da instituição, para discutir os problemas e as soluções de forma conjunta. Propõe-se que a escolha do presidente da comissão deva ser de forma democrática, ou seja, por votação, e que ele não ocupe essa função por mais de dois anos. Contudo, a fim de dar andamento a esse processo, propõe-se que o primeiro presidente seja um membro da PROGEPE, em especial, alguém que cuide das remoções desses servidores.

Um cronograma de datas deve ser estabelecido pela comissão para desenvolver as ações propostas, além disso, devem ser elaboradas regras a serem seguidas para a realização destas reuniões. É importante que as reuniões aconteçam quinzenalmente, para que todos possam se interar dos acontecimentos. A sala mencionada no quadro 4 é de extrema importância para que a comissão tenha um local para receber os servidores e para que ele se sinta acolhido e tenha a quem recorrer quando surgir algum problema relacionado à sua deficiência. Para tanto, deve ser disponibilizado um técnico

para ficar diariamente no local ou, até mesmo, um bolsista, para que possa agendar um horário para o servidor com algum membro da comissão e realizar os trabalhos internos.

Os problemas devem ser levados diretamente aos membros da comissão. Nesse contexto, é importante que cada membro separe um dia da semana para ficar à disposição dos servidores que estejam agendados, sendo discutidos os problemas relacionados ao tema e, dessa forma, essa conversa seja levada à comissão em reuniões futuras. No Quadro 5, destacamos algumas atribuições da comissão

Quadro 5 - Função da comissão

FUNÇÃO DA COMISSÃO	
ATRIBUIÇÕES	SETOR
Reuniões periódicas	Todos os membros da comissão
Sensibilização	Todos os membros da comissão
Acessibilidade Física	PROINFRA
Análise do perfil do profissional	PROGEPE E PSICÓLOGO
Sensibilização do ambiente de trabalho	DIAAF e os dois servidores com deficiência.
Equipe de acompanhamento	Todos os membros da comissão
Identificando irregularidades	Todos os membros da comissão
Projetos sobre acessibilidade	Todos os membros da comissão
Visitas às unidades	PROINFRA

Fonte: Elaborado pela autora.

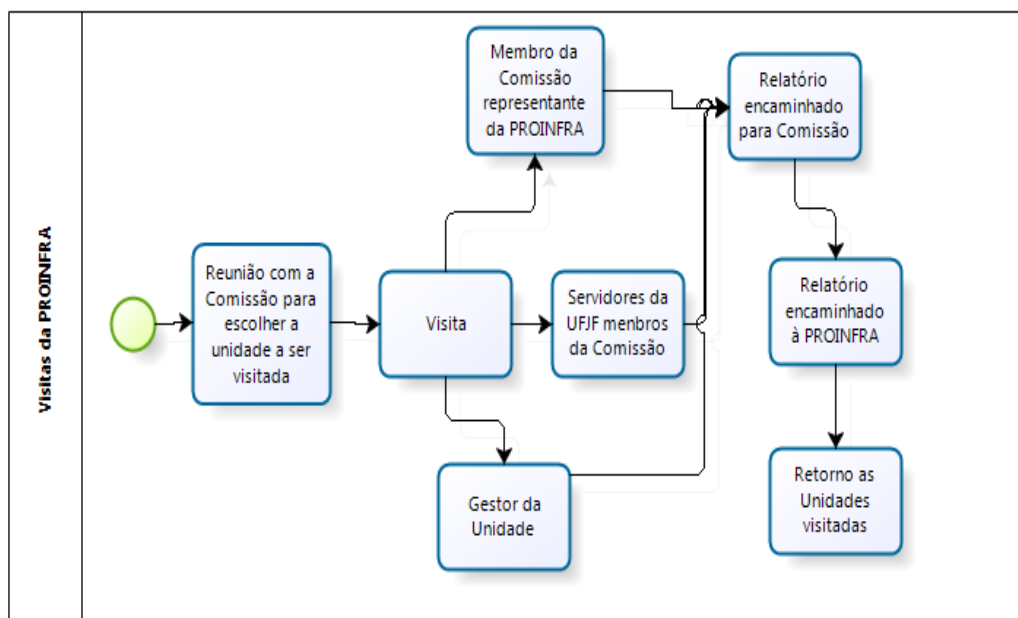
Sensibilização: A falta de informação é um dos principais desafios na colocação de profissionais com deficiência no trabalho. A visão assistencialista ainda é vista como um fator incapacitante, requerendo das pessoas uma postura de caridade, que impossibilita a valorização da pessoa. Nesse sentido, o potencial, que as pessoas com deficiência poderiam desenvolver, é colocado em segundo plano. Destarte, é necessária a sensibilização em todo ambiente da UFJF, que deve ser feita por meio de cartilhas, palestras, seminários, entre outros.

Acessibilidade Física: A acessibilidade física é um dos principais aspectos destacados durante a pesquisa de campo, logo, faz-se necessário

identificar os pontos críticos na UFJF e as possíveis soluções. Nessa perspectiva, é preciso definir prioridades e propor medidas para a eliminação de barreiras arquitetônicas, urbanísticas e de transporte e, dessa forma, assegurar a acessibilidade das pessoas com deficiência ou mobilidade reduzida.

Para solução desse problema, propõe-se que sejam realizadas vistorias em todas as unidades, que devem ser feitas por, no mínimo, dois servidores da comissão e, principalmente, por um representante da PROINFRA, para que possam identificar os problemas pontuais. Elas poderiam seguir o cronograma, conforme demonstrado na Figura 2.

Figura 2 - Visitas da PROINFRA



Fonte: Elaborado pela autora.

Análise do perfil do profissional: É necessário analisar o perfil de cada servidor e verificar onde ele poderia oferecer, de forma eficiente, o seu trabalho. Esse procedimento deve ser realizado com todo servidor deficiente

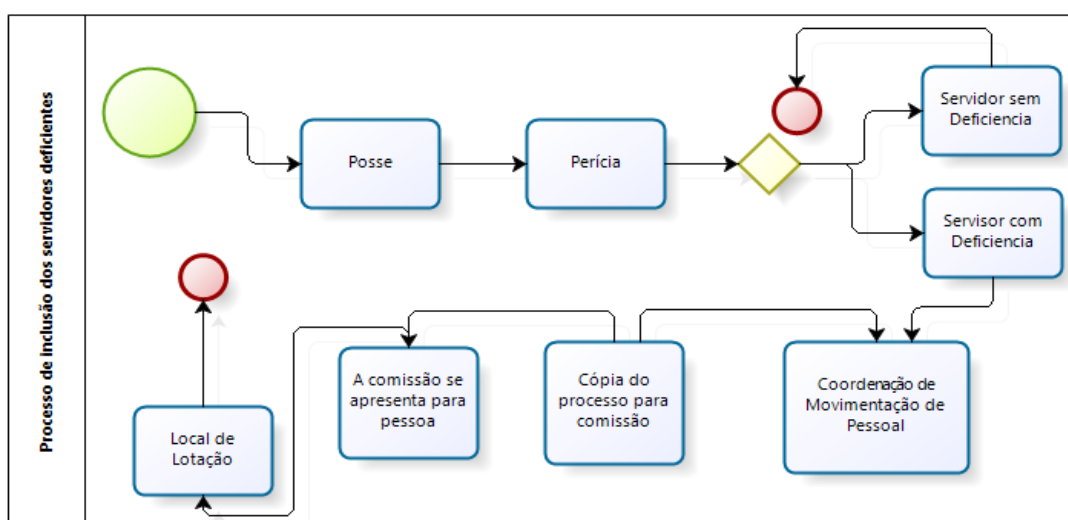
que ingressar na instituição e com todos os servidores que solicitarem processo de remoção.

