

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

THAIS QUINTÃO FERREIRA DO VALLE

**A INCLUSÃO DE SERVIDORES COM DEFICIÊNCIA NA UNIVERSIDADE
FEDERAL DE JUIZ DE FORA: DIÁLOGOS ENTRE PRINCÍPIO DA IGUALDADE,
AÇÕES AFIRMATIVAS E GESTÃO DO CONHECIMENTO**

JUIZ DE FORA

2017

THAIS QUINTÃO FERREIRA DO VALLE

A inclusão de servidores com deficiência na Universidade Federal de Juiz de Fora: diálogos entre princípio da igualdade, ações afirmativas e gestão do conhecimento

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

Orientadora: Prof^a. Dr^a. Rosângela Veiga Julio Ferreira

JUIZ DE FORA

2017

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

do Valle, Thaís Quintão Ferreira.

A inclusão de servidores com deficiência na Universidade Federal de Juiz de Fora: diálogos entre princípio da igualdade, ações afirmativas e gestão do conhecimento / Thaís Quintão Ferreira do Valle. -- 2017.

144 f. : il.

Orientadora: Rosângela Veiga Julio Ferreira

Dissertação (mestrado profissional) - Universidade Federal de Juiz de Fora, Faculdade de Educação/CAEd. Programa de Pós Graduação em Gestão e Avaliação da Educação Pública, 2017.

1. Inclusão social. 2. Servidores com deficiência. 3. Gestão do conhecimento. 4. Políticas intersetoriais. I. Ferreira, Rosângela Veiga Julio , orient. II. Título.

AGRADECIMENTOS

Obrigada, Deus, por me permitir chegar até aqui! Cada momento desta trajetória foi imensamente importante para meu crescimento profissional e pessoal. Considero os momentos difíceis ainda mais relevantes nesta caminhada, pois nos exigem o exercício do aprendizado e do aperfeiçoamento. A vida só faz sentido, se estivermos nela para aprender.

Gostaria de agradecer também à minha família, em especial ao Mário, pela paciência, carinho e compreensão nos inúmeros momentos de ausência em que estive estudando e me dedicando a este trabalho.

Meu agradecimento especial à minha querida orientadora, Prof^a. Dr^a. Rosângela Veiga Julio Ferreira, exemplo de dedicação à família e ao trabalho, pelos ensinamentos, e à equipe de orientação, em especial ao Daniel Eveling da Silva, que me acompanhou de perto ao longo da pesquisa, contribuindo de forma substancial para a conclusão deste trabalho. Estendo meus cumprimentos à banca de qualificação e defesa, pela disponibilidade e pelas importantes contribuições que enriqueceram ainda mais o trabalho.

Por fim, gostaria de agradecer aos meus colegas mestrandos, companheiros de jornada, pelo apoio nas horas difíceis, pela troca de experiências tão engrandecedoras e pelos momentos de alegria que fizeram a caminhada mais leve.

Meu muito obrigada, também, aos servidores da Universidade Federal de Juiz de Fora que, direta ou indiretamente, participaram desta pesquisa, contribuindo com informações e entusiasmo, fazendo-me acreditar que podemos, com pequenas ações, contribuir para uma sociedade justa e igualitária.

Dedico esta conquista a vocês!

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 discutiu as políticas de inclusão das pessoas com deficiência na Universidade Federal de Juiz de Fora. Analisaram-se, ainda, as políticas voltadas para o acolhimento e o desenvolvimento profissional desse público na Universidade, bem como a gestão de dados e informações relativas a esses servidores. Os objetivos definidos para este estudo foram investigar as políticas de inclusão dos servidores com deficiência após o ingresso na UFJF e as ações afirmativas voltadas para o acolhimento e o desenvolvimento profissional desses indivíduos. Assumimos como hipóteses que a falta de um controle de dados e informações que permitam o dimensionamento do número de servidores com deficiência na UFJF pode comprometer e até mesmo inviabilizar a criação e o desenvolvimento de políticas de inclusão e de ações afirmativas que visem ao acolhimento, desenvolvimento profissional e bem-estar desses indivíduos na instituição. Entendemos que essas ações são instrumentos de concretização do princípio isonômico e da igualdade, na busca por uma sociedade justa e igualitária para todos os cidadãos que a compõem. Com base nesse entendimento, o eixo temático da pesquisa trabalha o conceito do princípio da isonomia ou da igualdade e o papel das ações afirmativas no processo de inclusão dos servidores com deficiência na UFJF, em diálogo com a gestão do conhecimento e políticas intersetoriais de gestão de dados e informações. Para tanto, utilizamos, como metodologia, a pesquisa bibliográfica e de campo e, como instrumentos, a análise de conteúdo e entrevistas semiestruturadas. De acordo com os dados obtidos em campo, verificamos a ausência de um sistema de informação no qual os dados dos servidores com deficiência possam ser destacados de forma a permitir o acompanhamento da sua vida funcional na instituição e a elaboração de políticas institucionais de inclusão. Podemos perceber que, embora a política de reserva de vagas em concurso público para pessoas com deficiência seja observada na Universidade, conforme determinação legal, ainda há necessidade de ajustes e de uma melhoria na forma como a instituição trabalha com os dados desses servidores, para que possa desenvolver ações afirmativas e um processo de inclusão mais sólido. Dessa forma, apresentamos um plano de ação com medidas que possam viabilizar uma melhoria no fluxo de informações desses servidores, de maneira que haja um compartilhamento desses dados entre os setores e seja possível dimensionar esse público de forma a subsidiar a Diretoria de Ações Afirmativas na análise de demanda das necessidades desses servidores e na elaboração de políticas de inclusão mais efetivas.

Palavras-Chave: Inclusão social; Servidores com deficiência; Gestão do conhecimento; Políticas intersetoriais.

ABSTRACT

The present dissertation was developed within the Professional Master's Program in Education Management and Evaluation (PPGP) of the Public Policies and Education Evaluation Center (Centro de Políticas Públicas e Avaliação da Educação) of the Federal University of Juiz de Fora (CAEd/UFJF). It discusses the inclusion process of people with disabilities at the Federal University of Juiz de Fora. An analysis was carried out in order to examine the policies aimed at their reception and professional development after joining the University, as well as to examine data and information management related to them. Therefore, this study aims to investigate the inclusion process of civil servants with disabilities at UFJF and the affirmative actions aimed at their reception and professional development. Our hypothesis is that the lack of data and information control, which would allow to measure the number of civil servants with disabilities at UFJF, might prevent and compromise the foundation and development of inclusion policies and affirmative actions aimed at the reception, the professional development and the well-being of such individuals at the University. We recognize these actions as instruments of concretion of the Principle of Equality in the search of a fairer and more egalitarian society to all of its citizens. Based on this understanding, the present research deals with the Principle of Equality and the roles of affirmative actions in the inclusion of civil servants with disabilities at UFJF, together with knowledge management and intersectorial policies of data and information management. According to the data collected, it was verified the absence of an information system to highlight data related to civil servants with disabilities in order to apprehend their functional life within the institution and the development of institutional inclusion policies. It is possible to observe the existence of a policy of retainment of positions in civil service exams for those with disabilities at the University, in accordance with legal determination. However, it is still possible to notice that there is a need for adjustments and improvements in how the institution operates the data of these civil servants, thus aiming at developing affirmative actions and a more solid inclusion process. Under these circumstances, we present an action plan with measures that might enable improvement in the information flow of these civil servants, so that there might be a sharing of data between the institution departments in order to size this community and to assist the Affirmative Action Office (Diretoria de Ações Afirmitivas) in terms of analyzing the needs of these civil servants and elaborating more effective inclusion policies.

Keywords: Social inclusion; Civil servants with disabilities; Knowledge management; Intersectorial policies.

LISTA DE ILUSTRAÇÃO

Figura 1 - Organograma das esferas administrativas e intersetorialidade 72

LISTA DE QUADROS

| | |
|---|-----|
| Quadro 1 Sujeitos de pesquisa..... | 75 |
| Quadro 2 Cruzamento das perguntas a partir dos roteiros de entrevista semiestruturada..... | 76 |
| Quadro 3 Objetivos pretendidos..... | 81 |
| Quadro 4 Setores participantes..... | 108 |

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Quantitativo de servidores federais com deficiência da Universidade Federal de Juiz de Fora (controle interno PROGEPE).....44

Tabela 2 - Quantitativo de servidores federais da Universidade Federal de Juiz de Fora – SIAPE.....45

LISTA DE ABREVIATURAS

| | |
|---------|---|
| APAE | Associação de Pais e Amigos dos Excepcionais |
| CAEd | Centro de Políticas Públicas e Avaliação da Educação |
| CAEFI | Coordenação de Acessibilidade Educacional, Física e Informacional |
| CAPES | Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior |
| CF/88 | Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 |
| CID | Classificação Internacional de Doença |
| CGCO | Centro de Gestão do Conhecimento Organizacional |
| CONSU | Conselho Superior |
| CPA | Comissão Prévia de Avaliação |
| DIAAF | Diretoria de Ações Afirmativas |
| FNDE | Fundo Nacional de Desenvolvimento da Educação |
| FUNDEB | Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação |
| GRSE | Gerência de Recrutamento e Seleção do Quadro Efetivo |
| IDH | Índice de Desenvolvimento Humano |
| INEP | Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira |
| MEC | Ministério da Educação |
| OIT | Organização Internacional do Trabalho |
| OMS | Organização Mundial da Saúde |
| PAE | Plano de Ação Educacional |
| PDI | Plano de Desenvolvimento Institucional |
| PPI | Projeto Pedagógico Institucional |
| PROGEPE | Pró - Reitoria de Gestão de Pessoas |
| SDI | Secretaria de Desenvolvimento Institucional |
| SIASS | Sistema Integrado de Atenção à Saúde do Trabalhador |
| SIGA | Sistema Integrado de Gestão Acadêmica |
| STJ | Superior Tribunal de Justiça |
| UFJF | Universidade Federal de Juiz de Fora |
| UNDP | United Nations Development Program |

SUMÁRIO

| | |
|--|------------|
| INTRODUÇÃO..... | 11 |
| 1 INCLUSÃO SOCIAL: DESAFIOS INSTITUCIONAIS..... | 18 |
| 1.1 Inclusão social: um diálogo entre base legal e percurso histórico..... | 20 |
| 1.2 Reserva de cargos ou empregos públicos no serviço público . | 27 |
| 1.2.1 Constituição Federal de 1988 e a legislação infraconstitucional .. | 28 |
| 1.2.2 Princípio isonômico..... | 30 |
| 1.3 Ações afirmativas | 33 |
| 1.4 A Universidade Federal de Juiz de Fora: um breve histórico.... | 37 |
| 1.5 O ingresso dos servidores públicos com deficiência na Universidade Federal de Juiz de Fora..... | 41 |
| 1.6 Coordenação de Acessibilidade Educacional, Física e Informacional – CAEFI..... | 46 |
| 1.7 O dimensionamento dos servidores com deficiência no âmbito da Universidade Federal de Juiz de Fora | 48 |
| | |
| 2 DIÁLOGOS ENTRE PRINCÍPIO DA IGUALDADE, AÇÕES AFIRMATIVAS E GESTÃO DO CONHECIMENTO..... | 53 |
| 2.1 Princípio da igualdade e ações afirmativas..... | 54 |
| 2.1.1 O princípio da igualdade: perspectiva formal e material..... | 54 |
| 2.1.2 O papel das ações afirmativas na promoção da igualdade material | 59 |
| 2.2 A gestão do conhecimento..... | 64 |
| 2.3 Aspectos metodológicos..... | 67 |
| 2.4 Entre a teoria e a prática inclusiva: a gestão dos dados das pessoas com deficiência na Universidade Federal de Juiz de Fora..... | 82 |
| 2.4.1 As ações afirmativas para os servidores com deficiência | 83 |
| 2.4.2 O acolhimento dos servidores com deficiência | 93 |
| 2.4.3 Barreiras à inclusão social na Universidade Federal de Juiz de Fora- principais problemas encontrados | 102 |
| | |
| 3 O MAPEAMENTO DOS SERVIDORES COM DEFICIÊNCIA NA UNIVERSIDADE FEDERAL DE JUIZ DE FORA - PROPOSTA DE INTERVENÇÃO | 105 |
| 3.1 Seminário..... | 107 |
| 3.2 Agenda de reuniões..... | 112 |
| 3.3 Construção do sistema e alimentação permanente (instrumento/SIGA)..... | 115 |
| CONSIDERAÇÕES FINAIS..... | 117 |
| REFERÊNCIAS..... | 124 |
| APÊNDICES..... | 130 |

INTRODUÇÃO

As pessoas com deficiência foram reconhecidas como sujeitos de direitos no bojo do processo de formação de movimentos sociais e na luta por novos direitos, intensificados após a Segunda Guerra Mundial. No Brasil, segundo Pinheiro (1997), as lutas dos mais variados movimentos sociais formados em prol da condição de das pessoas com deficiência serem consideradas como sujeitos dotados de direitos são recentes, datando de menos de três décadas. Durante esse período, embora tenham se registrado mudanças no reconhecimento de direitos dessas pessoas, ainda existem barreiras à inclusão das pessoas com deficiência no que tange a uma vida plena e independente.

Até a década de 1980, a legislação brasileira era permeada por um caráter assistencialista e paternalista, reforçando a visão e a prática com que geralmente eram tratadas questões envolvendo pessoas com deficiência. Nos dias atuais, a legislação e a política nacional vêm modificando suas posturas, adotando a perspectiva da integração das pessoas com deficiência (BRUMER; PAVEI; MOCELIN, 2004).

No que se refere ao mercado de trabalho, uma das medidas adotadas no Brasil foi a criação da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991 (Lei de Cotas), que determina às organizações públicas e privadas destinar uma porcentagem de seus postos de trabalho às pessoas com deficiência. Na atualidade, o cenário mundial aponta na direção da inclusão social em todas as esferas, em que “[...] o sujeito com deficiência passa a dividir a cena com os sujeitos sem deficiência, coabitando os diversos espaços sociais” (MARQUES; MARQUES, 2009, p. 34), entre eles, o mercado de trabalho, seja em organizações privadas, seja em organizações públicas, como, por exemplo, a Universidade Federal de Juiz de Fora (UFJF).

A Universidade está localizada no município de Juiz de Fora, cidade de médio porte da Zona da Mata mineira que se destaca em atividades como comércio, saúde e lazer (ALENCAR, 2013). Segundo dados de 2017, a população do município está estimada em 563.769 habitantes. A instituição é uma universidade pública e, além de sua sede em Juiz de Fora (MG), possui também um campus avançado em Governador Valadares (MG). Segundo dados do Sistema Integrado de Gestão Acadêmica (SIGA), de fevereiro de 2017, a instituição possui 3.190

servidores efetivos ativos, entre professores e técnicos, além dos contratos temporários. São 1496 professores efetivos do Magistério Superior e 142 temporários. No Ensino Básico, Técnico e Tecnológico, são 97 professores efetivos e 15 temporários, além dos cargos em comissão.

Por se tratar de uma instituição de ensino público, que presta serviços à comunidade como um todo, é essencial que a UFJF seja um espaço acessível aos cidadãos. Nesse sentido, conquanto a Universidade tenha se estruturado para atender a alunos e servidores com deficiência, trabalhamos com a hipótese de que, dado o caráter recente da inserção de servidores com deficiência na instituição federal em questão, há ainda aspectos que precisam ser considerados para a garantia das condições de igualdade de oportunidade e promoção da equidade.¹

No que tange a políticas de inclusão social, tema do presente estudo, a instituição conta com uma Diretoria de Ações Afirmativas, criada através da Portaria nº. 1.172, de 15 de setembro de 2014, vinculada ao Gabinete do Reitor. Tal diretoria tem, como atribuição, promover condições institucionais que permitam a implementação e o acompanhamento de políticas públicas voltadas às ações afirmativas na UFJF, entre os discentes, docentes e técnico-administrativos em Educação. Segundo informações obtidas na página oficial da instituição na internet, no que diz respeito à acessibilidade, a Diretoria de Ações Afirmativas tem como finalidade criar condições para que pessoas com deficiência sejam incluídas na participação de atividades diversas, tendo acesso a produtos, serviços e informações dentro do ambiente acadêmico (UFJF, 2016).

A UFJF possui, ainda, uma Coordenação de Acessibilidade Educacional, Física e Informacional (CAEFI) que coordena e desenvolve ações que visam contribuir para o suprimento de barreiras de acesso, participação social e aprendizagem dos alunos, facilitando seu processo de adaptação no interior da instituição. A CAEFI busca melhorar as condições de acesso e permanência das pessoas com deficiência na UFJF, por meio da promoção de conhecimento relacionado à acessibilidade educacional, física e informacional (UFJF, 2016).

¹ O conceito de equidade será trabalhado ao longo do texto como sinônimo de igualdade e instrumento de justiça, cuidando para que todos os cidadãos tenham os mesmos direitos e oportunidades, sem qualquer tipo de discriminação, à saúde, à educação, ao mercado de trabalho (privado ou público) e ao exercício da cidadania na sociedade na qual vivem. Nas palavras de Gomes e Junior (2013, p. 101), a equidade é “a disposição de reconhecer igualmente o direito de cada um”.

No contexto de discussão sobre o papel de uma instituição federal de ensino no processo de promoção de políticas de inclusão, o presente estudo investiga como tem sido o acolhimento dos servidores com deficiência na Universidade Federal de Juiz de Fora, com foco nas ações afirmativas de amparo que a instituição desenvolve e no controle de dados referentes a esses servidores após o ingresso na instituição.

Como funcionária da UFJF, no momento, encontro-me lotada na Diretoria de Relações Internacionais da UFJF, no Cargo de Assistente Administrativo². Porém, no começo da pesquisa, encontrava-me inserida na Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas, setor responsável por gerenciar a vida funcional dos servidores do quadro efetivo da instituição. No desempenho das atividades diárias, pude ter contato mais próximo com uma servidora com deficiência que integrava a equipe de trabalho. Esse acompanhamento mais estreito do dia a dia dessa profissional me fez compreender, de forma mais clara, as dificuldades e as barreiras enfrentadas por esses servidores no cotidiano dentro da instituição, o que reforçou meu interesse pelo assunto.³

A Universidade Federal de Juiz de Fora é uma instituição pública federal de ensino e, como tal, deve “apresentar-se como espaço das diversidades, de reflexão crítica e de solidariedade, onde se cultiva e se aceita a diferença como um direito na perspectiva da construção de uma sociedade justa e democrática” (UFJF, 2012, p. 13). Além disso, deve atuar como ator social com capacidade institucional para detectar as demandas fundamentais da sociedade, ampliando e aprofundando a formação do ser humano.

Nesse sentido, a UFJF, com base nas prerrogativas que lhe são atribuídas pela Constituição Federal de 1988, art. 37, inciso VIII, pela Lei nº 8112, de 1990, e pelo art. 37 do Decreto nº 3.298, de 1999, garante às pessoas com deficiência o direito de se inscreverem nos concursos, realizando-os, em igualdade de condições com os demais candidatos inscritos, desde que a deficiência seja compatível com o exercício das atribuições do cargo que será provido.

² O uso da 1ª pessoa no singular foi utilizado apenas nesse parágrafo para contextualizar minha conexão com o tema de estudo e com a instituição que será objeto, local e agente proponente da proposta de intervenção que será feita nesta pesquisa.

³ A Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas abrange atividades como seleção de pessoas via concurso público, gerenciamento da remuneração, progressão profissional, afastamentos para capacitação e movimentação de pessoal, além de promover oportunidades de capacitação e desenvolvimento e ações de proteção, prevenção e cuidados com a saúde.

Dessa forma, o acesso das pessoas com deficiência ao serviço público, direito resguardado por lei, vem sendo observado nessa Universidade. Segundo informações fornecidas em fevereiro de 2017, pela Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (PROGEPE) e pela Gerência de Recrutamento e Seleção do Quadro Efetivo (GRSE), de 2008 a 2014, ingressaram, na Universidade, 43 (quarenta e três) servidores com deficiência.

Porém, pensamos que, após o ingresso dos servidores com deficiência na instituição, por meio de concurso público, para que esses servidores possam ter resguardado o direito de atuar e de se desenvolver profissionalmente, em igualdade de condições com os demais servidores, de se capacitar em cursos com condições de acessibilidade adequadas e de desenvolver suas funções dentro da Universidade em locais que levem em consideração questões como espaços físicos adaptados, locomoção entre o transporte e local de trabalho, bem como o perfil para as atividades a serem desenvolvidas, seria importante que outros aspectos, além da reserva de vagas em concurso público, fossem pensados com atenção, como a sistematização de dados, por exemplo.