Sensibilização do ambiente de trabalho: Para muitas pessoas, a pouca convivência com pessoas com deficiência gera mitos e preconceitos sobre a maneira de se relacionar. Para esse relacionamento não existem receitas, contudo, informações básicas, tanto no que se refere à acessibilidade arquitetônica, quanto à acessibilidade atitudinal, podem contribuir para a melhoria da qualidade da relação com a pessoa com deficiência. Assim, propomos que seja dado um treinamento aos servidores que irão trabalhar com o servidor deficiente. As cartilhas, palestras e seminários, mencionados anteriormente, também se articulam com esse tema.

Equipe de acompanhamento: É necessário acompanhar os servidores com deficiência, identificando possíveis problemas relacionados à a sua deficiência, sendo esse o ponto essencial da comissão. Esse acompanhamento deve ser contínuo.

A seguir, temos a Figura 3, que demonstra uma linha do tempo que poderia ser seguida pela comissão, assim que o servidor ingressar na instituição.

Figura 3 - Processo de inclusão dos servidores deficientes



Identificando irregularidades: A comissão poderia promover ações que possibilitem identificar e diagnosticar as irregularidades em toda instituição e, por isso, ela deveria estar sempre à disposição para tais eventos.

Projetos sobre acessibilidade: Eventos e projetos específicos de intervenção, no meio urbano e no ambiente construído, são muito didáticos para assegurar a acessibilidade de pessoas com deficiência ou com mobilidade reduzida. Esses projetos poderiam ser frequentes na instituição, com duração de curto, médio e longo prazo.

Visitas: Devido ao tamanho da Universidade, é quase impossível identificar os problemas sem ir às unidades, portanto, as visitas deveriam estar constatar no cronograma de atribuições da comissão. Essas visitas deveriam ser realizadas, primeiramente, por toda comissão, para que se pudesse estabelecer um diálogo com toda a equipe da unidade, mesmo que essa não possuísse nenhum servidor deficiente. Essas visitas também poderiam servir para que a comissão se apresente e discuta com os servidores a importância da conscientização sobre a acessibilidade. Propõe-se que um dos primeiros lugares a ser visitado seja a CAP, para que se pense em soluções em relação ao acesso, que é realizado apenas por escadas.

Como falamos anteriormente, a acessibilidade física na UFJF é um dos principais desafios na instituição. Tendo que esta é um fator indispensável ao processo de inclusão, apresentaremos, no Quadro 6, algumas orientações a serem discutidas pela comissão, com ênfase na execução pela PROINFRA.

Quadro 6 - Orientações gerais de acessibilidade física

(continua)

Orientações Gerais de Acessibilidade Física	
ÁREA EXTERNA	<p>A análise da área externa é primordial para o acesso a instituição. Pontos a serem analisados:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Guias rebaixadas; • Área de circulação sinalizada; • Estacionamento com vaga reservada e fiscalização no local; • Rampas de acesso; • Escadas com corrimão; • Construção de rampas de acesso dos pontos de ônibus às unidades, quando o acesso for feito por escada, para evitar que os deficientes precisem utilizar o mesmo acesso dos veículos.
ÁREA INTERNA	<ul style="list-style-type: none"> • Elevadores de fácil acesso, mantendo-os destrancados e em constante funcionamento; • Espaço de circulação com piso antiderrapante;

Quadro 6: Orientações gerais de acessibilidade física

(conclusão)

Orientações Gerais de Acessibilidade Física	
ÁREA INTERNA	<ul style="list-style-type: none"> • Amplo espaço para cadeirantes; • Sinalização sonora e visual, portas automáticas; Mobiliário dos sanitários adaptados; • Refeitório com entrada alternativa, sem catraca; • Sala de reunião e auditório com rampas e reservas da primeira fileira; • Portas com barra horizontal para auxílio do fechamento; • Barra de apoio nos lavatório; • Barra de apoio em torno de bebedouros.

Fonte: Elaborado pela autora.

3.2.1 Identificação dos atores/servidores

Para realizar qualquer tipo de política voltada para os servidores com deficiência, é de extrema importância que se identifique quem são esses servidores, para que se possa chegar à real necessidade de cada um. Como já mencionamos no capítulo 1, a instituição conta com no mínimo 30 servidores com deficiência, contudo, a partir da pesquisa de campo, identificamos que esse número é bem maior. Logo, propõe-se que a comissão identifique esses servidores.

A falta de políticas para esse grupo foi justificada pela maioria dos entrevistados como sendo a falta de identificação desses servidores. Observamos que a instituição não sabe quem são esses servidores, e o único arquivo que a UFJF possui, sobre os servidores com deficiência, está com SIASS e incompleto, pois constam apenas os servidores que entram pelas cotas. Sendo assim, a universidade não conhece todos os servidores com deficiência e, tampouco sabe quais são as suas necessidades. Esse ponto foi bastante criticado pelos servidores e também pelos gestores entrevistados. O problema é tão evidente que é alvo de estudo por outra mestranda do PPGP.

Portanto, para solucionar esse problema, propõe-se que seja encaminhado um e-mail a todos os servidores da instituição, conforme modelo no quadro 7, a seguir:

Quadro 7 – Sugestão de e-mail a ser enviado para servidores da UFJF

Prezado (a) servidor (a),	
A Universidade Federal de Juiz de Fora, visando adotar medidas que buscam garantir a acessibilidade na instituição, conta hoje com uma comissão de acessibilidade. Essa comissão é responsável pela proposição, organização e coordenação de ações que assegurem as condições de acessibilidade necessárias ao ingresso, permanência, participação e autonomia de servidores com deficiência no âmbito da instituição. Para tanto, precisamos conhecer todos os servidores com deficiência que fazem parte do quadro de servidores da UFJF, portanto, pedimos que se você possui alguma deficiência, preencha os campos abaixo e encaminhe para o e-mail da comissão.	
Nome completo:	
Cargo:	Setor:
Siape:	Telefone:
Deficiência:	
Necessidade:	
Críticas:	
Sugestões:	
Gostaríamos de informar que estamos à disposição para quaisquer dúvidas. Atenciosamente, Comissão de acessibilidade UFJF	

Fonte: Elaborado pela autora.

É importante ressaltar que o modelo proposto não deve ser engessado, já que seria interessante que cada membro da comissão incluía a informação, que mais lhe interessar, para ser analisada. Sendo assim, seria necessário que antes de encaminhar o e-mail, a comissão analisasse o modelo e o refizesse, de acordo com seus critérios, se fosse o caso.

A partir dos dados coletados, a comissão poderá iniciar um trabalho de investigação das principais deficiências da instituição, além de pensar em como sanar os problemas que forem surgindo. Com essa iniciativa, a universidade estaria à frente dos problemas de acessibilidade.

É importante que como segundo passo, a comissão faça um arquivo de dados com todos os servidores que forem respondendo o questionário e que, conforme forem surgindo novas pessoas na instituição, com servidores deficientes, este banco de dados seja atualizado.