No entanto, segundo informações fornecidas por e-mail por servidor da Gerência de Cadastro, o sistema SIGA, banco de dados oficial utilizado pela instituição, não fornece um relatório que contemple informações sobre o número de servidores com deficiência lotados na UFJF, nem ferramentas que possam resgatar esses dados.⁴ Tal aspecto apresenta confluência com nosso entendimento de ser necessário que a instituição federal desenvolva mecanismos de acompanhamento das necessidades dos servidores com deficiência. Defendemos que a criação de uma base de dados, sustentada pela visão dos servidores que atuam nos setores de monitoramento, pode auxiliar no planejamento e na execução de ações e políticas que visem à ampliação de estratégias intervencionistas voltadas à inclusão, ao bem-estar e ao desenvolvimento profissional dos servidores com deficiência.

Destacamos que a elaboração de um banco de dados que permita identificar esses indivíduos e a sistematização de informações que possam ser compartilhadas entre os setores da Universidade precisa ser pensada pela lógica dos princípios de igualdade, ações afirmativas e gestão do conhecimento. Entendemos, dessa forma,

⁴ Informação fornecida em troca de e-mail com servidor lotado na Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (PROGEPE)/Gerência de Cadastro, em levantamento preliminar de dados para fundamentar a hipótese de pesquisa.

que o princípio da igualdade que respalda e fundamenta a elaboração de ações afirmativas de inclusão seria reforçado e consolidado dentro da instituição em uma relação direta com os conceitos da gestão do conhecimento. Esse entendimento foi consolidado, após verificarmos lacunas no que consideramos primordial para o processo de inclusão dessas pessoas: um melhor controle de dados e informações que permita à Universidade conhecê-las.

Assim, compreendemos que as ações desenvolvidas pela instituição podem proporcionar aos servidores com deficiência as mesmas oportunidades de desenvolvimento profissional. Para isso, essas ações precisam estar pautadas em um diagnóstico mais detalhado desses profissionais, para que os setores tenham ciência de quem são essas pessoas. Acreditamos que elementos como as necessidades que estão mais presentes, lotação, tipos de deficiência, entre outros aspectos, são necessários ao desenvolvimento de políticas de inclusão e de ações mais sólidas que poderão beneficiar esse processo.

Dessa maneira, considerando a ausência de um banco de dados que permita o mapeamento dos servidores com deficiência na UFJF e a importância desse dimensionamento para auxiliar a instituição na elaboração de políticas de inclusão e na melhoria do seu desenvolvimento profissional, a pesquisa propõe a seguinte questão: de que forma pode ser feito o mapeamento dos servidores com deficiência na UFJF, a fim de que se possa conhecer suas demandas e desenvolver políticas de inclusão que proporcionem a eles condições de desenvolvimento profissional, acesso físico e bem-estar na Universidade?

Partindo dessa indagação, o objetivo principal desta dissertação é pesquisar o processo de inclusão dos servidores com deficiência que ingressam na instituição por meio da reserva de vagas em concurso público. Como objetivos específicos, pretende-se investigar as ações afirmativas voltadas para a inclusão dos servidores com deficiência que trabalham na Universidade e o processo de acolhimento desses servidores. Com base nas informações obtidas, propor um mecanismo de coleta de dados que viabilize a mensuração do número de servidores com deficiência na Universidade e o acompanhamento da sua vida funcional.

A ideia inicial da pesquisa era investigar as políticas de inclusão realizadas pela UFJF voltadas para os servidores com deficiência que ingressam na instituição por meio da reserva de vagas em concurso público. No entanto, no levantamento preliminar dos primeiros dados que configurariam o caso de gestão, deparamo-nos

com a dificuldade de saber quem e quantos seriam esses servidores, uma vez que foi constatado que a UFJF não possui um banco de dados que permita o resgate dessas informações e o dimensionamento desse público.

A partir de então, a pesquisa foi redirecionada e passou a ter como foco pesquisar as políticas inclusivas voltadas para essas pessoas no âmbito da instituição, mas, principalmente, compreender como se dá a dinâmica de acolhimento desses servidores no que tange ao fluxo de dados e um dimensionamento que dê visibilidade a essas pessoas e que lhes permita seu desenvolvimento profissional dentro da instituição. Acreditamos que, só a partir desse mapeamento, é possível elaborar e executar políticas efetivas de acolhimento e inclusão dos servidores com deficiência nos espaços sociais, nos quais está inserida a UFJF, como apontamos anteriormente.

Metodologicamente, a pesquisa possui caráter qualitativo, preocupada em perceber as subjetividades presentes nas falas dos sujeitos compositores do quadro. Para atingirmos nossos objetivos, inicialmente, foram consultados artigos e textos sobre o tema, bem como o site oficial da Universidade, na busca por informações e dados preliminares que pudessem delinear o caso de gestão e sustentar a hipótese de pesquisa. Em um segundo momento da pesquisa, foram realizadas entrevistas semiestruturadas com servidores da instituição que trabalham em setores como a Pró- Reitoria de Gestão de Pessoas - PROGEPE, responsável pelo ingresso desses servidores na instituição, a Diretoria de Ações Afirmativas - DIAAF, unidade destinada à promoção de políticas e ações inclusivas na Universidade e o Centro de Gestão do Conhecimento Organizacional - CGCO, que cuida da solução de problemas relacionadas à gestão da informação.

Com base no que discorreremos ao longo desta introdução, contextualizando o tema de pesquisa na relação com a questão de investigação, organizamos o texto em três capítulos.

O capítulo um, descritivo, apresenta uma contextualização do tema atentando para como têm ocorrido as políticas de inclusão no país, considerando a base legal e histórica, bem como na UFJF. No capítulo, situamos o tema no espaço temporal para compreender mudanças na forma como a sociedade tratou a pessoa com deficiência até os dias atuais e as conquistas que advieram desse percurso histórico, como as alterações na legislação em prol da proteção dos direitos das pessoas com deficiência e política de reserva de vagas em concurso público. Nessa seção,

apresentamos, também, em linhas gerais, o princípio isonômico e as ações afirmativas, conceitos sobre os quais se fundam o presente trabalho e que serão abordados de forma mais detalhada no capítulo dois, bem como apresentamos, em um breve histórico, a UFJF, local de nossa pesquisa.

O segundo capítulo do presente trabalho traz a fundamentação teórica a respeito da inclusão social e acessibilidade no mercado de trabalho, em especial no serviço público, bem como uma análise das informações coletadas com os atores envolvidos com o tema ao longo da pesquisa. A metodologia adotada na realização do trabalho se baseou em revisão bibliográfica de autores e obras sobre inclusão social das pessoas com deficiência, bem como entrevistas com servidores da UFJF ligados diretamente ao objeto que foi pesquisado no trabalho.

Com base em autores como D'Oliveira (s/d), Lenza (2006), Mello (s/d), Gomes (2003), Neves e Lima (2007), Sousa (2006), Rothenburg (2209), Guarnieri e Silva (2007) e Batista (2012), entre outros, abordamos, na fundamentação teórica, a relação entre o princípio da igualdade e da isonomia e as ações afirmativas. Falamos sobre a perspectiva formal e material do princípio da igualdade e sobre o papel das ações afirmativas como mecanismo de efetivação da igualdade material, aquela que visa mais que uma igualdade puramente legalista e, sim, uma igualdade real, no sentido de oferecer a todos os cidadãos de uma sociedade as mesmas oportunidades, sejam esses indivíduos pessoas com deficiência ou não.

Destacamos um movimento importante para a análise de nossos dados: o surgimento da categoria de análise destinada à “Gestão do Conhecimento”. Como apresentado no capítulo, ao realizarmos a pesquisa de campo, os entrevistados, rotineiramente, faziam referências à sistematização de dados e aos registros institucionais. Frente a isso, achamos pertinente inserir uma seção destinada a uma pequena discussão teórica desse tipo de gestão.

O capítulo três apresenta uma proposta de intervenção em forma de um plano de ação educacional (PAE), com proposta de ações direcionadas à criação de uma política intersetorial de controle de dados e acompanhamento da vida profissional dos servidores com deficiência que ingressam na UFJF por meio de concurso público. Essa política intersetorial de gestão de informações e o mapeamento poderão subsidiar o desenvolvimento de ações e de uma política de inclusão mais efetiva desses servidores na instituição, o que deverá impactar o seu desenvolvimento profissional e o seu bem-estar na Universidade.

1 INCLUSÃO SOCIAL: DESAFIOS INSTITUCIONAIS

O presente capítulo tem por objetivo apresentar o caso de gestão investigado, partindo-se de um contexto geral, para um contexto particular. Nesse sentido, apresenta-se uma contextualização do cenário, baseada no percurso histórico, em diálogo com a base legal que rege o tema e no princípio da igualdade e da isonomia, em que o objeto de estudo desta dissertação se encontra. Apresenta, ainda, a dimensão da gestão envolvida, no caso a Universidade Federal de Juiz de Fora, uma instituição de ensino superior, os dados que evidenciam a necessidade do presente estudo, além dos elementos a serem pesquisados.

Para iniciarmos esse percurso narrativo, é preciso destacar que a desigualdade está presente na sociedade brasileira como uma marca que veio se perpetrando ao longo dos séculos. O combate a essas desigualdades, perpassando questões físicas, étnicas e sexuais, requer das organizações e grupos políticos o reconhecimento das mais diversas diferenças e particularidades entre os indivíduos que compõem uma sociedade e esforços para que elas não se traduzam em exclusão. Inserida dentro do panorama destacado das questões pertinentes ao tema diversidade está a deficiência (NERI, 2003, p.10).

Nesse cenário, para minimizar as desigualdades e colocar os grupos historicamente excluídos, como negros, pessoas com deficiência, mulheres etc., em condições de igualdade com os demais indivíduos, surgiram políticas que, apoiadas no conceito de equidade, visam, a partir de uma desigualdade inicial, criar condições para que grupos minoritários possam se desenvolver e se inserir na sociedade como o resto da população (NERI, 2003, s/n).

Dessa maneira, no decorrer do presente trabalho, analisamos como o ordenamento jurídico aborda o tema e como a UFJF vem se posicionado com relação às políticas inclusivas direcionadas, em especial, às pessoas com deficiência que ingressam para o quadro de servidores da instituição, por meio da política de reserva de vagas em concurso público.

Para o desenvolvimento do presente capítulo, abordamos, na seção 1.1, um diálogo entre percurso histórico e base legal, atentando para como a temática da inclusão social se desenvolveu no Brasil. Destacamos a mudança das normas jurídicas e da nomenclatura referente as pessoas com deficiência, que foi se alterando com o decorrer dos anos, e das conquistas em termos de direitos e

garantias para essas pessoas. Entre essas conquistas, está a reserva de cargos e empregos no serviço público para as pessoas com deficiência, tratada na seção 1.2, que traz, ainda, o princípio da isonomia, que norteia a medida, além do arcabouço legal que garante o direito das pessoas com deficiência se inscrever e participar dos concursos públicos em igualdade de condições com os demais concorrentes.

Em outro momento, o item 1.3 contextualiza as ações afirmativas como as que visam garantir efetividade às políticas de inclusão e acessibilidade das pessoas com deficiência nos espaços sociais, entre eles, o mercado de trabalho. Na seção 1.4, é feita uma apresentação da Universidade Federal de Juiz de Fora e sua organização para melhor compreensão do recorte que a pesquisa problematiza. Este capítulo volta-se, ainda, na seção 1.5, à legislação que garante o ingresso das pessoas com deficiência ao serviço público e como tem se dado o acolhimento dessas pessoas no quadro efetivo de servidores da instituição.

Após esse momento, passamos para a seção 1.6 que apresenta a Coordenação de Acessibilidade Educacional, Física e Informacional (CAEFI) que “coordena e desenvolve uma série de ações que contribuem para suprir barreiras de acesso, participação social e aprendizagem dos alunos, facilitando seu processo de adaptação no interior da universidade” (UFJF, 2016). Por fim, o capítulo traz, na seção 1.7, um levantamento preliminar, para a coleta de evidências de como a instituição tem trabalhado com o controle de dados que possibilitariam o dimensionamento desse público, de forma a amparar as ações e as políticas desenvolvidas pela UFJF, que intentem melhorar a vida dos servidores com deficiência no seu ambiente de trabalho. Assim, apresentamos o recorte da nossa investigação, abordando o ingresso dos servidores na instituição.

Torna-se importante esse percurso para compreendermos, inicialmente, o princípio da inclusão social da pessoa com deficiência e o papel das ações afirmativas como instrumento de promoção de oportunidades equânimes baseadas no que preconiza o princípio da igualdade material. A seguir, situaremos o tema da pesquisa no cenário político e histórico que permeou as lutas pela inclusão social das pessoas com deficiência.

1.1 Inclusão social: um diálogo entre base legal e percurso histórico

As pessoas com deficiência foram, por muitos anos, submetidas ao isolamento. Somente no século XIX criaram-se as primeiras instituições voltadas para o atendimento às pessoas com deficiência auditiva e visual. A princípio, apenas essas duas deficiências foram consideradas na criação de mecanismos de suporte a esses indivíduos pelo Estado, pois se pensava que somente os portadores dessas limitações teriam condições de serem inseridos nas instituições de ensino e no mercado de trabalho.

O período anterior ao século XX foi denominado por Araújo e Hetkowski (s/d) de “fase da exclusão”, pois as pessoas com deficiência eram excluídas de qualquer forma de educação formal. Os referidos autores nomearam, ainda, o início do século XX como “fase da segregação”, uma vez que as pessoas com deficiência começaram a ser alfabetizados, embora isso fosse realizado, separadamente das outras crianças, em instituições específicas para esse fim (ARAÚJO e HETKOWSKI, 2005).

No Brasil, as instituições pioneiras, destinadas ao atendimento de pessoas com deficiência visuais e auditivas, foram o Imperial Instituto dos Meninos Cegos, criado em 1854, e o Imperial Instituto dos Surdos-Mudos, criado em 1856, ambos no Rio de Janeiro e existentes até hoje com os respectivos nomes Instituto Benjamin Constant e Instituto Nacional de Educação de Surdos (LANNA, 2010). Outro exemplo de instituição para o cuidado das pessoas com deficiência foram as Sociedades Pestalozzi, criadas em 1921, na mesma localidade. Tais organizações, pioneiras na atenção à saúde das pessoas com deficiência, não se baseavam exclusivamente na educação. Destacamos que tais instituições estavam sediadas apenas nas capitais, ficando restritas às pessoas locais ou aos que tinham condições de se deslocar em busca de atendimento especializado.

No início do século XX, as pessoas com deficiência eram consideradas incapazes ou inválidas. Não havia conhecimento a respeito das suas potencialidades e não se vislumbrava a possibilidade de essas pessoas serem úteis à sociedade, fazendo com que fossem excluídas das instituições de ensino e do mercado de trabalho.

Cabe destacar que, em 1946, apareceram as primeiras associações em prol da prática de esportes adaptados a pessoas com deficiência física, ampliando a

preocupação de se garantir à pessoa com deficiência não apenas saúde e educação. No Brasil, essas associações foram criadas por influência dos atletas que iam tratar suas lesões fora do país e adquiriam conhecimento acerca das possibilidades de as pessoas com deficiência praticarem esportes. Lanna (2010) aponta que, após a Segunda Guerra Mundial, houve uma proliferação de centros de reabilitação física na Europa e nos Estados Unidos para atender às vítimas da guerra. No Brasil, esses centros de reabilitação surgiram na década de 1950, impulsionados pelo surto de poliomielite que assolou o país. Em 1956, foi criado o primeiro curso de reabilitação com o intuito de formar fisioterapeutas e terapeutas ocupacionais no país. A partir da década de 1960, com o controle e posterior erradicação da poliomielite, os acidentes envolvendo automóveis passaram a figurar como as principais causas de deficiência (CAMPOS *et al*, 2003).

Outro ponto a ser problematizado dentro desse arco temporal é o “Sistema Braille”, marco na educação das crianças com deficiência visual. Embora tenha sido criado no ano de 1825, por Louis Braille, somente em 1962, o uso do Braille foi oficializado no Brasil, por meio da Lei nº 4.169, que institui, de forma oficial, as convenções Braille para uso na escrita e leitura dos cegos e o Código de Contrações e Abreviaturas Braille (ALENCAR, 2013).

Com relação às pessoas com deficiência auditiva, os primeiros registros de uso da língua de sinais se deram em 1644 (RAMOS, 2009). Essa língua foi proibida no final do século XIX sob o pretexto de prejudicar a oralização dessas pessoas, dando início às associações de pessoas com deficiência na defesa de seus direitos e na recuperação de sua identidade representada pela língua de sinais (LANNA, 2010).

Com o passar dos anos, sobretudo após a metade da década do século XX, o comportamento social se alterou e uma nova perspectiva pôde ser percebida através da legislação, pois se passou a prever a obrigatoriedade de adaptações e instrumentos de acessibilidade para o acesso das pessoas com deficiência a espaços sociais, como as instituições escolares, locais públicos, entre outros. Araújo e Hetkowski (s/d) denominaram o período após a década de 1970 de “fase da integração”, quando houve um movimento de inclusão das crianças com deficiência nas redes regulares de ensino.

Acompanhando o processo de mudança social em relação às pessoas com deficiência, pode ser verificado, nas legislações, o reconhecimento aos direitos

desses indivíduos, como, por exemplo, as alterações da nomenclatura utilizada para fazer referência a essas pessoas. A mudança dos termos foi acompanhando os valores de cada época. Durante vários séculos, as pessoas com deficiência eram tratadas, inclusive pelas legislações e pela literatura, como inválidas, consideradas como inúteis e incapazes de uma vida produtiva nos espaços sociais. A partir do início do século XX até a década de 1960, o termo utilizado era “incapacitado”, demonstrando a mentalidade segundo a qual tais indivíduos não possuíam capacidade de realizar atividades cotidianas (ALENCAR, 2013).

No período entre as décadas de 1960 e 1980, o termo “deficiente” era utilizado para pessoas que possuíam algum tipo de deficiência física, e “excepcional”, para aquelas com deficiência intelectual, atendendo a uma preocupação de se desenvolver um tratamento mais cerimonioso que devolvesse às pessoas com deficiência a sua dignidade. O termo “pessoa deficiente”, que apareceu na década de 1980, em especial entre 1981 e 1987, trazia, em seu conceito, a deficiência como característica da pessoa (ALENCAR, 2013).

Na década de 1980, a preocupação era a integração das pessoas com deficiência ao sistema de ensino. Nessa época, o que ocorria era a inserção dos alunos com deficiência nas salas regulares, sem, contudo, garantir que, de fato, eles participassem das atividades escolares com os demais alunos. A partir de 1990, pode se verificar uma efetiva inclusão desses indivíduos, envolvendo-os nas atividades escolares e na convivência com os demais alunos (ALENCAR, 2013).

Entre 1988 e 1993, foi utilizado o termo “pessoas portadoras de deficiência” considerando a ideia de que a pessoa não é deficiente, ela apenas porta uma condição limitadora que lhe atribui maiores dificuldades em relação às demais pessoas (ALENCAR, 2013). Foi essa a terminologia adotada pela Constituição Federal de 1988 e pelas demais legislações referentes ao assunto, como se pode observar nos artigos 7, inciso XXXI: “proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência”; 23, inciso II: “cuidar da saúde e assistência pública, da proteção e garantia das pessoas portadoras de deficiência”; e 208, inciso III: “atendimento educacional especializado aos portadores de deficiência, preferencialmente na rede regular de ensino”, entre outros dispositivos legais (BRASIL, 1988, s/p)

Na década de 1990, surgiu a terminologia “portadores de necessidades especiais” sem, contudo, substituir o termo “pessoa portadora de deficiência” que

vinha sendo adotado (ALENCAR, 2013). Ainda nesse período, o termo “pessoa com deficiência” estava sendo cada vez mais difundido, baseado na premissa de que a condição de pessoa com deficiência não deveria ser ocultada ou escondida através de terminologias como “pessoas especiais”. No Brasil, o termo passou a ser adotado oficialmente no Decreto nº 6949/2009 que promulga a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo e, posteriormente, na Resolução nº 1, de novembro de 2010, do Conselho Nacional dos Direitos da Pessoa Portadora de Deficiência – CONADE, que dispõe, no inciso I:

Art. 2º - Atualiza a nomenclatura do Regimento Interno do CONADE, aprovado pela resolução nº 35, de 06 de julho de 2005, nas seguintes hipóteses:

I – Onde se lê “Pessoas Portadoras de Deficiência”, leia-se “Pessoas com Deficiência (BRASIL, 2010, s/p)

Segundo Alencar (2013), para a Organização Mundial de Saúde (OMS), a “incapacidade”, que pode ser considerada uma deficiência, é definida pela situação física do indivíduo que pode ocasionar uma limitação na realização de suas atividades. Nesse caso, a incapacidade é considerada pela OMS como sendo uma “desvantagem”. Embora haja alguns autores que defendem que, para ser considerada pessoa com deficiência, ela precisa não conseguir se integrar à vida social por causa de sua limitação (ARAÚJO, 2009), juridicamente, esse não é o posicionamento adotado pela legislação. O Decreto nº 3298/99, que trata da Política Nacional para a Integração das Pessoas Portadoras de Deficiência, das normas de proteção e dá outras providências, considera que a falta de um membro ou qualquer outro tipo de limitação física que incute às pessoas dificuldade na realização de suas atividades cotidianas deve ser considerada uma deficiência, independente de serem consideradas limitadoras pelo seu portador (ALENCAR, 2013).

Alencar (2013) salienta ainda que, conquanto haja divergência a respeito do critério que deva ser utilizado para caracterizar as pessoas com deficiência, apenas o fato de existir uma limitação física já é suficiente para que sejam consideradas pessoas com deficiência e tenham a proteção legal de seus direitos. Ainda que, muitas vezes, esses indivíduos se sintam inseridos e integrados na sociedade, sua limitação lhes acarretará uma maior dificuldade na realização de suas atividades, mesmo que assim não se percebam.

Conforme salienta Camolesi (2010, s/p), “o princípio da igualdade de direitos, previsto constitucionalmente, prevê que todos os cidadãos têm direito de tratamento idêntico pela lei, em consonância com os critérios albergados pelo ordenamento jurídico”. O que não goza de cobertura pelo ordenamento jurídico são as diferenciações arbitrárias e injustificadas, pois, ainda segundo o autor, tratar de forma desigual os casos desiguais, na proporção em que se desiguam, é exigência nata do próprio conceito de justiça.

Em 1991, apesar de a Convenção nº 159 da Organização Internacional do Trabalho - OIT já ter sido ratificada, ainda não existiam normas eficazes para preparar as pessoas com deficiência para a inclusão, “[...] baseada na educação inclusiva, na saúde e assistência social adequadas, no trabalho, na acessibilidade (logradouros públicos e privados, transportes adaptados), esporte, lazer e cultura.” (NERI; CARVALHO; COSTILLA, 2002, p. 14).

Em 1989, a Lei nº 7.853/89, que cuida do apoio às “pessoas portadoras de deficiência” e sua integração social, sacramentou, em nosso ordenamento jurídico, os princípios da não discriminação e da igualdade de oportunidades, pautados em um conceito mais abrangente de inclusão social, visando criar condições para que essas pessoas tenham condições de viver em comunidade. Em 1991, veio a primeira normatização nesse sentido com a previsão da reserva de vagas no art. 93, da Lei nº 8.213/91 (BRASIL, 1991) e, em 1999, o Decreto nº 3.298 regulamenta a Lei nº 7.853/89 (BRASIL, 1999).

Com a reserva de cargos (art. 37º, VIII, CF/88) e a vedação a qualquer tipo de discriminação referente a trabalho e a critérios de admissão de pessoas com deficiência (art. 7º, XXXI, CF/88), a Constituição foi a principal responsável pela inserção dessas pessoas no mercado de trabalho. A partir de então, os editais de abertura de concurso público deveriam consignar a reserva de vagas (BRASIL, 1988), sendo que,

[...] no requerimento de inscrição, os candidatos devem indicar a natureza e o grau da incapacidade, bem como as condições especiais necessárias para que participem das provas. Eles concorrerão em igualdade de condições com os demais, no que diz respeito ao conteúdo e à avaliação das provas. Após o julgamento das provas, haverá duas listas: a geral, com a relação de todos os candidatos aprovados, e a especial, com a relação dos portadores de deficiência aprovados (NERI; CARVALHO; COSTILLA, 2002, p. 16).

Por sua vez, na iniciativa privada, a Lei nº 8.213/91, que dispõe sobre o sistema da previdência social, assegurou aos beneficiários reabilitados ou pessoas com deficiência de 2 a 5% das vagas de trabalho em empresas com mais de 100 empregados (BRASIL, 1991).

O sistema de reserva legal de vagas ou cotas trata-se de um mecanismo compensatório e está inserido no rol de ações afirmativas que visam proporcionar igualdade de condições e oportunidades a grupos em relação a um contexto social mais amplo. Criado para promover a inserção e a participação das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, fundamenta-se no princípio da inclusão que resguarda o direito de todos a uma vida digna, plena e independente e reconhece que todas as pessoas, independente de sua condição, têm direito a acessar serviços e recursos que melhor atendam às suas necessidades (NERI; CARVALHO; COSTILLA, 2002).

O Brasil é signatário de duas Convenções Internacionais da Organização Internacional do Trabalho. A primeira delas é a Convenção nº 111/59, ratificada pelo Decreto Legislativo nº 62.150, de 19 de janeiro de 1968, que se refere à Discriminação em Matéria de Emprego e Profissão, e prevê que distinções, exclusão ou preferências baseadas em requisitos exigidos para determinado emprego não são consideradas discriminatórias (BRASIL, 1968).

A segunda Convenção, nº 159/83, ratificada pelo Decreto Legislativo nº129, de 22 de maio de 1991, concernente à Adaptação de Ocupações e o Emprego do Portador de deficiência, compreende a “pessoa deficiente” como “todas as pessoas cujas possibilidades de obter e conservar um emprego adequado e de progredir no mesmo fiquem substancialmente reduzidas devido a uma deficiência de caráter físico ou mental devidamente comprovada” (BRASIL, 1991).

A Convenção prevê que todo país membro deverá considerar que o objetivo da reabilitação profissional é a de dar condições para que a pessoa com deficiência consiga obter e se manter em um emprego, integrando-a ou reintegrando-a à sociedade (NERI; CARVALHO; COSTILLA, 2002).

No mesmo sentido, a Constituição da República, visando promover o acesso das pessoas com deficiência ao mercado de trabalho prevê, em seu bojo, ação afirmativa, em seu art, 37, inciso VIII, ao reservar percentual de cargos e emprego público às pessoas com deficiência (BRASIL, 1988). Essa iniciativa da CF/88 vai ao encontro de seus objetivos fundamentais de erradicar a pobreza e a marginalização

e reduzir as desigualdades sociais e regionais (art. 3º, III), bem como de promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação (art. 3º, IV).

Seguindo a postura solidária internacional, foi aprovada pelo Congresso nacional, em 1991, a Lei nº 8213 que, a exemplo de outros países, fixou o sistema de cotas ou reserva de emprego, em benefício da pessoa com deficiência (BRASIL, 1991).

A política de cotas insere-se na política de ampliação de oportunidade, a qual reconhece que as desigualdades têm origem em todos os setores sociais. Trata-se de uma ação afirmativa que visa atingir a igualdade de oportunidades, oferecendo meios institucionais diferenciados para o acesso das pessoas portadoras de deficiência ao sistema jurídico e de serviços e, portanto, a viabilizar-lhes o gozo e o exercício de direitos fundamentais, sobretudo no que concerne ao direito de toda pessoa ser tratada como igual (NERI; CARVALHO; COSTILLA, 2002, p. 17).

O artigo 93 da Lei nº 8.213/91 assim dispõe:

a empresa que possuir 100 (cem) ou mais empregados está obrigada a destinar de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos à beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, habilitadas, observando a seguinte proporção: até 200 empregados, 2%; de 201 a 500, 3%; de 501 a 1.000, 4%; de 1.001 em diante, 5% (BRASIL, 1991, art. 93).

O artigo ainda prevê que a dispensa de trabalhador com deficiência ou de beneficiário reabilitado da Previdência Social, no fim dos contratos por prazo determinado com duração de mais de 90 (noventa) dias, e a dispensa imotivada, nos contratos realizados por tempo indeterminado, somente poderão se dar após a contratação de outro trabalhador com deficiência ou beneficiário reabilitado da Previdência Social.

A dispensa de pessoa com deficiência ou de beneficiário reabilitado da Previdência Social ao final de contrato por prazo determinado de mais de 90 (noventa) dias e a dispensa imotivada em contrato por prazo indeterminado somente poderão ocorrer após a contratação de outro trabalhador com deficiência ou beneficiário reabilitado da Previdência Social (BRASIL, 1991, art. 93, § 1º).

Nesta seção, apresentamos o percurso histórico da inclusão social das pessoas com deficiência, abordando o processo de mudança social pelo qual passou o tema, as mudanças de concepção relacionadas à nomenclatura referente

às pessoas com deficiência e como a legislação acompanhou a mudança de postura relacionada à inclusão social das pessoas com deficiência ao longo dos anos, elementos importantes para a contextualização do processo pelo qual passou a luta pela sua inclusão social. Nesse processo de mudanças posturais com relação ao tema, surgiram as ações afirmativas que visam dar efetividade a esse processo de inclusão, como é o caso da reserva de vagas em concurso público para as pessoas com deficiência.

Na próxima seção, será feita uma análise do arcabouço legal e do princípio da isonomia que respaldam a reserva de cargos ou empregos públicos no serviço público como medida que pretende dar condições às pessoas com deficiência de se desenvolver profissionalmente.

1.2 Reserva de cargos ou empregos públicos no serviço público

A Constituição Federal de 1988 elencou, como fundamentos do nosso Estado, a cidadania, a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho. A Carta Magna do nosso país estabeleceu, ainda, como uma das bases de sustentação da ordem econômica nacional, a valorização do trabalho, com a finalidade de proporcionar meios de uma existência digna e justiça social, através da redução das desigualdades sociais (CF/88). Segundo Dias (2001), é possível verificar também a intenção do legislador constituinte de assegurar às pessoas com deficiência condições mínimas de participação na vida ativa de nossa sociedade, através de um conjunto sistêmico de normas programáticas. “Num avanço sem precedentes, criaram-se as linhas básicas do processo de integração do deficiente físico à sociedade e ao mercado produtivo nacional” (DIAS, 2001, p. 1).

Dias prescreve que,

Num País caracterizado por longos períodos de recessão e por políticas econômicas e sociais desatentas aos crescentes níveis de desemprego, é natural a tendência do ser humano a procurar no serviço público uma oportunidade de trabalho. E no Brasil esta realidade não tem sido diferente, podendo ser facilmente constatada pelo número cada vez maior de candidatos inscritos nos concursos públicos. Em que pese o arrocho sofrido pelos funcionários públicos nos últimos cinco anos, período em que nenhum reajuste foi conferido à categoria, a segurança dos cargos e a certeza do pagamento das remunerações continuam a ser grandes atrativos para a população desempregada (DIAS, 2001, p. 5).

Nesse panorama, a política de reserva de vagas em concurso público, prevista no art. 37, inc. VIII da CF/88, foi de grande importância. A Carta Constitucional prevê que "a lei reservará percentual dos cargos e empregos públicos para as pessoas portadoras de deficiência e definirá os critérios de sua admissão". A regulamentação da medida veio posteriormente, por meio da Lei nº 8112, de 11 de dezembro de 1990, que estabelece o Regime Jurídico Único dos Servidores Civis da União que prevê:

Às pessoas portadoras de deficiência é assegurado direito de se inscrever em concurso público para provimento de cargos cujas atribuições sejam compatíveis com a deficiência de que são portadoras; para tais pessoas serão reservadas até 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas no concurso (BRASIL, Lei nº 8112/1990)

Em consonância com a Constituição Federal de 1988, a reserva de percentual de vagas nos concursos públicos, as chamadas cotas, surgiu como "fruto da luta" por mudanças que proporcionassem às pessoas com deficiência as mesmas oportunidades que os demais indivíduos de viver dignamente, construindo uma sociedade justa e igual. A reserva desse percentual é uma medida que visa equiparar as pessoas com deficiência aos demais indivíduos inseridos na sociedade, por meio da igualdade de oportunidades, buscando uma compatibilidade com os fundamentos e os objetivos da República, conforme pontuam Terrão e Carvalho (2010).

Entendemos, assim, o princípio da igualdade e o da isonomia, como fundamentais na busca por uma sociedade justa e igualitária. Dessa maneira, iremos tratar, nos próximos subitens, de forma mais detalhada, o percurso da CF/88 e da legislação infraconstitucional no que se refere ao tratamento da pessoa com deficiência.

1.2.1 Constituição Federal de 1988 e legislação infraconstitucional

Conforme salienta Dias (2001), o trabalho é instrumento que viabiliza a realização econômica, social e psicológica do ser humano, indispensáveis a uma existência digna. O autor ressalta que,

No Brasil das últimas décadas, salvo raros períodos de aquecimento da economia, a recessão é uma tônica. E para a PPD, que tem de enfrentar barreiras arquitetônicas e culturais à sua aceitação no mercado produtivo, conseguir emprego é um desafio (DIAS, 2001, p. 3).

Nesse contexto, a Constituição Federal de 1988 representou uma mudança positiva. A carta constitucional representou o início da transformação de paradigma no que tange às pessoas com deficiência, a começar por estabelecer o Estado como “Democrático de Direito” e também por determinar, como fundamentos da nação, a cidadania, a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho, perseguindo o bem comum em uma sociedade com menos desigualdades sociais, livre, justa e solidária (DIAS, 2001).

Entre os preceitos consagrados na Carta Constitucional de 1988, estão a proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência (art. 5º, *caput*, e 7º, inc. XXXI, da CF/88); a reserva de cargos públicos, a serem preenchidos através de concurso, para pessoas portadoras de deficiência física (art. 37, VII, da CF/88); a habilitação e a reabilitação das pessoas portadoras de deficiência e a promoção de sua integração à vida comunitária (art. 203, IV, da CF/88); a adaptação dos logradouros, dos edifícios de uso público e dos veículos de transporte coletivo, a fim de garantir acesso adequado às pessoas portadoras de deficiência física (art. 227, § 2º, e 244 da CF/88).

No entanto, as normas previstas tinham caráter programático, ou seja, sem a devida regulamentação, tendiam a se tornar letra morta, sem nenhum efeito prático, a exemplo do que havia ocorrido com a Emenda Constitucional nº 12/78.

A CF/88 foi condutora de uma grande transformação em nossa sociedade sob vários aspectos, inclusive no que tange ao tratamento das pessoas com deficiência.

Os programas traçados na Carta foram regulamentados; o tema passou a ser discutido de forma clara e aberta pela sociedade; novelas enfocaram o assunto, dando - lhe projeção; PPDs foram eleitas para importantes cargos e alcançaram relevantes funções públicas; enfim, muita coisa mudou e fez com que o tema possa atualmente ser analisado com mais otimismo (DIAS, 2001, p. 4).

Com relação às legislações infraconstitucionais, com base no sistema federativo adotado no país, todos os entes federativos têm competência para legislar, haja vista a autonomia que lhes é conferida. Dessa forma, é possível que

estados e municípios legislem sobre as pessoas com deficiência, tendo em vista as competências comuns e concorrentes previstas nos arts. 23, II, e 24, XIV, da CF/88 que garantem proteção e integração social a essas pessoas.

Importante frisar que compete à União, privativamente, legislar sobre questões relativas ao direito do trabalho (art. 22, I da CF/88), o que, segundo Dias (2001), não exime a iniciativa dos demais entes federativos de estatuir programas em favor das pessoas com deficiência em matérias trabalhistas. “É preciso diferenciar a competência para estabelecer normas de direito do trabalho (privativa da União) da competência para criar mercados e condições de trabalho (comum a todos os entes)” (DIAS, 2001, p. 5).

Partindo desses preceitos legais, constitucionais e infraconstitucionais, que intentam garantir que as pessoas com deficiência possam ter seus direitos e dignidade preservados, é importante entendermos o sentido do princípio isonômico que visa garantir os direitos e prerrogativas das pessoas com deficiência. Na próxima seção, compreenderemos qual a prerrogativa do princípio da isonomia e seu papel na formulação de ações que pretendem promover a igualdade de condições na vida em sociedade às pessoas com deficiência.

1.2.2 Princípio isonômico

O princípio da igualdade é a base de todas as garantias e prerrogativas destinadas às pessoas com deficiência. A Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão da Revolução Francesa e a Declaração Universal dos Direitos do Homem o elegeram como pilar das sociedades modernas. Nesse sentido, as Constituições contemporâneas o têm elencado como princípio fundamental e indissociável da concepção de uma sociedade justa e solidária (DIAS, 2001).

A Constituição Federal da República consubstanciou, em seu art. 5º, *caput*, a igualdade de todos perante a lei “[...] sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no país a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade” (BRASIL, 1988, s/p). Percebemos, assim, que a CF/88 positiva, entre outros princípios, o da igualdade ou isonomia, indicando que o estado brasileiro tem como premissa norteadora o princípio da igualdade jurídica na relação dos indivíduos entre si e entre estes e o Estado (TERRÃO; CARVALHO, 2010).

No entanto, é preciso ressaltar que nem sempre foi assim. Como a inserção do conceito de igualdade no contexto social ocorreu de forma gradativa, somente no direito constitucional contemporâneo é que se pode perceber uma sensível alteração do princípio da igualdade. Terrão e Carvalho (2010) destacam que, com a chegada de um novo constitucionalismo, o sentido do princípio da igualdade foi significativamente alterado, passando a ter como cerne o princípio da dignidade da pessoa humana. Nessa nova perspectiva, o ser humano não pode mais ser considerado de forma abstrata e impessoal e, sim, um ser concreto, palpável (CRUZ, 2009).

Segundo afirmaram Terrão e Carvalho (2010, p. 46), “[...] era necessária a promoção constitucional de uma remodelação da concepção adotada pelo sistema normativo democrático para inserir no contexto jurídico uma igualdade efetiva, ou seja, uma igualdade promotora da igualação”. Dessa forma, o conceito moderno de igualdade ultrapassa o conteúdo formal e material.

Dias (2001), advertindo que a extensão jurídica do princípio vai além de uma interpretação literal, postula que a desigualdade só pode ser admitida quando decorrer, exclusivamente, da diferença de aptidões pessoais e não de condições personalíssimas, como raça, sexo e convicções religiosas. É essa extensão que legitima a aplicação de tratamentos desiguais para algumas pessoas e situações, sem que isso seja considerado uma afronta ao princípio da igualdade.

No mesmo sentido, Terrão e Carvalho (2010, p. 46) ressaltam que “o fator de discriminação não poderá consistir em singularização atual e definitiva a destinatário determinado, devendo ainda residir na pessoa, situação ou coisa a ser discriminada”, ou seja, a lei não poderá fixar critérios discriminatórios de forma individualizada, especificando o destinatário. Coadunando com essa postura, Dias (2001, p. 2) assim se manifesta:

O fundamental é que haja uma correlação entre o fator de discriminação e a desequiparação procedida, a justificar o tratamento jurídico discriminatório. Assim, nas relações laborais, pode-se dizer que a PPD deve estar habilitada e capacitada para o desempenho daquela atividade pretendida, para que possa pleitear a incidência da regra isonômica. Não pode, por exemplo, pretender desempenhar funções incompatíveis com a sua deficiência e/ou para as quais não esteja capacitada.

Havendo a compatibilidade entre a deficiência e a função e capacitação, haverá precedentes para a aplicação do princípio da isonomia e de normas

compensatórias, visando promover igualdade de oportunidades às pessoas com deficiência em relação aos demais indivíduos (DIAS, 2001).

No Brasil, com a promulgação da Emenda Constitucional nº 12, em 17 de outubro de 1978, que assegurava às pessoas com deficiência a melhoria de sua condição social e econômica, o tema adquiriu status constitucional.

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 (EMENDA CONSTITUCIONAL Nº 12, de 17 DE OUTUBRO DE 1978).

Mas, por se tratar a emenda de norma de caráter programático, poucos efeitos de ordem prática foram gerados. Consoante Dias (2001), a regulamentação da medida preconizada na emenda só se deu muito tempo depois, não tendo ocorrido nunca sua efetivação, demonstrando a imensa lacuna existente entre a teoria e a prática.

Na prática, o conceito de igualdade deve ser concebido de forma a alcançar os objetivos fundamentais da República traçados na CF, “missão a que o Estado está adstrito”, afirmam Terrão e Carvalho (2010, p. 46). Nesse contexto, na busca por medidas de efetivação do princípio da isonomia, surgem as ações afirmativas, políticas de Estado que têm como objetivo diminuir o prejuízo social, econômico e político proveniente da diferença na condição humana de determinados indivíduos.