Outra medida importante, que deveria ser adotada, é o contato periódico com esses servidores e, para isso, é importante que a comissão tenha canais de comunicação abertos para esse público, como um local acessível e uma página no site da universidade. O canal de comunicação pode ser um e-mail departamental, criado pela comissão, para fins de tornar a comunicação do projeto efetiva. A responsabilidade de criação do e-mail seria da comissão, que deverá fazê-lo no início do ciclo do projeto.

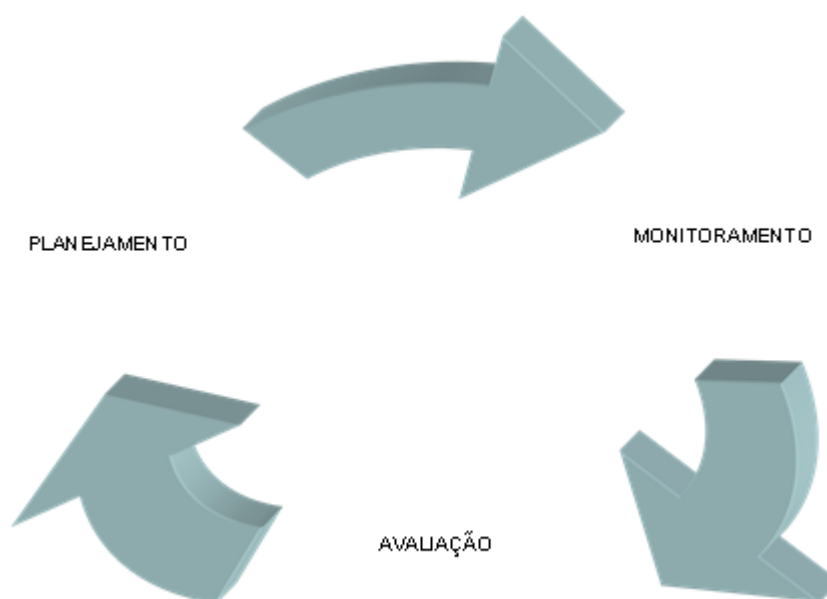
A Figura 4 apresenta um cronograma sintético dos passos desse Plano de Ação Educacional

Figura 4 - Passos para o PAE



Fonte: Elaborado pela autora.

A Figura 5 apresenta as etapas de desenvolvimento das ações propostas. Tais etapas são apresentadas, em forma de rotação contínua, pois uma precisa da outra para o bom funcionamento da política proposta, além de estar em um processo contínuo.

Figura 5 - Etapas de desenvolvimento

Fonte: Elaborada pela autora.

Esse é um momento importante para o sucesso das ações que serão adotadas pela comissão. A partir de então, a comissão já teria se estabelecido como parte essencial da acessibilidade na instituição e já conheceria os servidores com deficiência, sendo assim, ela poderia planejar ações. Essa etapa trata especificamente da implementação de projetos, construídos pelos atores envolvidos na questão de acessibilidade. Como apontado na seção anterior, o Plano de Ação deve ser uma construção coletiva, tendo principalmente, a participação dos integrantes da comissão de acessibilidade. Assim, reafirma-se que o plano apresentado se trata apenas de um esboço, que deve ser alterado, conforme a necessidade de cada setor.

É importante que as ações sejam um reflexo do real cenário da acessibilidade na instituição e devem ser pensadas formas de suprir as lacunas existentes, contando com apoio e o envolvimento de todos na execução. O contexto da implementação, conforme destacado anteriormente, é complexo e, segundo Condé (2012), é na implementação que os constrangimentos e os entraves tomam forma, logo, é preciso muito “tato” da comissão para lidar com as situações que irão surgir.

O Plano de Ação proposto não estabelece datas para todas as ações, pois se entende que, devido à abrangência e a diversidade do tema, os prazos devem ser estabelecidos pela comissão, que conhecerá a fundo os anseios desse público. Contudo, o monitoramento e a avaliação devem ser ações de fluxo contínuo. É importante que o monitoramento seja realizado durante todo o percurso das ações, pois os procedimentos corretivos devem ser elaborados tão logo forem identificadas as necessidades de correção. O monitoramento contínuo se justifica para que eventuais falhas, não identificadas, não perdurem na política em implementação. Assim, por meio do acompanhamento, soluções imediatas podem ser aplicadas de forma corretiva, caso necessário.

Esse processo faz-se necessário, a nosso ver, para que se observem pontos deficientes a serem melhorados e, dessa forma as políticas e as ações, voltadas para acessibilidade, sejam de fato efetivas e contribuam para o bem estar das pessoas com deficiência na instituição. Continuamente, devem ser estabelecidos diálogos e, nesse sentido, deve ser criado um canal de comunicação com a comissão, para o monitoramento dos planos, de modo geral. A correção volta a ser pauta, pois não basta monitorar e avaliar as ações, sem realizar correções. É importante, também, observar o projeto de modo a aprofundar conhecimentos sobre o tema.

Ressalta-se, portanto, que o Plano de Ação apresentado é apenas uma sugestão para dar início às ações de acessibilidade na instituição, uma vez que é entendido que só iremos conhecer, de fato, os problemas relacionados à acessibilidade, à medida que identificarmos os atores desses processos, e só então, poderemos criar políticas de acessibilidade cada vez mais ampliadas.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A presente dissertação buscou, através de pesquisa bibliográfica, análise documental e pesquisa de campo, traçar um panorama da acessibilidade no âmbito da Universidade Federal de Juiz de Fora. A proposta de construção e implementação de políticas de acessibilidade é um processo desafiador, isso, porque, conforme foi discutido ao longo desta dissertação, a inclusão requer mudança de atitude de toda sociedade.

Nesse contexto, no primeiro capítulo foi apresentada uma análise histórica sobre evolução da acessibilidade no Brasil, assim como uma descrição da UFJF. A necessidade da instituição para se tornar acessível a todos foram mostradas ao logo do texto, além dos avanços que foram realizados ao longo dos anos. Durante a coleta de dados do capítulo 1 foi identificada uma quantidade significativa de pessoas com deficiência que circulam no campus todos os dias o que comprovou a relevância da pesquisa.

Tendo em vista a importância do tema, buscou-se nortear o estudo compreendendo de que maneiras poderiam ser traçados procedimentos de acessibilidade para serem inseridos na instituição para se alcançar todos os servidores com deficiência. Tal questão foi base tanto para a pesquisa bibliográfica bem como para a pesquisa de campo. À medida que o trabalho foi sendo desenvolvido, descortinavam-se dados referentes à falta de institucionalização de políticas de acesso e permanência dos servidores com deficiência na instituição, e foi-se identificando a importância da acessibilidade dentro da universidade, e, também como é difícil a sua implementação.

No capítulo 2 a acessibilidade foi analisada a partir da visão de diversos autores, realizando assim, uma fundamentação teórica com base em reflexões literárias. A pesquisa de campo foi realizada com entrevistas a diversas pessoas que teriam algum envolvimento com acessibilidade na instituição. Nesta pesquisa foram mostrados alguns avanços ocorridos na UFJF quanto à acessibilidade, muitas adaptações físicas já foram feitas, contudo ainda é preciso pensar em outros aspectos, como na acessibilidade atitudinal e no avanço de políticas para esse público.