O Professor Celso Antônio Bandeira de Mello (1995), explicando a combinação entre as ações afirmativas e o conteúdo jurídico da igualdade, assevera que as ações afirmativas estão em compatibilidade com o sistema constitucional, desde que haja uma correlação lógica entre o fator de discriminação e a discriminação proporcionada pelo tratamento jurídico diversificado.

Neste estudo, o fator de discriminação são as pessoas com deficiência. Em um contexto mais amplo, a discriminação proporcionada pelo tratamento jurídico é a ação afirmativa que a pesquisa busca retratar, no caso, a reserva de vagas nos concursos públicos que a UFJF realiza, mas o trabalho visa, especialmente, pesquisar as ações voltadas à inclusão e acessibilidade dos servidores com

deficiência promovidas pela instituição após o seu ingresso no quadro de servidores efetivos, e se existe um dimensionamento dessas pessoas na Universidade.

A correlação entre o *discrímen* e a medida adotada consiste no fato de que as pessoas que por alguma razão são consideradas deficientes carregam ao longo da vida maior dificuldade de inserção no meio social, de acesso ao estudo, à cultura, ao trabalho [...] (TERRÃO; CARVALHO, 2010, p.47).

Segundo Terrão e Carvalho (2010), há uma evidente compatibilidade entre a medida e o sistema constitucional vigente, tendo em vista que a própria Carta Constitucional prevê, em diversos dispositivos, normas de proteção às pessoas com deficiência, além de consignar expressamente a necessidade de essa política ser concretizada no âmbito da administração pública. Dessa forma, a ação afirmativa de reservar vaga nos concursos públicos às pessoas com deficiência, além de estar em consonância com o princípio da isonomia, é uma forma de promover a igualdade jurídica entre indivíduos.

Visto isso, o princípio isonômico deve ser concebido em consonância com os objetivos fundamentais da República expressos na Carta Magna, tornando-se importante para que compreendamos a compatibilidade das ações afirmativas e o sistema constitucional vigente. No próximo subitem, vamos tratar, de forma mais detalhada, das ações afirmativas, mecanismo efetivador do princípio da isonomia e da igualdade material.

1.3 Ações afirmativas

A inserção das pessoas com deficiência na sociedade sempre foi um assunto reservado a poucas pessoas, na maioria das vezes, pessoas ligadas diretamente à causa, como os familiares. Fato é que as pessoas com deficiência viveram por muito tempo à margem da sociedade. Dias (2001) destaca que, desde a antiguidade, os atenienses e os romanos já discutiam sobre a política a ser adotada com relação às pessoas com deficiência: readaptá-las ou assisti-las? O caminho encontrado foi o assistencialismo que imperou por muitas gerações. As políticas governamentais assumiam um viés paternalista, que desconsiderava as potencialidades dessas pessoas, ocasionando o afastamento desses indivíduos da vida em sociedade.

A partir do Renascentismo, a política de visão paternalista e assistencialista deu lugar à necessidade de integrar as pessoas com deficiência à sociedade, tornando-as membros participativos e ativos na comunidade em que estão inseridas. De acordo com Dias (2001), a Revolução Industrial, bem como as duas grandes guerras, que ocorreram posteriormente, contribuíram para o despertar desse novo olhar. Apareceram, na Europa e nos Estados Unidos, diversas organizações e entidades que tinham como foco a preocupação com a causa. A Organização Internacional do Trabalho destinou ao tema a recomendações nº 99/55, em que restou consignado que “o procedimento de adaptação e de readaptação dos deficientes ao mercado de trabalho são instrumentos de reintegração e de diminuição das incapacidades que possuem” (MAUSS e COSTA, 2015, p. 210) e a de nº 168/83, que trata sobre readaptação profissional e o emprego das pessoas com deficiências. Também foi destinada ao tema, como fora mencionado, a Convenção nº 159/83, sobre Reabilitação Profissional e Emprego de Pessoas Deficientes (DIAS, 2001, p.3).

Embora ainda se possa perceber que há muito que se fazer em termos de ações para uma inclusão efetiva das pessoas com deficiência na sociedade e no mercado de trabalho, nos dias atuais, vivemos outra realidade, outro momento histórico, e começa-se a perceber que há espaço para as deficiências e o outro, conforme ressaltam Oliveira, Araújo e Romagnoli (2006). Ainda segundo os autores, o discurso do capital se torna o eixo central. Nessa nova perspectiva, precisa-se não apenas de novos trabalhadores, mas, principalmente, de novos consumidores, pois, de acordo com os autores, a lógica mercadológica adentra o âmbito social de forma camuflada incentivando a inclusão das minorias: “[...] a lógica suprema da pós-modernidade é a lógica do mercado, que quer aproveitar tudo e todos para se garantir a produção e o consumo, inclusive criando leis de inclusão das minorias no mercado de trabalho” (OLIVEIRA; ARAÚJO; ROMAGNOLI, 2006, p. 81 e 82).

Para os autores, o conceito de trabalho tem conotações diversas. Em primeiro lugar, a noção de trabalho refere-se, essencialmente, a emprego ou atividade salarial. Os entrevistados dos referidos autores também chamaram a atenção para o trabalho como espaço de socialização do indivíduo com deficiência e fonte de recompensas simbólicas, como valorização pessoal, conquista do direito ao trabalho e da possibilidade de contribuir com o sustento da família, entre outros.

[...] o emprego se torna fonte de uma identidade social, [...] o sentimento de dignidade que daí advém permite ao sujeito sair do lugar de vitimização. Assim, o trabalho se inscreve na dinâmica psíquica da PPD, oferecendo um novo campo para o circuito pulsional, que o retira da situação mortificante de objeto do desejo do outro (OLIVEIRA, ARAÚJO e ROMAGNOLI, 2006, p. 82).

Conquanto a sociedade tenha caminhado no que tange à inclusão das pessoas com deficiência, como mencionado anteriormente, os autores ressaltam que essas pessoas só tiveram acesso ao trabalho por força de uma imposição legal. Na prática, porém, as pessoas com deficiência enfrentam uma realidade complexa, pois, embora algumas empresas acolham de forma efetiva esses indivíduos no ambiente de trabalho, a realidade nem sempre é esta. Não raro, as organizações empresariais cumprem a obrigação legal de contratar pessoas com deficiência sem, de fato, inseri-las efetivamente no ambiente laboral, tornando essa inclusão formal em verdadeiro instrumento de uma exclusão concreta, assinalam os autores supracitados.

É sabido que as leis que protegem e garantem direitos às pessoas com deficiência são um avanço social. Contudo, Oliveira, Araújo e Romagnoli (2006) destacam que, se a obrigação legal das empresas de contratar e, no caso das organizações públicas, de admitir servidores públicos com deficiência através de concurso público, for apenas uma inclusão formal, fruto de uma imposição legal, sem ações efetivas de inclusão e acessibilidade, essas medidas acabarão por apenas excluir essas pessoas dessa inserção no mercado de trabalho, retirando dessas minorias o protagonismo de sua própria história. Os autores pontuam:

Isso remete à necessidade de uma discussão mais ampla sobre as políticas de empregabilidade das pessoas com deficiência. Tal discussão deveria colocar em questão o fenômeno da deficiência, a partir de sua representação, entre os empregadores e a sociedade, em geral, incluindo os responsáveis pelas políticas públicas de inclusão desses sujeitos (OLIVEIRA, ARAÚJO E ROMAGNOLI, 2006, p. 87).

Seja na iniciativa privada, seja no serviço público, é necessária a criação de condições efetivas de igualdade após o ingresso das pessoas com deficiência no quadro de funcionários das empresas ou da administração pública, através da reserva de vagas garantida por lei, sob pena de cumprirmos a determinação legal sem, de fato, incluir essas pessoas no mercado de trabalho e na vida.

Pereira (2008, p. 23) destaca que “ações afirmativas são políticas públicas sociais de apoio e promoção de grupos socialmente fragilizados, visando promover sua integração social e, conseqüentemente, a igualdade material”. Essas políticas têm, por fim, oferecer um tratamento prioritário aos grupos discriminados, de forma a possibilitar-lhes condições de competir com os que historicamente se beneficiaram da exclusão, explica a autora, que ainda destaca a importância de estudos acerca de ações afirmativas e em que medida essas ações vão influenciar na garantia de uma igualdade de oportunidades.

Ao contrário do que ocorre nos Estados Unidos, onde se discute esse tipo de política pública desde a década de 1960, no Brasil, o termo ação afirmativa é relativamente novo no campo das Ciências Sociais e Humanas brasileiras. Essa é também uma discussão recente no campo político e jurídico (PEREIRA, 2008), no qual essas ações foram inseridas como políticas públicas de combate às desigualdades, atuando preventivamente em prol dos indivíduos mais vulneráveis, alinhando-se ao que vinha sendo debatido no contexto internacional.

Nesse sentido, Pereira (2008, p. 24) destaca que “o combate às injustiças praticadas em nosso país, produzidas pela discriminação e pelo preconceito, demanda a implementação de ações e de políticas mais efetivas”, contexto no qual as políticas afirmativas se apresentam como uma importante medida.

Pereira (2008) ressalta a importância de políticas públicas dessa natureza em países que tenham uma forte herança de problemas sociais como o Brasil. Em suas palavras:

Políticas públicas compensatórias e de emancipação são necessárias e indispensáveis em qualquer país, sobretudo naqueles, como o Brasil, que receberam uma herança poderosa de problemas sociais resultantes da longuíssima duração de uma estrutura econômica baseada no trabalho escravo e de uma sociedade colonial. Políticas públicas de proteção social são cada vez mais imprescindíveis às ações dos governos, em seus diferentes níveis, para que o Estado não perca de vista a responsabilidade cívica e a obrigação ética de formar cidadãos capazes de produzir e reproduzir eles próprios, no domínio de suas relações individuais, pessoais e sociais, a presença e a força dessa responsabilidade (PEREIRA, 2008, p. 25).

No Brasil, a implantação de ações afirmativas vem acontecendo de forma gradativa na política social, por meio das legislações e práticas governamentais. No entanto, Pereira (2008) assevera que, a despeito de haver, no Brasil, um compêndio

jurídico que contempla questões relacionadas à discriminação das pessoas com deficiência a à equiparação de oportunidades, o próprio ordenamento reconhece que, para se promover uma igualdade efetiva entre cidadãos, é imprescindível que se adotem medidas diferenciadas. Apenas a previsão legal de direitos não é suficiente, porque “[...] os dispositivos demandam a implantação de estratégias de políticas de ações afirmativas, com práticas e ações que venham contemplar o acesso das minorias aos bens e serviços” (PEREIRA, 2008, p. 26). Para tanto, dados e informações são elementos indispensáveis para o desenvolvimento e avaliação dessa e de qualquer política pública nas diversas esferas governamentais (GUIMARÃES e JANNUZZI, 2011).

Dessa forma, a formulação de programas e ações referentes à inclusão social e acessibilidade das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, em especial no serviço público, como é o caso da UFJF, requer o conhecimento de informações básicas para sua elaboração. O número de servidores com deficiência que trabalham na instituição, a lotação e dados sobre o acompanhamento funcional desses servidores são informações indispensáveis para formulação de políticas inclusivas na Universidade Federal de Juiz de Fora. A seguir, apresentaremos a UFJF para compreendermos o cenário em que se desenvolve o caso de gestão aqui analisado.

1.4 A Universidade Federal de Juiz de Fora: um breve histórico

A criação da Universidade Federal de Juiz de Fora se deu em 23 de dezembro de 1960, por ato do presidente à época, Juscelino Kubitschek. Em 1969, a Cidade Universitária foi criada no local onde se encontra até os dias atuais. Segunda universidade federal do interior do país a ser criada, a instituição teve sua formação iniciada por meio da junção de estabelecimentos de Ensino Superior de Juiz de Fora já reconhecidos e federalizados (UFJF, 2016).

Os primeiros cursos criados foram Medicina, Engenharia, Ciências Econômicas, Direito, Farmácia e Odontologia. Posteriormente, vieram os cursos de Geografia, Letras, Filosofia, Ciências Biológicas, Ciências Sociais e História. Os cursos na modalidade licenciatura foram distribuídos entre as unidades do campus. Posteriormente, criou-se o curso de Jornalismo, que inicialmente estava vinculado como um dos Departamentos da Faculdade de Direito. Na década de 1970, com a

Reforma Universitária, foram criados três institutos: Instituto de Ciências Exatas (ICE), Instituto de Ciências Biológicas (ICB) e Instituto de Ciências Humanas e Letras (ICHL). Em 1999, foi criado o Centro de Ciências da Saúde, que reunia os cursos de Enfermagem, Fisioterapia e Medicina. No ano de 2006, foram criados o Instituto de Artes e Design (IAD) e a Faculdade de Letras (UFJF, 2016).

A UFJF posiciona-se como polo científico e cultural e está listada entre as melhores universidades da América Latina, sendo reconhecida nacional e internacionalmente (UFJF, 2016). A instituição oferece cursos de graduação, pós-graduação *stricto sensu* e *lato sensu*, além dos ensinamentos fundamental e médio, ofertados pelo Colégio de Aplicação João XXIII.

Além de investir em pesquisa e extensão, a instituição mantém diversos serviços à comunidade, tais como: assistência psicológica, jurídica, serviços odontológicos, esporte e lazer, além de cursos de idiomas extensivos a toda a comunidade e projetos de engenharia para a população de baixa renda (ALENCAR, 2013).

A instituição possui, em finais de 2017, 93 cursos de graduação, 36 programas de pós-graduação, sendo 29 cursos de mestrado, 6 cursos de mestrado profissional e 19 de doutorado, em várias áreas do conhecimento. Frequentam os *campi*, diariamente, mais de 20.000 alunos. Conta, ainda, com os alunos da educação a distância que contabilizam cerca de 3000 estudantes. Estabelecida como centro de pesquisa e produção do conhecimento, a UFJF busca a formação de profissionais éticos, críticos e bem qualificados para atuar no mercado de trabalho, visando a uma sociedade justa e igualitária (UFJF, 2016).

A UFJF está organizada em Colegiados Superiores, Diretorias, Pró-Reitorias, Reitoria e Unidades Acadêmicas. O Conselho Superior (CONSU), órgão máximo de deliberação interna da instituição, possui atribuição normativa, deliberativa e de planejamento da UFJF. O órgão estabelece as diretrizes e o planejamento institucional da Universidade e supervisiona sua execução, em consonância com a legislação federal e com os regimentos internos. É responsável por aprovar e acompanhar a execução do plano de gestão proposto pelo Reitor (UFJF, 2016).

O estatuto da UFJF estabelece que a composição do Conselho Superior se dará com o reitor como seu presidente. Integram o órgão: o vice-reitor; os pró-reitores; os diretores das unidades acadêmicas; o diretor do Hospital Universitário; três representantes do Conselho de Graduação; três representantes do Conselho de

Pesquisa e Pós- Graduação; três representantes do Conselho de Extensão e Cultura; um docente indicado pela entidade de classe; sete representantes discentes, indicados pelo Diretório Central dos Estudantes; sete representantes dos servidores técnico-administrativos, indicados pela entidade de classe; o último ex-reitor que tenha completado mandato; e dois representantes da comunidade, sendo um da classe trabalhadora e um da classe patronal (PORTARIA nº 1.105, de 28 de setembro de 1998). Ainda integram os Órgãos Colegiados Superiores, os Conselhos Setoriais (UFJF, 2016).

As diretorias que compõem a instituição são: Diretoria do Campus de Governador Valadares; Diretoria de Ações Afirmativas; Diretoria de Imagem Institucional; Diretoria de Avaliação Institucional; Diretoria de Relações Internacionais, Diretoria de Inovação. As pró-reitorias se constituem em: Pró-Reitoria de Graduação; Pró-Reitoria de Pós-graduação; Pró-Reitoria de Extensão; Pró-Reitoria de Cultura; Pró-Reitoria de Assistência Estudantil e Educação Inclusiva; Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas; Pró-Reitoria de Infraestrutura e Gestão; Pró-Reitoria de Planejamento, Orçamento e Finanças e Pró-Reitoria de Infraestrutura e Gestão. Por fim, compõem a instituição as unidades acadêmicas: Colégio de Aplicação João XXIII, os institutos e as faculdades (UFJF, 2016).

Dentre as diretorias mencionadas, destacamos a Diretoria de Ações Afirmativas, criada pela Portaria nº 1.172, de 15 de setembro de 2014, que tem como atribuição propor ações com a finalidade de promover condições institucionais que permitam a implementação e o acompanhamento de políticas públicas voltadas às ações afirmativas na UFJF, entre os discentes, docentes e técnico-administrativos em Educação. A estrutura organizacional do órgão é composta pelo Diretor e pela Ouvidoria Especializada e pelo Núcleo de Atenção Psicossocial (UFJF, 2016).

Segundo informações do site oficial da UFJF (2016),

Compete à Diretoria de Ações Afirmativas da Universidade Federal de Juiz de Fora:

Estabelecer diretrizes que permitam a contextualização das ações da comunidade universitária frente à Política de cotas para o ingresso no ensino superior, em cursos de graduação, determinada pela Lei n. 12.711 de agosto de 2012;

Adotar estratégias técnicas e político-institucionais que visem o acompanhamento dos grupos de alunos cotistas, mediante o levantamento de dados diversos e o incentivo de oferta de políticas institucionais a serem mobilizadas por órgãos e agentes públicos da UFJF e da sociedade em geral;

Constituir e articular ações próprias à sensibilização e mobilização da comunidade universitária para a convivência cidadã e social com as diversas realidades que presentes na diversidade social (correlacionadas à gênero e sexualidade, à etnia, à tradição das culturas, e à vulnerabilidade socioeconômica) atuando especialmente na diretriz da discriminação positiva, em todos os segmentos da Universidade;
Fomentar e consolidar o cuidado e atuação no campo da acessibilidade física e psicológica das pessoas integrantes da Universidade, propiciando sua convivência integrada na comunidade universitária;
Assessorar órgãos diversos no planejamento e programação de ações que apontem para a atenção à vivência da diversidade na Universidade. (UFJF, 2016)

A UFJF possui, ainda, uma Coordenação de Acessibilidade Educacional, Física e Informacional (CAEFI), criada em 2009, por meio da Secretaria de Desenvolvimento Institucional, quando a instituição percebeu a necessidade de se organizar para garantir o exercício dos direitos da pessoa com deficiência. A CAEFI, que tem como foco os alunos da instituição, coordena e desenvolve ações que visam contribuir para o suprimento de barreiras de acesso, participação social e aprendizagem discentes, facilitando seu processo de adaptação no interior da instituição. Tem como objetivo melhorar as condições de acesso e permanência das pessoas com deficiência na UFJF, por meio da promoção de conhecimento relacionado à acessibilidade educacional, física e informacional (UFJF, 2016). Com relação às informações levantadas até o momento, não há destaque em relação a ações destinadas aos servidores com deficiência que trabalham na instituição.

Alencar (2013) destaca que a criação da coordenação de acessibilidade está de acordo com uma demanda legal expressa no Parecer CNE/CEB 02/2001, que determina, em seu artigo 3º, § único que: “Os sistemas de ensino devem constituir e fazer funcionar um setor responsável pela educação especial, dotado de recursos humanos, materiais e financeiros que viabilizem e deem sustentação ao processo de construção da educação inclusiva” (Parecer CNE/CEB 02/2001). O Decreto nº 7.611/2011, por sua vez, prevê, em seu artigo 5º, § 5º, o seguinte:

Os núcleos de acessibilidade nas instituições federais de educação superior visam eliminar barreiras físicas, de comunicação e de informação que restringem a participação e o desenvolvimento acadêmico e social de estudantes com deficiência (DECRETO nº 7.611, de 17 de novembro de 2011).

Segundo Alencar (2013, p. 52),

Entre as ações da coordenação, encontram-se projetos de extensão, concessão de bolsas para garantir a permanência dos alunos na instituição, auxílio aos professores que lidam diretamente com estes alunos, disponibilização de materiais que facilitem a acessibilidade educacional, além de prestar auxílio a outros setores da instituição que porventura necessitem. O objetivo da coordenação é superar as barreiras que se interpõem diante dos alunos com deficiência, dificultando sua permanência na instituição.