Ficou evidente durante a pesquisa de campo que a UFJF não conhece seus servidores com deficiência e que, também não possui políticas de ações

afirmativas para eles, mesmo com esforços de alguns setores em identificá-los esses setores não lograram êxito. Durante as pesquisas de campo, também realizada durante a escrita do capítulo 2 mostramos que os servidores com deficiência enfrentam alguns desafios em sua jornada de trabalho na instituição, sendo esses desafios explícitos, como as barreiras físicas, e também implícitas, como as barreiras atitudinais.

Sabe-se que os aparatos legais são importantes e necessários, atualmente existem leis que garantem o acesso e permanência das pessoas com deficiência em instituições públicas e privadas, contudo o problema está em efetivar a operacionalização dessas leis. Com isso, percebemos que faltam informações na instituição e políticas voltadas para conscientização, já que, não basta apenas à lei, é preciso uma mudança cultural.

Um ponto relevante identificado durante a pesquisa de campo é a falta de continuidade nos projetos realizados para esse público, como a equipe multiprofissional, criada em 2014, que foi desfeita sem ter outro programa de substituição. Esses fatos demonstram falta de conhecimento da instituição na importância desses programas de acessibilidade.

A elaboração de uma comissão de acessibilidade na UFJF, propósito final deste trabalho, foi descrita com intuito de se ter um grupo dentro da instituição que pense em ações voltadas para os servidores com deficiência, que possa conhecer melhor as dificuldades enfrentadas por eles e assim, identificar suas necessidades. Tal sugestão foi feita para que se possam preencher lacunas na acessibilidade encontradas a partir da análise realizada ao longo da dissertação. A implementação da comissão na instituição é essencial para que se amplie a acessibilidade na UFJF.

Espera-se que com a implementação dessa comissão a instituição conheça novos desafios a serem superados e possa propor um plano de fluxo contínuo, em que a avaliação e o monitoramento das ações possam levar a novas discussões e novos desenhos de procedimentos a serem adotados. Há expectativa também de uma diminuição das barreiras encontradas pelos servidores e um espaço maior da instituição em atendimento oferecido no que tange a qualidade de vida no trabalho dos servidores com deficiência.

As ações propostas nesse estudo são contínuas, pretende-se com esse PAE que a universidade adote políticas que não se percam com o tempo

e possam ser incorporadas nas ações cotidianas da UFJF. Logo, o PAE proposto traz contribuições que devem ser analisadas e aprimoradas à luz do cenário que for surgindo, sendo que os meios e instrumentos utilizados devem ser repensados, sendo a implantação de uma política de acessibilidade na instituição indiscutivelmente necessária e relevante.

REFERÊNCIAS

ALENCAR, P. M. M.. **Acessibilidade no Ensino Superior: o caso da UFJF.** Juiz de Fora: UFJF 2013. 151 p. Dissertação (Mestrado) – Programa de Pós-Graduação Profissional Mestrado em Gestão e Avaliação da Educação Pública. Disponível em: <<http://www.mestrado.caedufjf.net/wp-content/uploads/2014/11/PAULA-MACIEL-MOUR%C3%83O-DE-ALENCAR.pdf>>. Acesso em: 25 jul. 2016.

BECHTOLD, P B. WEISS, S L I. **A Inclusão Das Pessoas Com Necessidades Educacionais Especiais No Mercado De Trabalho.** Associação Educacional Leonardo da Vinci Curso de Especialização em Psicopedagogia. Disponível em: <<http://www.posuniasselvi.com.br/artigos/rev03-03.pdf>>. Acesso em: 10 ago. 2016.

BORGES, M. A. **A inclusão de alunos com deficiência em cursos presenciais de graduação da Universidade Federal de Juiz De Fora.** Presidente Prudente. 2011. 147 p. Dissertação (Mestrado) - Universidade Estadual Paulista. Disponível em: <https://repositorio.unesp.br/bitstream/handle/11449/92368/borges_ma_me_prud.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 10 set. 2016.

BRASIL. Emenda Constitucional nº 12, de 17 de outubro de 1978. **Assegura aos Deficientes a melhoria de sua condição social e econômica.** Disponível em: <http://www2.camara.gov.br/legin/fed/emecon/1970-1979/emendaconstitucional-12-17-outubro-1978-366956-publicacaooriginal-1-pl.html>. Acesso em: 18 set. 2016.

BRASIL. Lei nº 4169, de 4 de dezembro de 1962. **Oficializa as convenções Braille para uso na escrita e leitura dos cegos e o Código de Contrações e Abreviaturas Braille.** Disponível em: <http://www6.senado.gov.br/legislacao/ListaTextoIntegral.action?id=88121>. Acesso em: 18 set de 2016.

BRASIL. Lei nº 7.405, de 12 de novembro de 1985. **Torna obrigatória a colocação do “Símbolo Internacional de Acesso” em todos os locais e serviços que permitam sua utilização por pessoas portadoras de deficiência e dá outras providências.** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/1980-1988/L7405.htm. Acesso em: 10 set. 2016.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil.** Brasília, DF, Senado, 1988.

BRASIL. Lei 7.853, de 24 de outubro de 1989. **Dispõe sobre o apoio às pessoas portadoras de deficiência, sua integração social, sobre a Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência - Corde institui a tutela jurisdicional de interesses coletivos ou difusos dessas pessoas, disciplina a atuação do Ministério Público, define crimes, e dá outras providências.** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L7853.htm. Acesso em: 10 set. 2016.

BRASIL. Lei nº 8.069, de 13 de julho de 1990a. **Dispõe sobre o Estatuto da Criança e do Adolescente e dá outras providências.** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8069.htm. Acesso em: 10 set. 2016.

BRASIL. Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990b. **Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais.** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L8112cons.htm. Acesso em: 10 set. 2016.

BRASIL. Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. **Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências.** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L8213cons.htm. Acesso em: 18 set. 2016.

BRASIL. Lei nº 8.899, de 29 de junho de 1994. **Concede passe livre às pessoas portadoras de deficiência no sistema de transporte coletivo interestadual.** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8899.htm. Acesso em: 15 set. 2016.

BRASIL. Lei nº 9394, de 20 de dezembro de 1996. Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional. **Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional.** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L9394.htm. Acesso em: 15 set. 2016

BRASIL. Decreto nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999c. **Regulamenta a Lei no 7.853, de 24 de outubro de 1989, dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção, e dá outras providências.** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/D3298.htm. Acesso em: 10 set. 2016.

BRASIL. Decreto nº 3.321, de 30 de dezembro de 1999d. **Promulga o Protocolo Adicional à Convenção Americana sobre Direitos Humanos em Matéria de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais "Protocolo de São**

Salvador", concluído em 17 de novembro de 1988, em São Salvador, El Salvador. Disponível em:

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3321.htm>. Acesso em 10 set. 2016.

BRASIL. Decreto nº 3.691, de 19 de dezembro de 2000e. **Regulamenta a Lei nº 8.899, de 29 de junho de 1994, que dispõe sobre o transporte de pessoas portadoras de deficiência no sistema de transporte coletivo interestadual.** Disponível em:

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/D3691.htm>. Acesso em: 16 set. 2016.

BRASIL. Lei ordinária nº 10.048, de 8 de novembro de 2000f. **Dá prioridade de atendimento às pessoas que especifica, e dá outras providências.**

Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L10048.htm. Acesso em: 15 set. 2016.

BRASIL. Lei ordinária nº 10.098, de 19 de dezembro de 2000g. **Estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida, e dá outras providências.** Disponível em:

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L10098.htm. Acesso em: 15 set. 2016.