Alencar (2013) esclarece que a CAEFI possui um cadastro dos alunos com deficiência que frequentam a instituição, mas ressalta que esse cadastro é feito com base em informações colhidas no exame de ingresso dos alunos na universidade, por meio de autodeclaração. De acordo com Alencar (2013, p. 55), “alunos deficientes que porventura não sintam necessidade de condições especiais para a realização do exame não constam do cadastro do CAEFI”. Assevera que o mesmo ocorre com os alunos que são acometidos por algum tipo de deficiência após o ingresso na Universidade ou que vieram transferidos de outras instituições de ensino. Embora o foco da Coordenação seja o atendimento dos alunos com deficiência, a CAEFI também presta auxílio aos servidores com deficiência que solicitam atendimento. Alencar (2013) ressalta, no entanto, que inexistente um cadastro desses servidores.

Podemos inferir, pelos elementos apresentados, que o foco da CAEFI são os alunos com deficiência e sua inserção na UFJF, perspectiva que será verificada posteriormente, na pesquisa de campo, no capítulo 2. A seguir, apresentaremos o processo de ingresso de servidores com deficiência no quadro funcional da UFJF.

1.5 O ingresso dos servidores públicos com deficiência na Universidade Federal de Juiz de Fora

Nesta seção pretendemos apresentar a legislação que garante o acesso das pessoas com deficiência ao serviço público e como tem sido o seu ingresso no quadro efetivo de servidores da UFJF. As informações que aqui serão apresentadas nos fornecem dados para uma compreensão do problema que norteia a proposta de intervenção que será apresentada no último capítulo da dissertação.

A UFJF garante às pessoas com deficiência o direito de se inscrever no concurso público, em igualdade de condições com os demais candidatos, desde que a deficiência que possuam seja compatível com as atribuições do cargo a ser

provido, de acordo com as prerrogativas que lhes são facultadas pelo art. 37, inciso VIII, da Constituição Federal de 1988, pelo art. 5º, § 2º da Lei nº 8.112 de 1990, e pelo art. 37 do Decreto nº 3.298 de 1999.

De acordo com o art. 37, inciso VIII da CF/88, “[...] a lei reservará percentual dos cargos e empregos públicos para as pessoas portadoras de deficiência e definirá os critérios de sua admissão”. A Lei 8112, de 11 de dezembro de 1990, que dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais, por sua vez, também trata do assunto em seu Art. 5º, § 2º:

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.

O Decreto nº 3.298 de 1999, que 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, também prevê, em seu art. 37, que

Fica assegurado à pessoa portadora de deficiência o direito de se inscrever em concurso público, em igualdade de condições com os demais candidatos, para provimento de cargo cujas atribuições sejam compatíveis com a deficiência de que é portador.

Os editais de concurso público realizados pela UFJF dispõem que são consideradas pessoas com deficiência aquelas descritas nas categorias previstas no art. 4º do Decreto nº 3298/99. O art. 4º assim dispõe:

Art. 4º É considerada pessoa portadora de deficiência a que se enquadra nas seguintes categorias:

I - deficiência física - alteração completa ou parcial de um ou mais segmentos do corpo humano, acarretando o comprometimento da função física, apresentando-se sob a forma de paraplegia, paraparesia, monoplegia, monoparesia, tetraplegia, tetraparesia, triplegia, triparesia, hemiplegia, hemiparesia, ostomia, amputação ou ausência de membro, paralisia cerebral, nanismo, membros com deformidade congênita ou adquirida, exceto as deformidades estéticas e as que não produzam dificuldades para o desempenho de funções; (Redação dada pelo Decreto nº 5.296, de 2004)

II - deficiência auditiva - perda bilateral, parcial ou total, de quarenta e um decibéis (dB) ou mais, aferida por audiograma nas frequências de 500HZ,

1.000HZ, 2.000Hz e 3.000Hz; (Redação dada pelo Decreto nº 5.296, de 2004)

III - deficiência visual - cegueira, na qual a acuidade visual é igual ou menor que 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; a baixa visão, que significa acuidade visual entre 0,3 e 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; os casos nos quais a somatória da medida do campo visual em ambos os olhos for igual ou menor que 60o; ou a ocorrência simultânea de quaisquer das condições anteriores; (Redação dada pelo Decreto nº 5.296, de 2004)

IV - deficiência mental – funcionamento intelectual significativamente inferior à média, com manifestação antes dos dezoito anos e limitações associadas a duas ou mais áreas de habilidades adaptativas, tais como:

a) comunicação;

b) cuidado pessoal;

c) habilidades sociais;

d) utilização dos recursos da comunidade; (Redação dada pelo Decreto nº 5.296, de 2004)

e) saúde e segurança;

f) habilidades acadêmicas;

g) lazer; e

h) trabalho;

V - deficiência múltipla – associação de duas ou mais deficiências.

Os editais preveem ainda que, das vagas destinadas a cada concurso/área de conhecimento e das que surgirem durante o prazo de validade dos concursos, dez por cento (10%) serão providas, observando-se o que dispõe o § 2º, do art. 5º, da Lei nº 8112/1990 e do Decreto nº 3298/1999.

No ato da inscrição, os candidatos interessados em concorrer às vagas destinadas às pessoas com deficiência deverão fazer essa opção expressamente, devendo, ainda, apresentar via original do laudo médico, no caso de concurso para o cargo de professor. O laudo deverá ter sido emitido até três meses antes da inscrição e deverá conter: espécie ou grau/nível de deficiência com o respectivo código da Classificação Internacional de Doença (CID), assim como a provável causa da deficiência. Nos concursos para a carreira de Técnico Administrativo em Educação, o candidato faz a opção expressamente no ato da inscrição, inclusive para os concursos que não tenham reserva imediata de vagas, na hipótese do surgimento de mais vagas. Aquele candidato que não o fizer, será considerado participante como candidato à ampla concorrência.

Após a aprovação no concurso público e da posterior nomeação, os candidatos passam por uma perícia médica realizada no Sistema de Atenção à Saúde do Servidor (SIASS), da qual saem com um laudo médico atestando ou não a deficiência alegada. Após o procedimento de posse, com os devidos atos a ele pertinentes, os processos de nomeação dos candidatos, devidamente instruídos,

são encaminhados à Gerência de Cadastro, setor responsável pelos registros funcionais de todos os servidores que ingressam na instituição.

De fato, o acesso de pessoas com deficiência ao serviço público se encontra resguardado por lei e vem sendo respeitado pela UFJF, como se pode perceber a partir dos dados fornecidos pela Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (PROGEPE), Gerência de Recrutamento e Seleção do Quadro Efetivo (GRSE). De acordo com o setor, de 2008 a 2014, ingressaram na Universidade, 43 (quarenta e três) servidores com deficiência, conforme demonstrado na tabela fornecida pela PROGEPE.

TABELA 1: Quantitativo de servidores federais com deficiência na Universidade Federal de Juiz de Fora (controle interno PROGEPE)

| EDITAL | CARGO | SERVIDORES COM DEFICIÊNCIA |
|--|--------------------------------------|-----------------------------------|
| Edital 29/2008 - Campus Juiz de Fora | Assistente em Administração | 16 |
| Edital 29/2009 - Campus Juiz de Fora | Auxiliar de Laboratório | 01 |
| | Assistente de Laboratório | 01 |
| | Administrador | 01 |
| Edital 12/2014 - Campus Governador Valadares | Assistente em Administração | 03 |
| Edital 13/2014 - Campus Juiz de Fora | Assistente em Administração | 18 |
| | Psicólogo | 01 |
| | Analista de Tecnologia da Informação | 01 |
| Edital 021/2014 - Campus Juiz de Fora | Assistente de Laboratório | 01 |

Fonte: GRSE/CFAP/PRORH – Fevereiro de 2017

Ainda segundo informações obtidas no setor, a ausência de professores na lista se deve ao fato de os editais para concurso público para docentes não contemplarem número suficiente de vagas que possibilite a reserva do número mínimo de vagas exigido pela legislação. No entanto, é preciso ressaltar a presença desses profissionais na UFJF, conforme verificamos no cotidiano da instituição.

Mas há outros aspectos que merecem atenção para que, efetivamente, após o ingresso na instituição, os servidores com deficiência tenham condição de se desenvolver em igualdade de condições com os demais servidores. Além disso, é importante que eles possam se capacitar por meio de cursos com instrumentos de

acessibilidade adequados e possam ser alocados dentro da instituição, levando-se em consideração aspectos como espaço físico, locomoção entre transporte e local de trabalho e o perfil das atividades a serem desenvolvidas pelo servidor. O planejamento e a execução de ações afirmativas que visem promover a inclusão e o desenvolvimento profissional dessas pessoas requer uma base de dados para subsidiar essas ações.

No entanto, dados fornecidos pela Gerência de Cadastro demonstram que os sistemas SIGA/SIAPE utilizados pela UFJF não disponibilizam relatórios contendo informações sobre o número de servidores com deficiência na UFJF, como se pode extrair da tabela abaixo, disponibilizada pelo SIAPE.

TABELA 2: Quantitativo de servidores federais da Universidade Federal de Juiz de Fora (SIAPE)
Servidores efetivos ativos

| | |
|---|-------------|
| Docentes Magistério Superior | 1496 |
| Docentes Ens. Bás., Téc. e Tecnológico | 97 |
| TOTAL Docentes Efetivos | 1593 |
| Serv. Téc. Administrativos em Educação | 1597 |
| TOTAL Servidores Efetivos Ativos | 3190 |
| Servidores contratados | |
| Professores Substitutos – Contratos temporários – Magistério Superior | 142 |
| Professores Substitutos – Contratos temporários Ens. Bás., Téc. e Tecnológico | 15 |
| TOTAL | 157 |
| TOTAL DE SERVIDORES | 3347 |

Fonte: Arquivo-Espelho SIAPE – Fevereiro/2017

Em conversa por e-mail com servidor da Gerência de Cadastro (PROGEPE), o mesmo reforça que não há, no sistema SIGA e SIAPE, meios para levantar dados referentes às pessoas com deficiência que trabalham na UFJF. O servidor esclarece que, de modo geral, é a PROGEPE a responsável por alimentar as informações sobre “pessoal” no SIGA, mas o sistema não prevê campo para tal informação e afirma: “É, sem dúvida nenhuma, uma deficiência em nosso processo de trabalho. Em meu entendimento, está se tornando urgente uma priorização do aperfeiçoamento do módulo de RH do SIGA, o que não vem ocorrendo há muito tempo” (SERVIDOR X, 2017).⁵ O servidor ainda acrescenta que o Centro de Gestão do Conhecimento Organizacional (CGCO) não participa especificamente do

⁵ SERVIDOR X [mensagem pessoal]. Mensagem recebida por thaisquintao@yahoo.com.br, em 22 e 23 de março de 2017. Esses dados foram apresentados no texto antes da metodologia, pois são informações obtidas no levantamento preliminar de dados para delineamento de hipótese de pesquisa.

processo de inclusão de dados. Afirma que a função do CGCO seria o desenvolvimento do sistema de forma que as informações possam ser incluídas e também disponibilizadas, por meio de relatórios e quantitativos.

1.6 Coordenação de Acessibilidade Educacional, Física e Informacional (CAEFI)

A Coordenação de Acessibilidade Educacional, Física e Informacional (CAEFI), como já mencionado anteriormente, tem a função de coordenar e desenvolver ações que visem à supressão das barreiras de acesso, participação social e aprendizagem dos alunos, proporcionando uma melhor adaptação dos alunos dentro da Universidade. Segundo informações disponibilizadas pelo site oficial da UFJF, a CAEFI busca melhorar as condições de acesso e permanência das pessoas com deficiência na UFJF, por meio da promoção de conhecimento relacionado à acessibilidade educacional, física e informacional (UFJF, 2016).

A CAEFI tem como objetivo:

- 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.

Segundo informações da página oficial da CAEFI, a coordenação tem desenvolvido as seguintes ações: minicursos sobre isenção de impostos, direito educacional, legislações pertinentes, ferramentas digitais e sobre o tema deficiência e trabalho. Os cursos têm como objetivo “trabalhar questões sociopolítico-econômicas e educacionais voltadas aos alunos com deficiência, visando dar subsídios para o desenvolvimento das políticas públicas de acessibilidade” (UFJF,

2016). Outra ação desenvolvida pela coordenação são palestras sobre direitos; tecnologia, acessibilidade e inclusão com o objetivo de fornecer subsídios teóricos acerca de diversos assuntos relacionando acessibilidade física, educacional e informacional.

Outra modalidade de evento realizado é o Festival do Minuto, que pretende alargar as possibilidades de diálogo entre a comunidade e a temática da inclusão e acessibilidade e seminários abertos com o fim de estabelecer um diálogo com a comunidade acadêmica, em especial os alunos, sobre assuntos relacionados à deficiência e seus paradigmas, fomentando diálogos que possam oferecer mecanismos para que todos possam aprender a interagir com as diferenças. “Através da arte-comunicação, espera-se constituir um canal de reflexão ao mostrar novas possibilidades de convivência com as diferenças” (UFJF, 2016). A coordenação oferece, ainda, cursos de capacitação com diversas temáticas sobre deficiência e inclusão social, visando preparar profissionais, alunos e a comunidade em geral, de diversas áreas de conhecimento, para melhor atender às pessoas com deficiência.

Segundo a CAEFI, existem diversos projetos voltados para a perspectiva inclusiva, no âmbito da instituição. No campo da pesquisa, a UFJF tem realizado os seguintes projetos: *A mobilidade urbana e o desenho universal em questão: diretrizes para o projeto e execução de rotas acessíveis para cadeirantes no campus da UFJF*; *Mobilidade no campus da UFJF: Diretrizes para o projeto e execução de rotas acessíveis baseadas no conceito de desenho universal*; *Princípios para um campus mais acessível: a mobilidade urbana no campus da UFJF e a proposição de rotas acessíveis à luz do desenho universal*, coordenados pelo Prof. Dr. Frederico Braida (LEAUD – Grupo de Pesquisa das Linguagens e Expressões da Arquitetura, Urbanismo e Design/Faculdade de Engenharia) em colaboração com a Prof^a. M^a. Myrtes Raposo (Instituto de Artes e Design – IAD); *Núcleo de Pesquisa em Inclusão, Movimento e Ensino a Distância e o Projeto Vida e Saúde*, ambos de coordenação da Prof^a. Dr^a. Eliana Lúcia Ferreira (Faculdade de Educação Física – NGime);

No ensino, a UFJF tem projetos para *Aperfeiçoamento em Atividade Física para pessoas com deficiência*, *Especialização em Esportes e Atividades Físicas Inclusivas para pessoas com deficiência*, ambos sob coordenação da Prof^a. Dr^a. Eliana Lúcia Ferreira (Faculdade de Educação Física – NGime) e *Mobilidade urbana no campus da UFJF e a proposição de mobiliário acessível* coordenado pelo Prof.

Dr. Frederico Braida (LEAUD – Grupo de Pesquisa das Linguagens e Expressões da Arquitetura, Urbanismo e Design/Faculdade de Engenharia) e colaboração da Prof^a. M^a. Myrtes Raposo (Instituto de Artes e Design – IAD).

Na extensão, a Universidade conta com os seguintes projetos: *Esportes e atividades físicas inclusivas para pessoas com deficiência*, *Programa de Desenvolvimento da Atividade Motora Adaptada (Prodema)*, *Projeto Vida e Saúde* de coordenação da Prof^a. Dr^a. Eliana Lúcia Ferreira (Faculdade de Educação Física – NGime). Além dos projetos *Saúde Mental, Família e Comunidade: ampliando a rede de apoio psicossocial* e *Todo mundo tem um pouco – A saúde de Pessoas com Transtornos Mentais*, ambos coordenados pela Prof^a. Dr^a. Teresa Cristina Soares (Faculdade de Enfermagem – CAPS HU).

Como já observado, percebemos que a coordenação tem seu foco e suas ações voltadas para o aluno, perspectiva que foi verificada e discutida no segundo capítulo, por meio da pesquisa de campo. Entretanto, cabe a nós nos questionarmos como a CAEFI, em um momento posterior, poderia contribuir para o processo de inclusão e consolidação de ações afirmativas dentro da UFJF, ações estas que aglutinem também os servidores em uma perspectiva mais ampla dos diferentes públicos que integram a universidade. A seguir, passaremos a discutir o dimensionamento dos servidores com deficiência que exercem suas funções na UFJF.

1.7 O dimensionamento dos servidores com deficiência no âmbito da Universidade Federal de Juiz de Fora

Esta seção tratará dos elementos que serão investigados na pesquisa, como o caminho percorrido pelos dados que permitiriam o dimensionamento desse público na Universidade, de forma a subsidiar políticas públicas e ações afirmativas que visem melhorar a vida desses servidores em seu ambiente de trabalho, proporcionando bem-estar e uma efetiva inclusão dessas pessoas.

Em que pese o fato de ser possível observar que a UFJF venha empreendendo esforços para implementar ações no sentido de promover a inclusão e a acessibilidade de alunos, servidores e comunidade em geral, haja vista as ações realizadas pela CAEFI, alterações nos espaços físicos, campanhas publicitárias,

entre outras ações, ainda é possível verificar barreiras a serem vencidas. Segundo Alencar (2013, p. 48),

Existem propostas e ações realizadas pela UFJF tangíveis à educação inclusiva, como a promoção de acessibilidade nos exames vestibulares, responsáveis pelo ingresso dos estudantes na instituição, o oferecimento de cursos de Libras a alunos e servidores, a aquisição de acervo digital e acervo em Braille nas bibliotecas, projetos esportivos e de lazer para pessoas com deficiência, a promoção de acessibilidade física no campus, como instalação de rampas e elevadores em algumas unidades, sinal sonoro na travessia principal do campus, aquisição de mobiliários adaptado. Além disso, são oferecidos cursos de qualificação para os Técnicos Administrativos em Educação (TAE) com o intuito de melhorar o atendimento às pessoas com deficiência, além de promoção de campanhas que permitam a divulgação dos potenciais e direitos dos portadores de deficiência.

Entretanto, de acordo com o relatório da Comissão Própria de Avaliação (CPA) de 2012, embora a UFJF disponha de uma coordenação de acessibilidade, ainda há obstáculos a serem enfrentados no que tange à acessibilidade das pessoas com deficiência na instituição (ALENCAR, 2013).

A Comissão Própria de Avaliação (CPA), prevista na Lei nº 10.861/2004, que instituiu o Sistema Nacional de Avaliação da Educação Superior (SINAES), exerce, como função, a coordenação dos processos internos de avaliação da instituição, de sistematização e de prestação das informações solicitadas pelo Instituto Nacional de Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (INEP). A CPA tem como finalidade avaliar a instituição como um todo integrado, permitindo uma autoanálise sobre a coesão entre a missão e as políticas efetivamente realizadas pela instituição, com o objetivo de melhorar a qualidade acadêmica e o desenvolvimento institucional, com base em instrumentos como o Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) e o Projeto Pedagógico Institucional (PPI), visando à sua permanente revisão, discussão e atualização (CPA, 2015).

No que concerne aos concursos, como já exposto anteriormente, a UFJF contempla, em seus editais, a reserva de vagas para as pessoas com deficiência conforme determina a legislação e pode ser observado nos editais que a instituição publica. Consta do Edital nº 23, de 29 de agosto de 2016, destinados ao provimento de cargo de Professor da Carreira do Magistério Superior que,

As pessoas com deficiência, que pretendam fazer uso das prerrogativas que lhes são facultadas pelo art. 37, VIII, da Constituição Federal de

1988, pelo art. 5º, § 2º da Lei nº 8.112/1990 e pelo art. 37 do Decreto nº 3.298/1999, têm assegurado o direito de se inscrever neste concurso, em igualdade de condições com os demais candidatos, no que se refere ao conteúdo das provas, à avaliação e aos critérios de aprovação, ao dia, horário e local de aplicação das provas, e à nota mínima exigida para todos os demais candidatos, desde que a deficiência de que são portadoras seja compatível com as atribuições do cargo a ser provido (EDITAL Nº 23, de 29 de agosto de 2016, 2016, p. 05).

O mesmo dispositivo pode ser observado nos editais para provimento dos cargos destinados ao provimento de cargos de Técnicos Administrativos em Educação. Os editais ainda preveem que “das vagas destinadas a cada concurso/área de conhecimento e das que vierem a ser criadas durante o prazo de validade do concurso, 10% serão providas na forma do § 2º, do artigo 5º, da Lei nº 8.112/1990 e do Decreto nº 3.298/1999” (EDITAL Nº 23, de 29 de agosto de 2016, 2016, p. 05).

Com a aprovação no concurso público e, posteriormente, com os atos de investidura no cargo, os candidatos ingressam na instituição, na qual irão desenvolver suas funções como servidores públicos, passando a pertencer ao quadro efetivo de servidores da instituição, regidos pelos respectivos Planos de carreira, Lei nº 11.091/2005 (Técnicos Administrativos em Educação) e Lei nº 12.772/2012 (Magistério Federal).

Embora a UFJF venha demonstrando compromisso com as políticas de inclusão social e acessibilidade das pessoas com deficiência, sendo considerada uma instituição referência no que tange às questões de acessibilidade e deficiência, conforme consta do Relatório Anual da CPA (2015), é possível observar que a instituição ainda apresenta falhas que podem comprometer a efetiva inclusão dessas pessoas. Como, por exemplo, a falta de dados que permita à UFJF fazer um diagnóstico mais detalhado dos servidores que exercem suas funções na instituição, bem como sua lotação.

A ausência de um dimensionamento pode ser verificada nos Sistemas SIGA/SIAPE que não fornecem um relatório que permita fazer um rastreamento dos servidores com deficiência na UFJF, o que pode comprometer o desenvolvimento de políticas inclusivas e a melhoria do desenvolvimento profissional desses servidores na Instituição. O dimensionamento desse público é de suma importância para subsidiar ações afirmativas que visem promover a inclusão e acessibilidade, o bem-estar e a melhoria do desenvolvimento profissional desses servidores na

Universidade. Uma forma de se chegar a um dimensionamento seria o mapeamento do número de servidores com algum tipo de deficiência e de sua lotação, permitindo que esses servidores saiam da invisibilidade.

Para a confirmação desses dados, procuramos identificar, com o Coordenador de Saúde Segurança e Bem-Estar (COSBEE) e com o Diretor de Ações Afirmativas, inicialmente, como esses aspectos têm sido percebidos por eles. Ao conversar com o Coordenador da COSBEE, responsável por acolher os servidores da UFJF e promover o desenvolvimento de ações de proteção, prevenção e cuidados para uma melhor qualidade de vida, ele informou que nem eles e nem o Sistema Integrado de Atenção à Saúde do Trabalhador- SIASS, possuem dados de quantos servidores com deficiência estão na instituição atualmente e quais tipos de deficiência são mais presentes. O coordenador acrescentou, ainda, que mapear esses servidores seria de grande valia para a Universidade⁶.

Tal percepção foi reforçada pelo Gerente de Saúde do Trabalhador, por troca de e-mails. Ao perguntá-lo se o Sistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor - SIASS possui um banco de dados que permita fazer um mapeamento desses servidores, ele ressaltou que, embora não haja registros da preocupação com o assunto, essa situação já foi levantada em reuniões, mas ainda não foram encontradas soluções para ela.⁷

Tendo em vista que o SIGA/SIAPE não fornece um relatório que permita fazer um rastreamento dos servidores com deficiência na UFJF, que o dimensionamento desse público é de suma importância para subsidiar ações afirmativas que visem promover a inclusão e a melhoria do desenvolvimento profissional desses servidores, a questão que proponho diante desse problema é a seguinte: de que forma pode ser feito o mapeamento dos servidores com deficiência na UFJF, a fim de que se possa conhecer suas demandas e desenvolver políticas de inclusão que

⁶ Dados obtidos em conversa telefônica com servidor que, à época do início da pesquisa, encontrava-se no cargo de coordenador da COSBEE. Esses dados foram apresentados no texto antes da metodologia, pois são informações obtidas no levantamento preliminar de dados para delineamento de hipótese de pesquisa.

⁷ [mensagem pessoal]. Mensagem recebida por thaisquintao@yahoo.com.br, em 26 de abril de 2016. Esses dados foram apresentados no texto antes da metodologia, pois são informações obtidas no levantamento preliminar de dados para delineamento de hipótese de pesquisa.

proporcionem a eles condições de desenvolvimento profissional, acesso físico e bem-estar na Universidade?

Partindo dessa indagação, no próximo capítulo, será feita uma análise do processo de inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho no Brasil, em especial no serviço público, e como têm se dado as políticas de inclusão e acessibilidade realizadas pela UFJF. Investigou-se como se dá o acolhimento dos servidores com deficiência e o acompanhamento de sua vida funcional na instituição, de forma que, ao final da pesquisa, possa ser proposto um Plano de Ação Educacional visando mapear esses servidores em um diagnóstico mais preciso, proporcionando, assim, um maior amparo a esses servidores e uma base de dados mais sólida que poderá auxiliar a instituição no desenvolvimento de suas políticas de inclusão e bem-estar desses servidores.

2 DIÁLOGOS ENTRE PRINCÍPIO DA IGUALDADE, AÇÕES AFIRMATIVAS E GESTÃO DO CONHECIMENTO

Neste capítulo será feita uma análise do problema de pesquisa, com base na bibliografia pesquisada, na apresentação de conceitos fundamentais relacionados ao tema que nortearam o trabalho, tais como processo de inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho no Brasil, em especial no serviço público, à luz do princípio isonômico e da concepção de ações afirmativas.

Nessa direção, o item 2.1 fala do princípio da igualdade e sua relação com as ações afirmativas, passando pela análise de seu aspecto formal e material, e o efeito dessas ações como mecanismo de efetivação da igualdade material.

O item 2.2 aborda conceitos de gestão do conhecimento e suas implicações no processo de inclusão dos servidores com deficiência na UFJF. Abordamos, nessa seção, a importância do controle de dados e informações e a necessidade de um mapeamento dos servidores com deficiência na UFJF de forma a concretizar o processo de inclusão desses servidores.

A seção 2.3 traz a metodologia utilizada para conduzir o presente trabalho, que teve por base uma pesquisa bibliográfica sobre o tema deste estudo de caso. Foram realizadas também pesquisas documentais e análise de conteúdo dos referenciais utilizados. Para a coleta de dados, o instrumento escolhido foi entrevista semiestruturada com representantes da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (PROGEPE), da Diretoria de Ações Afirmativas (DIAAF) e do Centro de Gestão do Conhecimento Organizacional (CGCO), setores diretamente ligados ao foco da pesquisa e que poderão contribuir para a análise deste estudo e para o desenvolvimento do Plano de Ação.

No item 2.4, trazemos a análise dos dados obtidos em campo pela pesquisa. A seção trata do acolhimento dos servidores com deficiência após o ingresso na instituição por meio de concurso público, as ações afirmativas que a instituição desenvolve e os principais entraves encontrados na investigação e que podem comprometer o processo de inclusão e o planejamento de políticas e ações afirmativas de inclusão da pessoa com deficiência na UFJF.

2.1 Princípio da igualdade e ações afirmativas

Nesta seção é apresentada a fundamentação teórica que sustenta a pesquisa a respeito da inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, em especial no serviço público. Em um segundo momento, procede-se à análise dos dados produzidos na pesquisa de campo, nas entrevistas com os atores envolvidos com as questões de acessibilidade, políticas de inclusão e fluxo de dados na UFJF.

2.1.1 O princípio da igualdade: perspectiva formal e material

O princípio isonômico, ou princípio da igualdade, é a base na qual se sustenta qualquer estado democrático de direito. Tal princípio remonta às mais antigas civilizações e, ao longo da história, permeou as diversas concepções de justiça, ainda que com interpretações diversas, ora mais abrangentes, outras nem tanto (D'OLIVEIRA, s/d).

Existem muitas concepções filosóficas que definem e legitimam a igualdade, aponta D'Oliveira (s/d). A autora cita, entre elas: o idealismo, a teoria da igualdade pelo nascimento e o realismo. O idealismo considera a igualdade ínsita aos homens, ao passo que a teoria da igualdade pelo nascimento sustenta a isonomia justificada pela condição de nascimento, ou seja, “os indivíduos nascem iguais e desiguais”. Para o realismo, a igualdade seria um bem atribuído a toda pessoa humana. No entanto, essa teoria reconhece as desigualdades socioeconômicas e políticas que inviabilizam a consubstanciação de uma isonomia efetiva (D'OLIVEIRA, s/d).

No entanto, em quase todas as constituições, inclusive nas mais modernas, o princípio da igualdade é reconhecido em uma concepção formal de igualdade, ou seja, perante o texto seco da lei, observa Lenza (2006). A Constituição Federal de 1988 prevê, em seu art. 5º, caput, sermos todos iguais perante a lei, sem qualquer tipo de distinção. Para o autor, contudo, essa igualdade deve ser compreendida para além de seu aspecto formal, consagrada no liberalismo clássico. Ela deve consagrar, de forma especial, a igualdade material, que determina que a lei deverá dispensar tratamento igual aos iguais e desigual aos desiguais, na medida de suas desigualdades. “Isso porque, no Estado Social ativo efetivador dos direitos humanos, imagina-se uma igualdade mais real perante os bens da vida, diversa daquela apenas formalizada perante a lei” (LENZA, 2006, p. 531). O grande desafio, segundo

o autor, está em distinguir até que ponto a desigualdade pode ir sem se tornar inconstitucional.

Celso Antônio Bandeira de Mello estabelece três pontos a serem observados para que a igualdade seja respeitada, quais sejam: o elemento a ser considerado para fins de desigualação, a correlação lógica abstrata entre o *discrîmen* e a disparidade estabelecida no tratamento jurídico diversificado e, por último, a consonância da relação lógica supracitada com os interesses contidos no sistema constitucional (MELLO, s/d). “O desrespeito a qualquer delas leva à inexorável ofensa à isonomia” (LENZA, 2006, p. 533). Nesse sentido, o autor destaca que esses elementos podem servir de instrumentos balizadores para a aplicação de ações afirmativas (*affirmatives actions*) ou discriminações positivas. Um exemplo é a reserva de vagas em concurso público para pessoas com deficiência.

A igualdade formal está inserida na maioria dos diplomas constitucionais atuais. No Brasil, o princípio aparece desde a Constituição de 1891 quando esta se refere à expressão de que todos serão iguais frente à lei, afirma D’Oliveira (s/d). Para a autora, sob essa perspectiva, a isonomia, expressamente delineada no artigo 5º, caput da Constituição Federal de 1988, veda que, a pretexto da igualdade prevista legalmente, os legisladores promulguem dispositivos e normas que violem tal princípio. D’Oliveira (s/d) argumenta que a igualdade formal, ou perante a lei “[...] deve ser entendida como igualdade diante da lei vigente e da lei a ser elaborada, devendo ser interpretada como um impedimento à legislação de privilégios de classes, como igualdade diante dos administradores e dos juízes”.

O princípio da igualdade perante a lei foi considerado, por muitos anos, como sendo uma garantia da concretização da liberdade. Para os seguidores da escola liberal, a previsão da igualdade no rol dos direitos fundamentais bastaria para que fosse considerada efetivamente assegurada no sistema constitucional (GOMES, 2003). A concepção de uma igualdade formal, baseada no princípio geral da igualdade perante a lei, começou a ser contestada, quando ficou demonstrado que a igualdade de direitos, por si só, não era capaz de proporcionar aos desfavorecidos socialmente as mesmas oportunidades com que contavam os demais indivíduos. Foi nesse contexto que, de forma imperiosa, começou-se a pensar em um conceito de igualdade mais abrangente, uma concepção substancial da igualdade, que considerasse, em sua operacionalização, além de condições fáticas e econômico-

sociais, também aspectos relacionados à convivência em sociedade, como a discriminação (DRAY, s/d).

Segundo Gomes (2003, p. 4), a concepção estática da igualdade, característica das revoluções francesa e americana, foi substituída, nos dias atuais, por uma igualdade material (substancial), que assume uma concepção dinâmica de igualdade, na qual “[...] necessariamente são devidamente pesadas e avaliadas as desigualdades concretas existentes na sociedade, de sorte que as situações desiguais sejam tratadas de maneira dessemelhante [...]”, restando a perpetuação das desigualdades criadas pela própria sociedade. A igualdade material ou substancial, fruto do Estado Social de Direito, exige do legislador e dos aplicadores do direito atenção redobrada às diferentes situações individuais e de grupo a fim de que a concepção formal de igualdade não impossibilite a proteção dos direitos e interesses dos indivíduos desfavorecidos, afirma o autor.

Na concepção de D’Oliveira (s/d), a igualdade material é instrumento que viabiliza a concretização da igualdade no sentido formal, trazendo o princípio da “letra fria da lei” para a prática. Deve ser compreendida como o tratamento igualitário e uniforme de todos os seres humanos. Esse entendimento deve abarcar também a noção de equiparação no que tange à concessão de oportunidades de forma igualitária a todos os indivíduos.

A igualdade material é um princípio programático, uma meta ou um objetivo a ser alcançado pelo Estado em atuação conjunta com a sociedade. Necessita da edição de leis para minimizar as diferenças que não sejam naturais entre os indivíduos, mas também de atos concretos por parte do Poder Público e da mudança de posicionamento de toda a sociedade para que possamos chegar à plenitude do princípio” (D’OLIVEIRA, s/d, p. 3).

Dessa nova perspectiva, emergiu a noção de igualdade de oportunidade, “noção justificadora de diversos experimentos constitucionais pautados na necessidade de se extinguir ou de pelo menos mitigar o peso das desigualdades econômicas e sociais e, conseqüentemente, de promover a justiça social” (GOMES, 2003, p. 4). O autor afirma que foi também a partir de então que se notou o aparecimento, nos ordenamentos jurídicos nacionais e no âmbito do Direito Internacional dos Direitos Humanos, de políticas sociais com o propósito de dar apoio e promover alguns grupos desfavorecidos socialmente. A essas medidas, que

visam dar efetividade à igualdade substancial ou material, foi dado o nome de “ação afirmativa” (GOMES, 2003, p. 4).

As ações afirmativas despontam no cenário jurídico e político entre duas vertentes, apontam Neves e Lima (2007). As revoluções burguesas do século XVIII foram configuradas para elidir do regime feudal os privilégios baseados em uma estrutura rigorosa de classes sociais, criando a noção de “igualdade perante a lei” consubstanciada na edificação das democracias que tiveram início no século XIX e XX. Na concepção formalística da igualdade, apenas a capacidade de cada indivíduo deveria ser determinante para situá-lo na sociedade e para determinar outros aspectos, como tipo de emprego, renda, escolaridade, entre outros. No entanto, essa concepção começou a ser questionada no século XIX, com o surgimento das lutas contra as desigualdades sociais lideradas por setores da sociedade civil (MARX, 2002).

Foi a partir da percepção de que a mera previsão e garantia de direitos aos menos favorecidos não era suficiente para que esses indivíduos transpusessem as condições desfavoráveis em que se encontravam é que o princípio da igualdade formal (jurídica) começou a ser questionado. Esse debate foi impulsionado por importantes mudanças sociais e políticas ocorridas, sobretudo, a partir dos anos de 1930, como a crítica ao nazismo, a instauração do Estado de bem-estar social, a Declaração dos Direitos Humanos em 1948, entre outros. A nova concepção de igualdade, denominada igualdade substancial, legitima que as desigualdades e dessemelhanças presentes na sociedade sejam consideradas de modo específico, viabilizando a possibilidade de se diminuírem os abismos sociais. “De acordo com essa noção de igualdade, ações corretivas ou reparadoras do Estado justificam-se sempre que haja a necessidade de equacionar assimetrias entre os grupos na busca de justiça social” (NEVES e LIMA, 2007, p. 23).

De acordo com Gomes (2003), os Estados Unidos foram o primeiro país a adotar políticas sociais denominadas ações afirmativas. Inicialmente criadas como instrumento para tentar solucionar a segregação econômica e social das pessoas negras na sociedade americana, foram depois estendidas às mulheres e a outras minorias étnicas e nacionais, bem como aos índios e às pessoas com deficiência. Definidas como políticas públicas e privadas, com fulcro na efetivação do princípio da igualdade material, garantido constitucionalmente, absorvendo os efeitos das discriminações, sejam elas de raça, gênero, compleição física ou quaisquer outras.

A igualdade, além de prevista constitucionalmente, passa a ser um objetivo que deve ser perseguido pelo Estado e pela sociedade como um todo, afirma Gomes. Segundo o autor, as ações afirmativas, sejam elas impostas ou sugeridas pelo estado ou entidades puramente privadas,

visam a combater não somente as manifestações flagrantes de discriminação, mas também a discriminação de fato, de fundo cultural, estrutural, enraizada na sociedade. De cunho pedagógico e não raramente impregnadas de um caráter de exemplaridade, têm como meta, também, o engendramento de transformações culturais e sociais relevantes, aptas a inculcar nos atores sociais a utilidade e a necessidade da observância dos princípios do pluralismo e da diversidade nas mais diversas esferas do convívio humano. Por outro lado, constituem, por assim dizer, a mais eloqüente manifestação da moderna idéia de Estado promovente, atuante, eis que de sua concepção, implantação e delimitação jurídica participam todos os órgãos estatais essenciais, aí se incluindo o Poder Judiciário, que ora se apresenta no seu tradicional papel de guardião da integridade do sistema jurídico como um todo e especialmente dos direitos fundamentais, ora como instituição formuladora de políticas tendentes a corrigir as distorções provocadas pela discriminação. Trata-se, em suma, de um mecanismo sócio-jurídico destinado a viabilizar primordialmente a harmonia e a paz social, que são seriamente perturbadas quando um grupo social expressivo se vê à margem do processo produtivo e dos benefícios do progresso, bem como a robustecer o próprio desenvolvimento econômico do país, na medida em que a universalização do acesso à educação e ao mercado de trabalho tem como consequência inexorável o crescimento macroeconômico, a ampliação generalizada dos negócios, numa palavra, o crescimento do país como um todo. Nesse sentido, não se deve perder de vista o fato de que a história universal não registra, na era contemporânea, nenhum exemplo de nação que tenha se erguido de uma condição periférica à de potência econômica e política, digna de respeito na cena política internacional, mantendo no plano doméstico uma política de exclusão, aberta ou dissimulada, legal ou meramente informal, em relação a uma parcela expressiva de seu povo (GOMES, 2003, p. 6).⁸

Neves e Lima (2007) afirmam que o aumento da pobreza e das desigualdades ocorridas no mundo fez surgir uma nova visão sobre igualitarismo, que transpôs a incongruência da meritocracia pura: “[...] sem a distribuição da renda ou dos recursos acumulados por gerações passadas, as novas gerações podem viver apenas da especulação financeira, aumentando o caos social” (NEVES e LIMA, 2007, p. 23). Para os referidos autores, não havendo a possibilidade de se proporcionalizar a justiça social, é imprescindível estabelecer metas mais modestas

⁸ Dada a importância do tema para a argumentação desta dissertação, optamos por trazer essa citação ampliada do jurista Joaquim Barbosa Gomes que discorreu sobre o importante papel das ações afirmativas e na busca por uma sociedade equânime.

e factíveis para se fazer, ao menos, uma redistribuição de oportunidades que beneficie os grupos e pessoas que vivem à margem da sociedade.

Os autores argumentam que essa nova perspectiva de igualdade, quando viabilizada por meio de políticas públicas, proporciona um tratamento diferenciado a grupos e pessoas desfavorecidas social e economicamente (NEVES E LIMA, 2007). “[...] é no seio do princípio da igualdade substancial que as PAA surgem e se fundamentam” (NEVES E LIMA, 2007, p. 23). Os autores definem as ações afirmativas como “políticas públicas (e privadas) voltadas à concretização do princípio constitucional da igualdade material e à neutralização dos efeitos da discriminação racial, de gênero, de idade, de origem e de compleição física” (Idem).

A compreensão do princípio da igualdade e de suas perspectivas é elemento importante para a pesquisa, pois é sobre ela que se apoia o processo de inclusão social e as iniciativas que podem ser mobilizadas para que os servidores com deficiência se sintam inseridos na UFJF. O presente trabalho tem, como um de seus objetivos, pesquisar se a Universidade possui instrumentos de promoção dessa igualdade material. Esse instrumento são as ações afirmativas, sendo por seu meio que se pode estabelecer um processo de inclusão mais concreto e palpável. Na próxima seção, apresentaremos como diferentes teóricos têm conceituado as ações afirmativas e sua intrínseca ligação com o conceito de igualdade considerada sob seu aspecto material ou substancial.

2.1.2 O papel das ações afirmativas na promoção da igualdade material

Conforme já abordado anteriormente, o princípio da igualdade diante da lei foi erigido à garantia da concretização da liberdade. Assim sendo, só a sua disposição elencada no rol dos direitos fundamentais seria suficiente para que fosse efetivamente assegurada no sistema constitucional. Mas, como já observado, o princípio da igualdade, na prática, não ultrapassava o status de mera ficção, baseada na ideia de uma igualdade meramente formal.

Sousa (2006) assevera que as constituições liberais, elaboradas tendo como base as revoluções americana e francesa, trazem, em seu bojo, o princípio da igualdade jurídica de cunho meramente formal, que se baseia na premissa de uma lei igual para todos, não se admitindo privilégios de qualquer natureza. Desse aspecto, “resulta dessa concepção, outrossim, a ideia de igualdade limitada à fase

de aplicação das leis e a proscricção de leis particulares, individuais ou de exceção” afirma o autor (SOUSA, 2006, p. 66).