BRASIL. Lei nº 10.172, de 9 de janeiro de 2001. **Aprova o Plano Nacional de Educação e dá outras providências.** Disponível em:

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/leis_2001/l10172.htm. Acesso em: 15 set. 2016.

BRASIL. Lei ordinária nº 10.436, de 24 de abril de 2002. **Dispõe sobre a Língua Brasileira de Sinais - Libras e dá outras providências.** Disponível em:

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/2002/L10436.htm. Acesso em: 15 set. 2016.

BRASIL. Decreto nº 5.296, de 2 de dezembro de 2004h. **Regulamenta as Leis nos 10.048, de 8 de novembro de 2000, que dá prioridade de atendimento às pessoas que especifica, e 10.098, de 19 de dezembro de 2000, que estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida, e dá outras providências.** Disponível em:

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2004-2006/2004/Decreto/D5296.htm>. Acesso em: 15 set. 2016.

BRASIL. Lei ordinária nº 10.845, de 5 de março de 2004. **Institui o Programa de Complementação ao Atendimento Educacional Especializado às**

Pessoas Portadoras de Deficiência, e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2004-2006/2004/Lei/L10.845.htm. Acesso em: 17 set. 2016.

BRASIL. Decreto nº 5.626, de 22 de dezembro de 2005. **Regulamenta a Lei no 10.436, de 24 de abril de 2002, que dispõe sobre a Língua Brasileira de Sinais - Libras, e o art. 18 da Lei no 10.098, de 19 de dezembro de 2000.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/decreto/d5626.htm>. Acesso em: 20 ago. 2012.

BRASIL. Lei ordinária nº 11.126, de 27 de junho de 2005. **Dispõe sobre o direito do portador de deficiência visual de ingressar e permanecer em ambientes de uso coletivo acompanhado de cão-guia.** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2004-2006/2005/Lei/L11126.htm. Acesso em: 17 set. 2016.

BRASIL. Decreto nº 5.904, de 21 de setembro de 2006. **Regulamenta a Lei no 11.126, de 27 de junho de 2005, que dispõe sobre o direito da pessoa com deficiência visual de ingressar e permanecer em ambientes de uso coletivo acompanhada de cão-guia e dá outras providências.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2004-2006/2006/Decreto/D5904.htm>. Acesso em: 17 set. 2016.

BRASIL. Decreto legislativo nº 186, de 2008. **Aprova o texto da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e de seu Protocolo Facultativo, assinados em Nova Iorque,** em 30 de março de 2007. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Congresso/DLG/DLG-186-2008.htm. Acesso em: 18 set. 2016.

BRASIL. Decreto nº 6.571, de 17 de setembro de 2008. **Dispõe sobre o atendimento educacional especializado, regulamenta o parágrafo único do art. 60 da Lei no 9.394, de 20 de dezembro de 1996, e acrescenta dispositivo ao Decreto no 6.253, de 13 de novembro de 2007.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/decreto/d6571.htm>. Acesso em: 10 set. 2016.

BRASIL. Decreto nº 6.949, de 25 de agosto de 2009. **Promulga a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, assinados em Nova York,** em 30 de março de 2007. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm>. Acesso em: 18 set. 2016.

BRASIL. Lei nº 11.958, de 26 de junho de 2009. **Altera as Leis nºs 7.853, de 24 de outubro de 1989, e 10.683, de 28 de maio de 2003; dispõe sobre a transformação da Secretaria Especial de Aquicultura e Pesca da Presidência da República em Ministério da Pesca e Aquicultura; cria cargos em comissão do Grupo-Direção e Assessoramento Superiores – DAS e Gratificações de Representação da Presidência da República; e dá outras providências.** Disponível: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/lei/l11958.htm. Acesso em: 15 set. 2016.

BRASIL. Decreto nº 7.611, de 17 de novembro de 2011. **Dispõe sobre a educação especial, o atendimento educacional especializado e dá outras providências.** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2011/Decreto/D7611.htm#art11. Acesso em: 18 set. 2016.

BRASIL. **Secretaria Nacional de Promoção dos Direitos da Pessoa com Deficiência.** Secretaria de Direitos Humanos da Presidência da República. Avanços das Políticas Públicas para as Pessoas com Deficiência. Uma análise a partir das Conferências Nacionais. 1ª Ed. Brasília, 2012

BRASIL. Decreto nº 8.162, de 18 de dezembro de 2013. **Aprova a Estrutura Regimental e o Quadro Demonstrativo dos Cargos em Comissão e das Funções de Confiança da Secretaria de Direitos Humanos da Presidência da República e remaneja cargos em comissão.** Disponível: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2013/Decreto/D8162.htm. Acesso em: 10 set. 2016.

BRASIL. Lei Complementar nº 142, de 8 de maio de 2013. **Regulamenta o § 1º do art. 201 da Constituição Federal, no tocante à aposentadoria da pessoa com deficiência segurada do Regime Geral de Previdência Social - RGPS.** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/LCP/Lcp142.htm. Acesso em: 10 set. 2016.

BRASIL. Lei nº 13.005, de 25 de junho de 2014. **Aprova o Plano Nacional de Educação - PNE e dá outras providências.** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2014/lei/l13005.htm. Acesso em: 18 set. 2016.

BRASIL. Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015. **Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência).** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2015/Lei/L13146.htm. Acesso em: 10 set. 2016.

BRASIL. Associação Brasileira de Normas Técnicas – **ABNT. NBR 9050:2015**. Disponível em: <http://www.ufpb.br/cia/contents/manuais/abnt-nbr9050-edicao-2015.pdf>. Acesso em: 11 set. 2016.

CAMPOS, J. G. F.; VASCONCELLOS, E.P.G., KRUGLIANSKAS, G. (In Memoriam). Incluindo pessoas com deficiência na empresa: estudo de caso de uma multinacional brasileira. **R.Adm.**, São Paulo, v.48, n.3, p.560-573, jul./ago./set. 2013. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/rausp/v48n3/13.pdf>. Acesso em: 04 jun. 2017.

IBGE. **Cartilha do Censo 2010 – Pessoas com Deficiência**. Secretaria Nacional de Promoção dos Direitos da Pessoa com Deficiência (SNPD) / Coordenação-Geral do Sistema de Informações sobre a Pessoa com Deficiência; Brasília: SDH-PR/SNPD, 2012. Disponível em: <http://www.pessoacomdeficiencia.gov.br/app/sites/default/files/publicacoes/cartilha-censo-2010-pessoas-com-deficiencia-reduzido.pdf>. Acesso em: 03 out. 2016.

CONDÉ, E.S. Abrindo a Caixa – Elementos para melhor compreender a análise das Políticas Públicas. **Revista Pesquisa e Debate em Educação**, v. 2, n. 2, 2012. Disponível em: <http://www.revistappgp.caedufjf.net/index.php/revista1/article/view/24>. Acesso em: 19 jun. 2017

DUARTE, E. R. **A inclusão de pessoas com deficiência nas instituições de ensino superior e nos cursos de educação física de Juiz de Fora pede passagem. E agora?** Dissertação (Programa de Pós-Graduação em Educação Física) – Universidade Federal de Juiz de Fora, Juiz de Fora, 2009.