Na visão de Sousa (2006, p. 66-67),

A igualdade formal refere-se ao Estado visto sob sua natureza formal, no sentido de ser a igualdade perante a lei a preocupação e o comando legal do tratamento igualitário sem aferições sobre qualidades ou atributos pessoais e explícitos dos destinatários da norma. A igualdade formal resulta da perspectiva política do Estado de Direito, que é fundado na lei, no sentido da lei igual para todos. Assim, todos são iguais perante a lei como forma de garantia dos direitos fundamentais estabelecidos por este Estado legal.

Ainda segundo o autor, o princípio da igualdade, sob o ângulo formal, se realizaria na perspectiva de não ser permitido às autoridades estatais negar o direito preestabelecido em prol ou às custas de pessoas determinadas. “[...] neste sentido negativo, a igualdade não deixa espaço senão para a aplicação absolutamente igual da norma jurídica, sejam quais forem as diferenças e as semelhanças verificáveis entre os sujeitos e as situações envolvidas” (RIOS, 2002. p. 38). Dessa forma, destaca que, “sob sua vertente formal, o princípio da igualdade serve, portanto, à repressão de atos impróprios, mas não chega a inspirar ações a serem tomadas para aplacar disparidades sociais” (SOUSA, 2006, p. 67). Ou seja, inibe o tratamento desigual pela lei, mas não estabelece ou se inclina no sentido da adoção de ações e comportamentos concretos e eficazes para reverter as situações de desníveis na usufruição de bens e direitos.

A proibição de práticas discriminatórias arbitrárias ou injustificadas está intimamente relacionada a esse caráter eminentemente formal do conceito de igualdade. Por isso, uma grande parte dos textos constitucionais trata conjuntamente, e de forma inafastável, o princípio da igualdade e o da não discriminação, direcionados em especial para temas como sexo, raça, língua, religião, condições sociais e econômicas, entre outras (SOUSA, 2006).

Nesse sentido, Sousa (2006, p. 70-71) destaca que

[...] as cartas constitucionais dos países democráticos, em que se inclui o nosso sistema jurídico que tem como objetivo e fim do Estado, mais que declarar a igualdade, a persecução concreta e eficaz desta, instituem a persecução da igualdade considerando para tanto, além da vigência dos valores da isonomia, a proibição da utilização de critérios diferenciadores, vetando expressamente toda e qualquer forma de discriminação como estabelece o artigo 3.º o inciso IV da Constituição

Federal brasileira no sentido de "promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação". Portanto, o princípio da igualdade constitucionalmente informa o sistema para a busca da igualdade material, ou seja, da promoção da isonomia no contexto da diferença, indo muito além da mera proibição da discriminação, que já se tem por pressuposta e já arraigada na tradição do povo brasileiro.

Reis (1992), a partir da ideia predominante na época clássica de que existiam duas formas de igualdade, a absoluta, inatingível, e a relativa, distinguiu-as. Para o autor, somente a igualdade relativa é passível de concretização. Na visão de Reis (1992), a igualdade relativa é a única a carregar, em sua essência, o verdadeiro sentido da igualdade, pois considera as diferenças e as especificidades dos indivíduos. Sousa (2006, p. 71), a partir das ponderações de Reis (1992), com relação à igualdade absoluta, afirma que “a sua existência seria o mesmo que negar a própria natureza das coisas no mundo do ser humano, dada as diferenças físicas e sociais que caracterizam os homens em suas relações com o outro e com a sociedade a que pertence”.

Na interseção entre as mudanças sociais e o surgimento de novos direitos, surgiu a necessidade de ampliar o conceito de sujeitos de direito, que não mais estava circunscrito ao homem de pele branca, não deficiente. A nova concepção “inclui os indivíduos considerados em suas especificidades e demandas grupais, sejam elas determinadas pela idade, pelo porte de deficiências, pelo sexo, pela raça/etnia etc” (SOUSA, 2006, p.72 e 73). Segundo o autor, esse cidadão, considerado de forma plural, foi textualmente consagrado na Constituição Federal de 1988 e remodelou o fundamento jurídico do princípio da igualdade, “tornando-o mais consentâneo com as mutações sociais e ideológicas e, sobretudo, mais ajustado às novas dimensões de direitos e de cidadania que caracterizam as sociedades democráticas neste novo milênio” (SOUSA, 2006, p. 73).

Sousa (2006, p. 73) assevera que

[...] a aplicação concreta do princípio da igualdade implica, pois, um juízo necessário de comparação entre duas ou mais pessoas, categorias ou situações, possibilitando a partir desse juízo de comparação o tratamento diferenciado de um em relação ao outro, sempre que a situação concreta assim o exigir.

Para o autor, em uma democracia social como esta em que estamos inseridos, o conceito de igualdade traz consigo a noção de que o direito não deve se

furtar de estabelecer uma sociedade equânime na fruição dos seus bens e direitos. Dessa forma, verificou-se que o princípio da isonomia precisava de mecanismos capazes de proporcionar uma igualdade jurídica, uma vez que a igualdade de direitos mostrou-se incapaz de oferecer aos socialmente desfavorecidos as mesmas oportunidades de que gozavam os demais indivíduos. Surge, assim, o conceito de igualdade material ou substancial “[...] que se desapegava da concepção formalista de igualdade, passando-se a considerar as desigualdades concretas existentes na sociedade, de maneira a tratar de modo dessemelhante situações desiguais” (SOUSA, 2006, p.75). Para Rothenburg (2009), “essa antiga distinção sustenta que a igualdade de direito refere-se a uma enunciação abstrata (para alguns, meramente textual). A igualdade de fato, por outro lado, refere-se à realização efetiva da igualdade, em concreto” (ROTHENBURG, 2009, p. 84 e 85).

Rothenburg (2009, p. 85) destaca que

[...] de nada adianta dizer que “homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações” (art. 5º, I, da Constituição brasileira) e reforçá-lo com a “proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo” (art. 7º, XXX), se, na prática, “de fato”, ainda são os homens que ocupam a maior parte dos melhores empregos e, para as mesmas atividades, o salário das mulheres costuma ser menor. Justamente no campo da discriminação de gênero, ao tratar da posição das mulheres no Direito e de ações afirmativas que as contemplem, Sabadell (2005, p. 238) adota essa distinção entre igualdade formal e material: “As ações afirmativas são medidas de caráter político que tutelam os interesses de grupos sociais considerados marginalizados no intuito de produzir a igualdade material (quotas para o acesso a cargos eletivos, incentivos econômicos para empregador, favorecimento de candidatos em concursos etc.)”.

Ainda de acordo com a visão de Rothenburg (2009), é na distinção entre igualdade formal ou de direito e igualdade material ou de fato que se reproduz a distância entre o que se espera no plano das normas e o que de fato acontece na realidade. Assim, essa distinção corresponderia à diferença entre teoria e prática, ou seja, entre a igualdade formal e a igualdade material. Dias (1998, p. 2), pondera que “[...] a igualdade formal - igualdade de todos perante a lei - não conflita com o princípio da igualdade material, que é o direito à equiparação através da redução das diferenças sociais”. Para a autora, a observância estrita da lei não pode conduzir a adoção de medidas protetivas que visem ao equilíbrio para se assegurar o direito à igualdade como uma infringência ao princípio da isonomia.

Nesse novo cenário, o Estado assume a responsabilidade de garantir à sociedade uma efetivação da igualdade, ou seja, de uma igualdade em seu sentido material ou substancial, resultando no aparecimento no sistema jurídico de diversos países, de ações e políticas sociais de apoio e promoção de alguns grupos desfavorecidos e fragilizados socialmente. A essas políticas foi dado o nome de ações afirmativas (SOUSA, 2006), dentre as quais podemos citar a reserva de cargos ou empregos às pessoas com deficiência nos setores públicos e privados.

Para Guarnieri e Silva (2007, p. 70),

as Ações Afirmativas podem ser compreendidas como medidas de caráter social que visam à democratização do acesso a meios fundamentais – como emprego e educação – por parte da população em geral. O principal objetivo destas medidas consiste em promover condições para que todos na sociedade possam competir igualmente pela conquista de tais meios. No Brasil as ações afirmativas são representadas essencialmente enquanto programas de cotas, isto é, são medidas que priorizam a inserção social de grupos minoritários com histórico de exclusão (étnicos, raciais, sexuais, entre outros) por meio da reserva de vagas.

Por sua vez, Bergmann (1996, p. 7) entende que “ação afirmativa é planejar e atuar no sentido de promover a representação de certos tipos de pessoas - aquelas pertencentes a grupos que têm sido subordinados ou excluídos - em determinados empregos ou escolas [...]”. Em outras palavras, é por meio das ações afirmativas que podemos materializar a igualdade de oportunidades e o processo de inclusão de grupos excluídos na nossa sociedade.

Após compreendermos sobre a perspectiva formal e material do princípio da igualdade e a relação das ações afirmativas como mecanismo de realização do princípio da igualdade material, no próximo tópico, abordaremos alguns conceitos de gestão do conhecimento relacionados à administração pública e suas implicações no tema da pesquisa.

Foi possível perceber, logo no levantamento preliminar de dados para a pesquisa, uma preocupação com a forma como têm se dado o tratamento e o fluxo de informações de dados funcionais relacionados aos servidores com deficiência que ingressam na Universidade após aprovação em concurso público. Essa preocupação pode ser verificada na fala dos sujeitos nas entrevistas realizadas na pesquisa de campo, como poderemos perceber ao longo da análise de dados. Antes

disso, na seção a seguir, iremos discutir aspectos relativos à gestão do conhecimento e como o processo de inclusão pode ser pensado sob tal perspectiva.

2.2 A gestão do conhecimento

Verificamos, logo na primeira entrevista, na fala do Entrevistado A, conforme será apresentado mais à frente, uma preocupação com a falha de comunicação entre os setores com relação ao compartilhamento de dados e informações e a ausência de um banco de dados mais detalhado que fornecesse um diagnóstico desse público e como isso afeta totalmente a elaboração de políticas inclusivas na instituição. Como essa questão apareceu com recorrência nas demais entrevistas, foi necessário estabelecer um terceiro elemento no eixo de análise: a gestão do conhecimento.⁹

Dessa forma, levando em consideração a preocupação verificada nas entrevistas realizadas durante a pesquisa de campo, adotamos alguns conceitos sobre a gestão do conhecimento como ponto de partida para nossa análise. Isso se deve a termos detectado, já no levantamento de dados preliminares, a necessidade de discutirmos como a instituição tem gerido, ou não, o fluxo de informações e estabelecido premissas de trabalho com os dados das pessoas com deficiência. Dessa maneira, antes de iniciarmos a discussão sobre o processo de inclusão dos servidores com deficiência na UFJF, traremos alguns conceitos sobre a gestão do conhecimento (GC) e suas possíveis reverberações nas análises.

Há muitas discursões doutrinárias sobre o modelo de gestão de conhecimento a ser aplicado à administração pública. Batista (2012) defende a necessidade de um modelo específico para o setor público, diferente do modelo aplicado ao setor privado. O autor destaca que

[...] é, sim, necessário – com o objetivo de orientar as organizações públicas na implementação da GC – construir um modelo genérico (que sirva para todas as organizações públicas), holístico (que permita um entendimento integral da GC), com foco em resultados (que vise alcançar objetivos estratégicos e melhorar o desempenho) e específico de GC para a administração pública brasileira. (BATISTA, 2012, p. 15)

⁹ Esclarecemos ao leitor que, na parte metodológica, do trabalho, a pesquisa de campo será mais detalhada.

Batista (2012, p. 17) ainda ressalta a importância da gestão do conhecimento na administração pública, da qual a UFJF é membro, “ao aumentar a capacidade social e ao contribuir para que o cidadão e a sociedade civil participem efetivamente no processo de tomada de decisões das organizações”. Essa capacidade social se reflete não apenas na política de reserva de vagas em concurso público, que é uma determinação legal, mas, sobretudo, na qualidade de vida que esses servidores poderão ter na Universidade após seu ingresso, contemplando uma inclusão social em uma perspectiva mais ampla.

Em outras palavras, “a GC surge neste contexto como um método para mobilizar o conhecimento com a finalidade de alcançar os objetivos estratégicos da organização e melhorar seu desempenho” (BATISTA, 2012, p. 39). Com condições adequadas de desenvolvimento, esses servidores poderão desempenhar suas funções da melhor forma possível, contribuindo com a Universidade e com a sociedade como um todo e, ainda, participando efetivamente da sociedade sob o prisma de suas potencialidades e não de suas necessidades. Além disso, a promoção de condições de desenvolvimento profissional e o acompanhamento da vida funcional desses servidores vão ao encontro do que preconiza o princípio isonômico, que carrega, em seu bojo, a garantia de mesmas oportunidades a todos os cidadãos, sejam eles pessoas com deficiência ou não.

Batista (2012) salienta que a gestão do conhecimento aplicada à administração pública pode contribuir para o melhor desempenho dos servidores e gestores públicos, das equipes de trabalho e, conseqüentemente, das organizações públicas e da sociedade como um todo. “O servidor público que participa das iniciativas de GC amplia seus conhecimentos e habilidades”, “pode assumir atitudes positivas em relação à aprendizagem e adotar importantes valores éticos e morais” (BATISTA, 2012, p. 42). Do ponto de vista da organização pública, o autor destaca:

A GC pode ser utilizada para aumentar a capacidade organizacional e alcançar a excelência em gestão pública por meio da melhoria dos processos internos, desenvolvimento de competências essenciais e planejamento de estratégias inovadoras (BATISTA, 2012, p. 43).

Na UFJF, a adoção de práticas de gestão do conhecimento pelos setores, além do CGCO, poderá melhorar os processos internos, impactando o fluxo de informações, o acompanhamento da vida funcional dos servidores com deficiência e

a construção de banco de dados com mecanismos de resgate de informações que permitam à Universidade não apenas dimensionar esse público, mas também pensar e desenvolver políticas de promoção da inclusão de forma mais pontual e eficaz. Dessa forma, organizam-se melhor os setores e a dinâmica do trabalho em equipe na busca pela excelência na gestão pública e bem-estar de seus servidores com deficiência.

Essa excelência na gestão pública beneficia a sociedade na qual o trabalhador com deficiência está inserido na condição de indivíduo comum e na condição de servidor com deficiência que precisa que seu local de trabalho lhe forneça condições adequadas para o desempenho de suas funções e de poder se desenvolver como os demais colegas de trabalho.

Para que isso ocorra, a pesquisa demonstrou que um caminho para que a UFJF, em uma postura inclusiva, acolha de forma adequada os servidores com deficiência e lhes dê condições de desenvolvimento profissional por meio de políticas inclusivas, pode ser melhorar o fluxo interno de dados e informações e o trabalho em equipe entre setores.

Partindo dessa perspectiva, a inclusão dos servidores com deficiência, pautada no princípio da igualdade e da isonomia, e as ações afirmativas inclusivas realizadas pela UFJF voltadas para esse público serão analisadas em um diálogo com a gestão do conhecimento, buscando perceber como se dá a inclusão dos servidores com deficiência na UFJF, sob a ótica da gestão dos dados ligados a esses servidores, de forma a garantir políticas inclusivas mais efetivas que possam assegurar a inclusão em um contexto mais amplo, que vai além da acessibilidade nos espaços físicos.

Após abordarmos alguns conceitos de gestão do conhecimento e sua interação com o processo de inclusão dos servidores com deficiência na UFJF e a elaboração de ações afirmativas destinadas a esses servidores, abordaremos, na próxima seção, o percurso metodológico seguido pela pesquisa e os instrumentos de coleta de dados adotados.

2.3 Aspectos metodológicos

O presente trabalho consiste em um estudo de caso de abordagem qualitativa. Buscamos investigar de qual maneira ocorre a inserção dos servidores com deficiência, aprovados em concurso público, em uma instituição federal de ensino e como é feito o controle de dados desses servidores dentro da instituição. A pesquisa pretende analisar como a instituição trata a inclusão social desses servidores, por meio de entrevistas com atores diretamente ligados ao caso de gestão, bem como de dados oficiais disponibilizados pela instituição, além de pesquisa nas bibliografias e legislações pertinentes.

Optamos pelo caráter qualitativo pelo fato de a pesquisa se basear na interpretação das evidências obtidas nos dados coletados pelo pesquisador nas entrevistas realizadas e nas análises bibliográfica e documental. Alencar (2013, p. 77) afirma que “o que determina o caráter qualitativo em uma pesquisa não é necessariamente o instrumento utilizado para a coleta de dados, mas sim o referencial utilizado para a pesquisa, e a forma como se faz a análise do material coletado”.

Segundo Minayo (2008, p. 22), “a metodologia inclui as concepções teóricas de abordagem, o conjunto de técnicas que possibilitam a apreensão da realidade e também o potencial criativo do pesquisador”. Alguns autores consideram a pesquisa documental e a pesquisa bibliográfica como sendo sinônimas, como ressaltam Sá Silva; Almeida e Guindani (2009). Em que pese o fato de as duas formas de pesquisa terem como objeto de investigação o documento, os autores advertem que

o conceito de documento ultrapassa a idéia de textos escritos e/ou impressos. O documento como fonte de pesquisa pode ser escrito e não escrito, tais como filmes, vídeos, slides, fotografias ou pôsteres. As informações e indicações do conteúdo que trazem os documentos contribuem para o esclarecimento de questões e como abre caminho para outras possibilidades conforme o interesse do pesquisador (SÁ SILVA; ALMEIDA e GUINDANI, 2009, p. 5).

Para Oliveira (2007), há uma importante diferença entre essas modalidades, distinguidas pela natureza das fontes. A pesquisa bibliográfica “[...] remete para as contribuições de diferentes autores sobre o tema, atentando para as fontes secundárias, enquanto a pesquisa documental recorre a materiais que ainda não receberam tratamento analítico, ou seja, as fontes primárias”, afirma a autora (SÁ

SILVA; ALMEIDA e GUINDANI, 2009, p. 6). Essa é a principal diferença entre a pesquisa documental e pesquisa bibliográfica.

A pesquisa bibliográfica constitui-se em uma modalidade de estudo e análise que tem como objeto documentos de cunho científico como livros, periódicos, enciclopédias, ensaios críticos, dicionários e artigos científicos. A autora argumenta que o principal objetivo dessa pesquisa é propiciar ao pesquisador o contato direto com os documentos, artigos e obras que versam sobre o tema que se está estudando. Por outro prisma, para Oliveira (2007, p. 69), a pesquisa documental “[...] caracteriza-se pela busca de informações em documentos que não receberam nenhum tratamento científico, como relatórios, reportagens de jornais, revistas, cartas, filmes, gravações, fotografias, entre outras matérias de divulgação”.

A revisão bibliográfica, apresentada, sobretudo no capítulo 1, foi utilizada buscando estudos, livros, artigos, textos científicos e informações nas páginas oficiais da UFJF para dar suporte ao tema abordado na pesquisa. A partir desse levantamento bibliográfico, a pesquisadora realizou entrevistas semiestruturadas com atores ligados às políticas de inclusão na UFJF, além de servidores de setores estratégicos no sentido de compreender como se dá o fluxo de informações dos dados relacionados aos servidores com deficiência que ingressam na instituição por meio da reserva de vagas em concurso público.

A partir da análise dos documentos, é possível produzir ou reelaborar conhecimentos e abrir caminhos para novas maneiras de compreender os acontecimentos. Após a análise preliminar dos documentos selecionados, o pesquisador examina os dados, reunindo todas as partes, “elementos da problemática ou do quadro teórico, contexto, autores, interesses, confiabilidade, natureza do texto, conceitos chave” (CELLARD, 2008, p.303). A análise dos dados é feita a partir da discussão que os temas e os dados trazem à tona e, geralmente, inclui o corpo da pesquisa, as referências bibliográficas e o modelo teórico, conforme afirmam Sá Silva; Almeida e Guindani (2009). Uma das técnicas utilizadas para a análise de documentos é a chamada análise de conteúdo.

Consoante Appolinário (2009, p. 27), a análise de conteúdo é um

conjunto de técnicas de investigação científicas utilizadas em ciências humanas, caracterizadas pela análise de dados lingüísticos. [...] Normalmente, nesse tipo de análise, os elementos fundamentais da

comunicação são identificados, numerados e categorizados. Posteriormente as categorias encontradas são analisadas face a uma teoria específica.