FRANÇA, I. S. X. F.; PAGLIUCA, L. M. F.; BAPTISTA, R. S. Política de inclusão do portador de deficiência: possibilidades e limites. **Acta Paul Enferm**, v.21, n.1, p.112-6, 2008. Disponível em: http://www.scielo.br/pdf/ape/v21n1/pt_17.pdf. Acesso em 31 abr. 2016.

GERHARDT, T. E.; SILVEIRA, D. T. **Métodos de pesquisa**. Orgs. (Tatiana Engel Gerhardt e Denise Tolfo Silveira) – UAB/UFRGS e Curso de Graduação Tecnológica – Planejamento e Gestão para o Desenvolvimento Rural da SEAD/UFRGS. – Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2009.

GODKE, F.. **A Inclusão Excludente dos Trabalhadores com Deficiência nos Processos Produtivos Industriais**. 2010. Tese (Doutorado em Educação) – Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2010.

GODOY, A.S. **Introdução à Pesquisa Qualitativa e suas Possibilidades**. São Paulo, v. 35, n. 2, p. 57-63 Mar./Abr. 1995.

GUEDES, L. C. **Barreiras atitudinais nas Instituições de Ensino Superior questão de educação e empregabilidade**. UFP 2007. 271p. Dissertação (Mestrado) – Programa de Pós-Graduação em educação da Universidade Federal de Pernambuco. Disponível em: <http://repositorio.ufpe.br/xmlui/bitstream/handle/123456789/4563/arquivo5461_1.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 04 mai. 2016.

GURGEL, M. A. **Pessoas com Deficiência e o Direito ao Concurso Público**. 1. ed. Editora da UCG. Goiânia. 2006. Disponível em: <<http://www.pessoacomdeficiencia.gov.br/app/sites/default/files/publicacoes/pc-d-direito-concurso-publico.pdf>>. Acesso em: 24 mai. 2016.

FILHO, V.A.V.; MACIEL, R.C., CHIARINI, T.J. **A inclusão do deficiente no mercado de trabalho**. 2017. Disponível em: <http://www.transformare.adm.br/wp-content/uploads/2012/07/04_VALDIR-ANTONIO-VITORINO-FILHO.pdf>. Acesso em: 04 jun. 2017.

iSocial. **Expectativas e Percepções sobre a Inclusão de Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho**. 2016. Disponível em: <http://isocial.com.br/download/contratacaodedeficientes_deficiencia_relatorio-2016.pdf>. Acesso em: 24 abr. 2017.

MAZZONI, A. A. **Deficiência X Participação**: um desafio para as universidades. FLORIANÓPOLIS. UFSC, 2003. 245 p. Tese (Doutorado) – Programa de Pós – Graduação em Engenharia de Produção. Disponível em: <<https://repositorio.ufsc.br/bitstream/handle/123456789/86084/196801.pdf?sequence=1&isAllowed=y>>. Acesso em: 04 jun. 2017.

MEC. Secretaria de Educação Superior. Edital Seleção de Propostas. **Programa Incluir**. Acessibilidade no Ensino Superior. Diário Oficial da União – DOU, seção 3, número 84. ISSN 1677-7069. 5 de maio de 2008. P. 39, 40. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/programa-incluir>. Acesso em: 01 jun. 2017.

MENDES, E. G. A radicalização do debate sobre inclusão escolar no Brasil. **Rev. Bras. Educ.**, vol.11, n. 33. Rio de Janeiro Set./Dec. 2006. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-24782006000300002>. Acesso em: 27 nov. 2016.

MENDONÇA, L. E. A. **Lei de Cotas: Pessoas com Deficiência a visão Empresarial**. São Paulo. LTr, 2010.
NEIDENBACHS. F. **O Despertar Para Uma Empresa Inclusiva**. 1. ed. All Print, 2013.

ONU. Declaração Universal dos Direitos Humanos. Assembleia Geral das Nações Unidas, 1948. Brasília, 1998. Disponível em: <http://www.dudh.org.br/wp-content/uploads/2014/12/dudh.pdf>. Acesso em: 18 set. 2016.

OPUSKA, P. R. HARTMANN, M. G. L. **A inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho à luz dos princípios da igualdade e da dignidade da pessoa humana**. JURIS, Rio Grande, 18: 9-29, 2013. Disponível em: <<https://www.seer.furg.br/juris/article/view/4420>>. Acesso em: 26 out. 2016.

PONTE, A S. SILVA, L C. **A acessibilidade atitudinal e a percepção das pessoas com e sem deficiência**. São Carlos, v. 23, n. 2, p. 261-271, 2015. Disponível em: <<http://www.cadernosdeterapiaocupacional.ufscar.br/index.php/cadernos/article/view/851/607>>. Acesso em: 18 set. 2016.

REBELO, P. **A Pessoa com Deficiência e o Trabalho**. 1. ed. Rio de Janeiro. Qualitymark, 2008.

RIBEIRO, D. M. **Barreiras Atitudinais: Obstáculos e Desafios à Inclusão de Estudantes com Deficiência no Ensino Superior**. 2016. Dissertação (Mestrado em Educação) – Universidade Federal de Pernambuco, Recife, 2016.

RIBEIRO, L. V. F. **Construção de Questionários**. Programa de Pós-Graduação Profissional em Gestão e Avaliação da Educação Pública. CAEd, UFJF, Juiz de Fora, 2015.

SASSAKI, R. K. **Inclusão Construindo uma sociedade para todos**. 8ª Edição ampliada e revisada. Rio de Janeiro. WVA. 2010.

SOUZA, M. R.; KAMIMURA, A. L. M. **Pessoas com deficiência e mercado de trabalho**. VII Seminário de Saúde do Trabalhador e V Seminário O Trabalho em Debate “Saúde Mental Relacionada ao Trabalho”. Disponível em: <<http://www.proceedings.scielo.br/pdf/sst/n7/a24.pdf>>. Acesso em: 07 mar. 2017.

TANAKA, E. D. O; MANZINI, E. J. O que os empregadores pensam sobre o trabalho da pessoa com deficiência? **Rev. bras. educ. espec.**, vol.11, n.2, p. 273-294. 2005. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rbee/v11n2/v11n2a8.pdf>>. Acesso em: 20 out. 2016.

UFJF. **Estatuto da UFJF**. Portaria nº 1.105, de 28 de setembro de 1998. Ministro do Estado da Educação e do Desporto. Disponível em: <<http://www.ufjf.br/portal/files//2009/01/estatuto.pdf>>. Acesso em: 10 out. 2016.

UFJF. **Comissão Própria de Avaliação**. Relatório de Autoavaliação da UFJF. Vanderlí Fava de Oliveira & Marcelo Silva Silvério (Organizadores). Juiz de Fora: Diretoria de Avaliação Institucional DIAVI/UFJF, março/2015.

UFJF. **Relatório de Autoavaliação**. Comissão Própria de Avaliação – UFJF. Secretaria de Avaliação Institucional. Poder Executivo Federal, Ministério da Educação. Juiz de Fora, dezembro de 2013. Disponível em: <<http://www.ufjf.br/cpa/files/2011/10/2016-Relat%C3%B3rio-Anual-2015.pdf>>. Acesso em: 06 set. 2016.

UFJF. **Relatório de Autoavaliação 2006 – 2008**. Comissão Própria de Avaliação – UFJF. Secretaria de Avaliação Institucional. Poder Executivo Federal, Ministério da Educação. Juiz de Fora, 2009. Disponível em: <<http://www.ufjf.br/cpa/files/2011/10/relat%C3%B3rio-cpa-final.pdf>>. Acesso em: 06 set. 2016.

UFJF. Quadro de servidores UFJF. Disponível em: <<http://www.ufjf.br/ufjf/aceso-a-informacao/servidores/>>. Acesso 28 jul. 2017.

UFJF. **Relatório de Autoavaliação 2015 - 2016**. Autoria: Comissão Própria de Avaliação – UFJF. Secretaria de Avaliação Institucional. Poder Executivo Federal, Ministério da Educação. Juiz de Fora, dezembro de 2016. Disponível em: <<http://www.ufjf.br/cpa/files/2011/10/2016-Relat%C3%B3rio-Anual-2015.pdf>>. Acesso em: 06 set. 2016.

UFJF. **Relatório Anual de Autoavaliação Institucional**. Disponível em: <http://www.ufjf.br/cpa/files/2011/10/Relat%C3%B3rio_Vol1_Final_2014_Astrid_Final2.pdf>. Acesso em: 20 nov. 2016.

UNESCO. Declaração de Salamanca sobre Princípios, Política e Prática em Educação Especial. Espanha, 1994. **Resolução das Nações Unidas adotada em Assembleia Geral**. Disponível em:

<<http://portal.mec.gov.br/seesp/arquivos/pdf/salamanca.pdf>>. Acesso em: 02 nov. de 2016.

UNESCO. **Declaração Mundial Sobre Educação Para Todos**: satisfação das necessidades básicas de aprendizagem Jomtien, 1998. Disponível em: <<http://unesdoc.unesco.org/images/0008/000862/086291por.pdf>>. Acesso em: 10 set. 2016.

APÊNDICE A

ENTREVISTA APLICADA AOS SERVIDORES DEFICIENTES DA UFJF

Primeiramente, gostaria de agradecer pela sua disposição em realizar esta entrevista e expor que sua opinião é muito importante para a construção do estudo a que me proponho. Meu objetivo aqui é ouvir sua opinião sobre a acessibilidade na UFJF, buscando analisar possíveis entraves que os servidores com deficiência têm encontrado ao longo de suas carreiras dentro da instituição. Seu ponto de vista me ajudará a entender melhor o tema dentro do contexto da UFJF, por isso, mais uma vez obrigada pela sua participação.

Antes de começarmos gostaria de saber se você tem alguma pergunta sobre o objetivo dessa pesquisa ou qualquer outra coisa?

1. Para começarmos, gostaria que você falasse um pouco do seu percurso na UFJF?

PROBES: E quanto à Acessibilidade. Quais desafios você enfrentou e tem enfrentado?

2. Você acha que a Universidade está preparada para receber servidores com deficiência?

3. Quais foram os principais desafios enfrentados no ambiente de trabalho em razão de sua deficiência?

PROBES: O seu local de trabalho é adaptado para sua deficiência?

Você tem disponível todos os recursos que precisa para auxiliar na sua deficiência no trabalho?

4. Como é a sua relação com os colegas de trabalho?

PROBES: E com as chefias?

5. Quais ações de acessibilidade são necessárias para que a UFJF se torne de fato inclusiva?

Agradeço pela colaboração e pela possibilidade de realização desta entrevista que certamente contribuirá na construção do estudo sobre Acessibilidade.

Antes de encerrarmos, gostaria de saber se você deseja acrescentar alguma coisa.

Fique à vontade.

Muito obrigada e bom dia/boa tarde!

APÊNDICE B

ROTEIRO DA ENTREVISTA COM DIRETOR DA DIRETORIA DE AÇÕES AFIRMATIVAS

Primeiramente, gostaria de agradecer pela sua disposição em realizar esta entrevista e expor que sua opinião é muito importante para a construção do estudo a que me proponho. Meu objetivo aqui é ouvir sua opinião sobre a acessibilidade na UFJF, buscando analisar possíveis entraves que os servidores com deficiência têm encontrado ao longo de suas carreiras dentro da instituição. Seu ponto de vista me ajudará a entender melhor o tema dentro do contexto da UFJF, por isso, mais uma vez obrigada pela sua participação. Antes de começarmos gostaria de saber se você tem alguma pergunta sobre o objetivo dessa pesquisa ou qualquer outra coisa?

1. Para começarmos, gostaria que você falasse um pouco do seu percurso na UFJF?
2. Quais as ações ligadas à inclusão das pessoas com deficiência a universidade tem adotado?
3. Você acredita que a UFJF é acessível a todos?
4. De acordo com a sua experiência profissional, o que o senhor pensa que pode ser feito como política de formação na área de inclusão para os servidores da UFJF?
5. Quais ações a Diretoria de Ações Afirmativas têm desenvolvido para melhorar o acesso e permanência das pessoas com deficiência na universidade?
6. Existe alguma ação específica para os servidores com deficiência?
7. Quais demandas já foram apresentadas por servidores com deficiência?
8. O que poderia melhorar as condições de trabalho dos servidores com deficiência?

Agradeço pela colaboração e pela possibilidade de realização desta entrevista que certamente contribuirá na construção do estudo sobre Acessibilidade.

Antes de encerrarmos, gostaria de saber se você deseja acrescentar alguma coisa.

Fique à vontade.

Muito obrigada e bom dia/boa tarde!

APÊNDICE C

ROTEIRO DA ENTREVISTA COM A COORDENADORA DE MOVIMENTAÇÃO DE PESSOAL/PRÓ-REITORIA DE GESTÃO DE PESSOAS

Primeiramente, gostaria de agradecer pela sua disposição em realizar esta entrevista e expor que sua opinião é muito importante para a construção do estudo a que me proponho. Meu objetivo aqui é ouvir sua opinião sobre a acessibilidade na UFJF, buscando analisar possíveis entraves que os servidores com deficiência têm encontrado ao longo de suas carreiras dentro da instituição. Seu ponto de vista me ajudará a entender melhor o tema dentro do contexto da UFJF, por isso, mais uma vez obrigada pela sua participação. Antes de começarmos gostaria de saber se você tem alguma pergunta sobre o objetivo dessa pesquisa ou qualquer outra coisa?

1. Para começarmos, gostaria que você falasse um pouco do seu percurso na UFJF?

PROBES: Qual a sua ligação coma área da acessibilidade na instituição?

2. Como é o percurso da acessibilidade na UFJF?

3. Como é o percurso dos servidores com deficiência?

4. Como é pensado o local que os servidores com deficiência são lotados?

5. Como a acessibilidade é analisada?

6. Existe alguma análise de como a deficiência deste servidor poderia influenciar no trabalho seu trabalho?

PROBES: Por que não existe um mapeamento desses servidores?

7. Existe alguma previsão para realizar esse mapeamento?

8. Existe algum treinamento especial para esses servidores desenvolverem seu trabalho?

9. Como é a rotatividade desses servidores?

10. Já houve algum problema com algum servidor por conta da sua deficiência?

11. Existe alguma política de acompanhamento para esses servidores?

12. Você acha que a universidade está preparada para receber os servidores com deficiência?

13. E como é pensada a lotação dos servidores que entram por cotas nos concursos?

Agradeço pela colaboração e pela possibilidade de realização desta entrevista que certamente contribuirá na construção do estudo sobre Acessibilidade.

Antes de encerrarmos, gostaria de saber se você deseja acrescentar alguma coisa.

Fique a vontade.

Muito obrigada e bom dia/boa tarde!

APÊNDICE D

ROTEIRO DA ENTREVISTA DO PRÓ-REITOR DE INFRAESTRUTURA / PRÓ-REITORA ADJUNTA

Primeiramente, gostaria de agradecer pela sua disposição em realizar esta entrevista e expor que sua opinião é muito importante para a construção do estudo a que me proponho. Meu objetivo aqui é ouvir sua opinião sobre a acessibilidade na UFJF, buscando analisar possíveis entraves que os servidores com deficiência têm encontrado ao longo de suas carreiras dentro da instituição. Seu ponto de vista me ajudará a entender melhor o tema dentro do contexto da UFJF, por isso, mais uma vez obrigada pela sua participação. Antes de começarmos gostaria de saber se você tem alguma pergunta sobre o objetivo dessa pesquisa ou qualquer outra coisa?

1. Qual seu percurso profissional sobre a acessibilidade?
2. Quais os avanços você pode citar no que tange a acessibilidade na UFJF?
3. Com relação aos prédios antigos que não tem os recursos necessários para acessibilidade, há alguma ação prevista?
4. Existe alguma unidade da UFJF na qual não seja possível a realização de adaptações?
5. Quais as maiores dificuldades de adaptação nas construções mais antigas da Universidade?
6. Existe algum critério de prioridade para a realização de adaptações nos edifícios mais antigos?
7. Estas adaptações estão sendo feitas automaticamente em todas as unidades ou é necessário requerimento?
8. Caso algum servidor precise de condições especiais em alguma unidade não adaptada, qual é o procedimento realizado para a rápida resolução do problema?
9. Vocês são notificados pela PROGEPE sobre a lotação de servidores com deficiência?
10. Você acha que a universidade está preparada para receber os servidores com deficiência?

Agradeço pela colaboração e pela possibilidade de realização desta entrevista que certamente contribuirá na construção do estudo sobre Acessibilidade.

Antes de encerrarmos, gostaria de saber se você deseja acrescentar alguma coisa.

Fique a vontade.

Muito obrigada e bom dia/boa tarde!

APÊNDICE E

ROTEIRO DA ENTREVISTA COM A COORDENADORA DO SIASS/COSBE

Primeiramente, gostaria de agradecer pela sua disposição em realizar esta entrevista e expor que sua opinião é muito importante para a construção do estudo a que me proponho. Meu objetivo aqui é ouvir sua opinião sobre a acessibilidade na UFJF, buscando analisar possíveis entraves que os servidores com deficiência têm encontrado ao longo de suas carreiras dentro da instituição. Seu ponto de vista me ajudará a entender melhor o tema dentro do contexto da UFJF, por isso, mais uma vez obrigada pela sua participação.

Antes de começarmos gostaria de saber se você tem alguma pergunta sobre o objetivo dessa pesquisa ou qualquer outra coisa?

1. Para começarmos, gostaria que você falasse um pouco do seu percurso na UFJF?

PROBES: Qual a sua ligação com a área da acessibilidade na instituição?

2. Como é o percurso da acessibilidade na UFJF?
3. Como é o percurso dos servidores com deficiência?
4. Como a acessibilidade é analisada?
5. Existe alguma análise de como a deficiência deste servidor poderia influenciar no trabalho seu trabalho?
6. Existe algum tipo de mapeamento dos servidores com deficiência?

PROBES: Existe alguma previsão para realizar esse mapeamento?

Como vocês fazem para identificar esses servidores caso precise?

7. Existe algum treinamento especial para esses servidores desenvolverem seu trabalho?
8. Já houve algum problema com algum servidor por conta da sua deficiência?
9. Existe alguma política de acompanhamento para esses servidores?
10. Você acha que a universidade está preparada para receber os servidores com deficiência?

Agradeço pela colaboração e pela possibilidade de realização desta entrevista que certamente contribuirá na construção do estudo sobre Acessibilidade.

Antes de encerrarmos, gostaria de saber se você deseja acrescentar alguma coisa.

Fique a vontade.

Muito obrigada e bom dia/boa tarde!

APÊNCICE F

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO



UNIVERSIDADE FEDERAL DE JUIZ DE FORA

PRÓ-REITORIA DE PESQUISA

COMITÊ DE ÉTICA EM PESQUISA EM SERES HUMANOS - CEP/UFJF

36036-900 JUIZ DE FORA - MG – BRASIL

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

O Sr. (a) está sendo convidado (a) como voluntário (a) a participar da pesquisa “O Processo Inclusivo no que Tange aos Servidores Públicos: Análise Reflexiva da UFJF³¹”. Nesta pesquisa pretendemos analisar quais os entraves os servidores com deficiência têm encontrado ao longo de suas carreiras dentro da instituição, e como a aquisição de políticas afirmativas pode auxiliar o percurso deles na jornada de trabalho. O motivo que nos leva a estudar esse tema é a inexistência de um mapeamento onde conste dados que possam identificar tais servidores e a falta de políticas afirmativas voltadas para eles impossibilitando a organização de um processo de acessibilidade eficaz por parte da UFJF.

Para esta pesquisa adotaremos os seguintes procedimentos: pesquisa bibliográfica e aplicação de entrevista junto a servidores com deficiência e gestores diretamente ligados a área de acessibilidade da instituição. A pesquisa contribui para o desenvolvimento de um plano de ação com recomendações que visem à melhoria da acessibilidade no âmbito da universidade.

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. Seu nome ou o material que indique sua participação não será liberado sem a sua permissão.

³¹ Durante a qualificação ficou definido que o título da dissertação seria “O PERCURSO DA ACESSIBILIDADE DOS SERVIDORES COM DEFICIÊNCIA NA UFJF”.

O (A) Sr (a) não será identificado (a) em nenhuma publicação que possa resultar dessa pesquisa.

Este termo de consentimento encontra-se impresso em duas vias originais, sendo que uma será arquivada pelo pesquisador responsável, no seu endereço residencial e a outra será fornecida ao Sr. (a). Os dados e instrumentos utilizados na pesquisa ficarão arquivados com o pesquisador responsável por um período de 5 (cinco) anos, e após esse tempo serão destruídos. Os pesquisadores tratarão a sua identidade com padrões profissionais de sigilo, atendendo a legislação brasileira (Resolução Nº 466/12 do Conselho Nacional de Saúde), utilizando as informações somente para os fins acadêmicos e científicos.

Eu, _____, portador do documento de Identidade _____ fui informado (a) dos objetivos da pesquisa “O Processo Inclusivo no que Tange aos Servidores Públicos: Análise Reflexiva da UFJF”, 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 a oportunidade de ler e esclarecer as minhas dúvidas.

Juiz de Fora, _____ de _____ de 2017 .

Nome	Assinatura participante Data

Nome	Assinatura pesquisador Data

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

CEP - Comitê de Ética em Pesquisa em Seres Humano-UFJF

Campus Universitário da UFJF

Pró-Reitoria de Pesquisa

CEP: 36036-900

Fone: (32) 2102- 3788 / E-mail: cep.propesq@ufjf.edu.br

Renata Miranda de Freitas Alencar

Endereço: Professor Francisco Faria, 474/202

CEP: 36050-140 / Juiz de Fora – MG

Fone: (32) 3214-3863

E-mail: renata.miranda@ufjf.edu.br