Assim, a presente pesquisa, de caráter qualitativo, constitui-se como um estudo de caso sobre inclusão social e acessibilidade dos servidores com deficiência na Universidade Federal de Juiz de Fora, tendo em vista que o estudo pretende interpretar as evidências encontradas na pesquisa, de acordo com as informações e os dados colhidos pelo pesquisador nos referenciais. O foco de uma pesquisa qualitativa não é a quantificação, mas, sim, a interpretação de suas especificidades (GUNTHER, 2003).

Já Sá Silva; Almeida e Guindani (2009) esclarecem que

a análise qualitativa do conteúdo começa com a idéia de processo, ou contexto social, e vê o autor como um auto-consciente que se dirige a um público em circunstâncias particulares. A tarefa do analista torna-se, nas palavras de May (2004), uma “leitura” do texto em termos dos seus símbolos. Com isso em mente, o texto é abordado a partir do entendimento do contexto da sua produção pelos próprios analistas. Devemos então estar atentos para o fato de que a análise de conteúdo pode caracterizar-se como um método de investigação do conteúdo simbólico das mensagens. Essas mensagens podem ser abordadas de diferentes formas e sob inúmeros ângulos (SÁ SILVA; ALMEIDA e GUINDANI, 2009, p. 11).

Campomar (1991, p.2) destaca que “nos métodos qualitativos não há medidas, as possíveis inferências não são estatísticas e procura-se fazer análises em profundidade, obtendo-se até as percepções dos elementos pesquisados sobre os eventos de interesse”. Esse é o caminho que será percorrido pela pesquisa, que não se aterá a dados estatísticos, mas tem por fim levantar a importância da discussão sobre políticas efetivas de inclusão dos servidores com deficiência que desempenham suas funções na UFJF.

Com relação ao método de estudo de caso, Yin (2005) ressalta alguns critérios para sua adoção, quais sejam: relevância do estudo objetivando avaliar ou testar algumas hipóteses ou modelo teórico; interpretação de um fenômeno social que possa ser classificado como único; análise de um fenômeno contemporâneo da vida real.

A pesquisa utilizou, em um primeiro momento, pesquisas exploratórias iniciais para levantamento de informações e delineamento do caso de gestão, além de pesquisas bibliográficas. Buscando coletar dados e informações que não foram obtidos através das pesquisas bibliográficas preliminares, em um segundo momento,

foram realizadas entrevistas semiestruturadas com atores ligados ao caso de gestão, bem como um aprofundamento bibliográfico sobre o tema abordado na presente pesquisa.

Conforme destacado por Boni e Quaresma (2005, p. 72), a entrevista, como instrumento de coleta de dados sobre um tema científico, é a técnica mais usual na elaboração do processo de trabalho de campo. Em suas palavras:

Através dela os pesquisadores buscam obter informações, ou seja, coletar dados objetivos e subjetivos. Os dados objetivos podem ser obtidos também através de fontes secundárias tais como: censos, estatísticas, etc. Já os dados subjetivos só poderão ser obtidos através da entrevista, pois que, eles se relacionam com os valores, às atitudes e às opiniões dos sujeitos entrevistados.

A preparação da entrevista se dá com a realização de uma série de ações, tais como o planejamento da entrevista, a escolha dos atores que serão entrevistados, a disponibilidade desses atores para participar da entrevista, organização de roteiro, entre outras. Segundo Boni e Quaresma (2005, p. 72), “as formas de entrevistas mais utilizadas em Ciências Sociais são: a entrevista estruturada, semi-estruturada, aberta, entrevistas com grupos focais, história de vida e também a entrevista projetiva”.

No presente trabalho, utilizamos a entrevista semiestruturada. Na definição de Boni e Quaresma (2005, p. 75),

as entrevistas semi-estruturadas combinam perguntas abertas e fechadas, onde o informante tem a possibilidade de discorrer sobre o tema proposto. O pesquisador deve seguir um conjunto de questões previamente definidas, mas ele o faz em um contexto muito semelhante ao de uma conversa informal. O entrevistador deve ficar atento para dirigir, no momento que achar oportuno, a discussão para o assunto que o interessa fazendo perguntas adicionais para elucidar questões que não ficaram claras ou ajudar a recompor o contexto da entrevista, caso o informante tenha “fugido” ao tema ou tenha dificuldades com ele. Esse tipo de entrevista é muito utilizado quando se deseja delimitar o volume das informações, obtendo assim um direcionamento maior para o tema, intervindo a fim de que os objetivos sejam alcançados.

A entrevista semiestruturada apresenta uma série de vantagens, entre elas, a de produzir uma melhor amostra da população alvo. Outra vantagem seria sua flexibilidade no que tange à sua duração, possibilitando um aprofundamento sobre determinados temas, em especial aqueles mais complexos e delicados, além de o

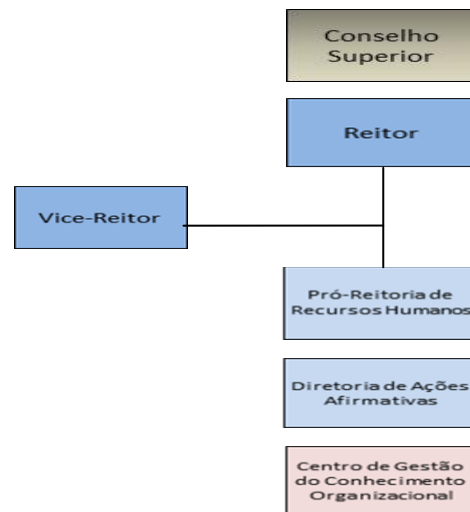
contato direto com o entrevistado facilitar a interação e respostas espontâneas (BONI E QUARESMA, 2005).

Como sujeitos escolhidos para participarem da entrevista, optamos por servidores da instituição que exercem suas funções em setores diretamente ligados entre si e ao tema, quais sejam: a Coordenação de Administração de Pessoas (CAP) e a Coordenação de Saúde, Segurança e Bem-Estar (COSSBE), subordinadas à Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (PROGEPE), a Diretoria de Ações Afirmativas (DIAAF) e o Centro de Gestão do Conhecimento Organizacional (CGCO).

Apesar de mencionarmos a Coordenação de Acessibilidade Educacional, Física e Informacional (CAEFI), no capítulo 1 da pesquisa, para que possamos compreender o panorama da inclusão social e a acessibilidade na UFJF, ela não será foco deste trabalho, uma vez que as ações desenvolvidas por tal setor têm como destinatários os alunos. A presente pesquisa tem como centro a inclusão social dos servidores com deficiência que ingressam na instituição por meio da reserva de vagas em concurso público, conforme estabelece a legislação, e o processamento dos dados referentes a esses servidores. Dessa forma, as entrevistas semiestruturadas para coleta de dados foram realizadas com outros setores da UFJF que têm, entre suas funções, o acompanhamento e o monitoramento dos servidores da instituição.

Os setores participantes da pesquisa foram dispostos no organograma abaixo (figura 1) para a melhor compreensão da intersetorialidade¹⁰ e das esferas administrativas a que pertencem.

¹⁰ A intersetorialidade demonstrada na figura 1 se refere a como os setores entrevistados na pesquisa compõem o quadro institucional da UFJF para uma melhor compreensão de como uma política intersetorial de controle de informações e fluxo de informações pode ser implementada na instituição.

FIGURA 1 – Organograma das esferas administrativas e intersectorialidade

Fonte: Universidade Federal de Juiz de Fora (2017)

Na Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (PROGEPE), setor que inicia a inserção dos servidores aprovados em concurso público e que rege sua vida funcional dentro da instituição, foi entrevistado um servidor, designado pela coordenadora, representante da Coordenação de Administração de Pessoas (CAP). Tal sujeito foi indicado por ser responsável pelo gerenciamento de dados cadastrais e de remuneração dos servidores da Universidade Federal de Juiz de Fora.

Já na Coordenação de Saúde, Segurança e Bem-Estar (COSSBE), o servidor consultado foi o coordenador. Justificamos esse agente por gerenciar a Unidade do Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor Público Federal (SIASS/UFJF) e ser responsável pela coordenação da equipe de trabalho transdisciplinar (médicos, enfermeiros, psicólogos, assistentes sociais, engenheiros e técnicos), composta por integrantes do quadro da UFJF e dos órgãos conveniados (UFJF, 2017).

Também foi entrevistado o diretor da Diretoria de Ações Afirmativas (DIAAF) da UFJF, que tem por finalidade promover condições institucionais que permitam a implementação e o acompanhamento de políticas públicas voltadas às ações afirmativas na UFJF, entre os discentes, docentes e técnico-administrativos em Educação. A Diretoria, vinculada ao Gabinete do Reitor, foi criada pela Portaria nº 1.172, de 15 de setembro de 2014.

Por fim, foi ouvido o diretor do Centro de Gestão do Conhecimento Organizacional (CGCO), setor responsável pela utilização de recursos avançados da Tecnologia da Informação em prol da segurança, automatização, racionalização e agilização dos processos de gestão universitária (UFJF, 2017). As entrevistas semiestruturadas, cujos roteiros se encontram no quadro 1 do presente trabalho, foram realizadas no âmbito da própria instituição, nos respectivos setores de atuação dos atores entrevistados. O material colhido nas entrevistas passou por análise de conteúdo de forma a subsidiar a pesquisa.

O percurso inicial da pesquisa se deu, buscando mapear os setores que recebiam os servidores com deficiência na instituição, após o ingresso via concurso público. Em um primeiro momento, no intuito de compreender o caminho institucional percorrido para a admissão de novos servidores, foi feito contato com a Coordenação de Saúde, Segurança e Bem-Estar (COSSBE/SIASS), unidade onde os servidores admitidos por concurso público na UFJF fazem a perícia médica necessária para a posse. O responsável pelo setor à época prontamente nos atendeu e, em troca de e-mail, informou-nos da importância de um dimensionamento dos servidores com deficiência na Universidade, para que pudessemos melhorar a forma de trabalho dos setores que lidam com essas informações, além do impacto positivo na vida laboral desses servidores.

Ainda em 2016, na tentativa de realizar uma entrevista preliminar para levantamento dos primeiros dados da pesquisa, foi contatada também a Diretoria de Ações Afirmativas da instituição (DIAAF), setor responsável por promover condições institucionais de implementação e acompanhamento de políticas públicas voltadas às ações afirmativas na UFJF. Devido à complexidade do cargo e aos compromissos demandados pela instituição, somente *a posteriori* foi concedida a entrevista, quando buscamos compreender, sobretudo, como essa diretoria se estrutura no âmbito das ações afirmativas para os servidores com deficiência.

Partindo daí e com base no percurso de organização interna da instituição estabelecido para acolher os novos servidores que ingressam na Universidade, foram definidos, além da mencionada diretoria, os setores que seriam convidados a participar da pesquisa. Dessa forma, identificamos que algumas coordenações ligadas à PROGEPE seriam imprescindíveis para a pesquisa, como a Coordenação de Saúde, Segurança e Bem-Estar (COSSBE), já mencionada, e que reforçou o entendimento sobre a importância de um mapeamento, mostrando-se à disposição

para participar de um esforço conjunto para que isso pudesse ser realizado, e a Coordenação de Administração de Pessoas (CAP), na pesquisa, representada pela Gerência de Cadastros (GCAD), que, de forma interessada e participativa, contribuiu de forma significativa para identificar minha questão de pesquisa.

Optei por nomear os atores participantes da pesquisa como entrevistado A (DIAFF), entrevistado B (PROGEPE/CAP), entrevistado C (COSSBE/SIASS) e entrevistado D (CGCO), conforme quadro número 1 abaixo.

QUADRO 1 – Sujeitos de pesquisa

| Sujeito | Cargo |
|----------------|---|
| Entrevistado A | Diretor de Ações Afirmativas |
| Entrevistado B | Servidor da Gerência de cadastro/ Coordenação de Administração de Pessoas (GCAD/ CAP) / Pró-Reitoria de gestão de pessoas (PROGEPE) |
| Entrevistado C | Coordenador de Saúde, Segurança e Bem-Estar (COSSBE) / Pró-Reitoria de gestão de pessoas (PROGEPE) |
| Entrevistado D | Diretor do Centro de Gestão do Conhecimento Organizacional (CGCO) |

Fonte: Elaborado pela autora

A seguir, no quadro 2, sistematizamos os quatro roteiros de entrevistas, que se encontram Apêndices A, B, C e D nos quais constam as perguntas direcionadas aos entrevistados. Algumas questões foram focais, específicas para cada setor, no intuito de compreender o funcionamento institucional de cada ambiente. Outras questões foram comuns a mais de um entrevistado, pois tinham como objetivo dimensionar como a UFJF, como um todo, enfrenta a questão da inclusão da pessoa com deficiência no seu quadro de pessoal, bem como as políticas inclusivas implementadas pela instituição, passando por um ponto específico, o fluxo de dados relacionados a essas pessoas na instituição.

QUADRO 2 – Cruzamento das perguntas a partir dos roteiros de entrevista semiestruturada

| ENTREVISTADO A | ENTREVISTADO B | ENTREVISTADO C | ENTREVISTADO D |
|--|---|--|--|
| <p>1 Como e quando a Diretoria de Ações Afirmativas foi criada? Em sua percepção, qual a importância do setor no acompanhamento da vida funcional dos servidores com deficiência que trabalham na instituição?</p> | <p>1 Existe na instituição uma estimativa de quantos servidores com deficiência trabalham na UFJF? Baseada em quais informações essa estimativa é feita?</p> | <p>1 Existe na UFJF um banco de dados em que constam quantos são e quais são os tipos de deficiência encontrados entre os servidores que exercem suas funções na instituição? Se sim, baseada em quais informações essa estimativa é feita e como é realizada a coleta desses dados?</p> | <p>1 Existe na UFJF um banco de dados em que constam quantos são e quais são os tipos de deficiência encontrados entre os servidores que exercem suas funções na instituição? Se sim, baseada em quais informações essa estimativa é feita e como é realizada a coleta desses dados?</p> |
| <p>2 Quais as atribuições da DIAAF? E seus objetivos?</p> | <p>2 Existe na UFJF um banco de dados em que consta quantos são e quais são os tipos de deficiência encontrados entre os servidores que exercem suas funções na instituição? Se sim, baseada em quais informações essa estimativa é feita e como é realizada a coleta desses dados?</p> | <p>2 De que forma os dados referentes aos servidores com deficiência que ingressam na instituição são inseridos no Sistema SIGA/SIAPE? Como se dá o fluxo dessas informações e de que forma essas informações são compartilhadas entre SIASS, PROGEPE, CGCO e DIAAF?</p> | <p>2 De que forma os dados referentes aos servidores com deficiência que ingressam na instituição são inseridos no Sistema SIGA/SIAPE? Como se dá o fluxo dessas informações e de que forma essas informações são compartilhadas entre SIASS, PROGEPE, CGCO e DIAAF?</p> |
| <p>3 Quantos são e quais as funções dos profissionais compõem a DIAAF? Na sua opinião, de que forma a DIAAF pode contribuir com o processo de inclusão e o mapeamento dos servidores com deficiência na instituição?</p> | <p>3 De que forma os dados referentes aos servidores com deficiência que ingressam na instituição são inseridos no Sistema SIGA/SIAPE? Como se dá o fluxo dessas informações e de que forma essas informações são compartilhadas entre PROGEPE, CGCO e DIAAF?</p> | <p>3 De que forma poderia ser inserido no Sistema SIGA um mecanismo de coleta de dados que pudesse ser alimentado com informações dos servidores com deficiência e que viabilizasse um diagnóstico e resgate de dados desse público na UFJF?</p> | <p>3 De que forma poderia ser inserido no Sistema SIGA um mecanismo de coleta de dados que pudesse ser alimentado com informações dos servidores com deficiência e que viabilizasse um diagnóstico e resgate de dados desse público na UFJF?</p> |

| | | | |
|---|---|---|---|
| <p>4 Explique como você avaliaria as condições de acessibilidade na UFJF.</p> | <p>4 De que forma poderia ser inserido no Sistema um mecanismo de coleta de dados que pudesse ser alimentado com informações dos servidores e que viabilizasse um diagnóstico dos servidores com deficiência na UFJF?</p> | <p>4 Qual o setor seria mais adequado para sistematizar os dados dos servidores com deficiência que ingressam na UFJF por concurso público? E de que forma um banco de dados poderia ser constituído e disponibilizado para que os demais setores como o SIASS e a DIAFF possam ter acesso a relatórios com informações sobre esses servidores?</p> | <p>4 Qual o setor seria mais adequado para sistematizar os dados dos servidores com deficiência que ingressam na UFJF por concurso público? E de que forma um banco de dados poderia ser constituído e disponibilizado para que os demais setores como o SIASS e a DIAFF possam ter acesso a relatórios com informações sobre esses servidores?</p> |
| <p>5 Quais as ações relacionadas à acessibilidade voltadas aos servidores com deficiência que trabalham na instituição a universidade desenvolve?</p> | <p>5 Qual o setor seria mais adequado para sistematizar os dados dos servidores com deficiência que ingressam na UFJF por concurso público? E de que forma um banco de dados poderia ser constituído e disponibilizado?</p> | <p>5 Como se dá o fluxo de informações, documentos e dados dos servidores com deficiência após o ingresso na UFJF por concurso público?</p> | <p>5 Como se dá o fluxo de informações, documentos e dados dos servidores com deficiência após o ingresso na UFJF por concurso público?</p> |
| <p>6 Como e quando a CAEFI foi criada?</p> | <p>6 Como se estabelece o processo de inserção dos dados dos servidores com deficiência que ingressam na UFJF por concurso público? Como se dá o fluxo de informações e dados após o ingresso desses servidores na instituição?</p> | <p>6 Existe um acompanhamento da vida profissional dos servidores com deficiência na instituição, levando-se em consideração lotação, acessibilidade e capacitação? Se sim, de que forma ele é feito?</p> | <p>6 Existe um acompanhamento da vida profissional dos servidores com deficiência na instituição. levando-se em consideração lotação, acessibilidade e capacitação? Se sim, de que forma ele é feito?</p> |
| <p>7 Quantos profissionais compõem a CAEFI e quais suas funções?</p> | <p>7 Existe um acompanhamento da vida profissional dos servidores com deficiência na instituição, levando-se em consideração lotação, acessibilidade e capacitação? Se sim, de que forma ele é feito?</p> | <p>7 De qual maneira um banco de dados mais detalhado a respeito do número de servidores, sua lotação e o tipo de deficiência poderia contribuir com os setores da Universidade que trabalham com esses dados?</p> | <p>7 De qual maneira um banco de dados mais detalhado a respeito do número de servidores, sua lotação e o tipo de deficiência poderia contribuir com os setores da Universidade que trabalham com esses dados?</p> |

| | | | |
|---|--|--|---|
| <p>8 Quais as atribuições e objetivos da CAEFI?</p> | <p>8 De qual maneira um banco de dados mais detalhado a respeito do número de servidores, sua lotação e o tipo de deficiência contribuiria para melhor atender aos servidores com deficiência que ingressam na instituição através de concurso público?</p> | <p>8 Uma vez que o SIGA/SIAPE não fornece um diagnóstico a respeito dos servidores com deficiência que trabalham na UFJF, na sua opinião, seria possível que fossem incluídos no Sistema SIGA dados que pudessem gerar relatórios mais detalhados sobre os servidores com deficiência que exercem suas funções na instituição?</p> | <p>8 Uma vez que o SIGA/SIAPE não fornece um diagnóstico a respeito dos servidores com deficiência que trabalham na UFJF, na sua opinião, seria possível que fossem incluídos no Sistema SIGA dados que pudessem gerar relatórios mais detalhados sobre os servidores com deficiência que exercem suas funções na instituição?</p> |
| <p>9 Quem é o público alvo da CAEFI?</p> | <p>9 Uma vez que o SIGA/SIAPE não fornece um diagnóstico a respeito dos servidores com deficiência que trabalham na UFJF, na sua opinião, em que medida um banco de dados mais detalhado poderia contribuir com os setores da Universidade que trabalham com esses dados ?</p> | <p>9 De que forma uma ação articulada entre SIASS, PROGEPE e CGCO poderia contribuir para a formação de um banco de dados mais detalhado e mecanismos de resgate de informações sobre os servidores com deficiência que trabalham na instituição?</p> | <p>9 De que forma uma ação articulada entre SIASS, PROGEPE e CGCO poderia contribuir para a formação de um banco de dados mais detalhado e mecanismos de resgate de informações sobre os servidores com deficiência que trabalham na instituição?</p> |
| <p>10 Qual o papel da CAEFI no desenvolvimento de ações e políticas voltadas para as pessoas com deficiência na UFJF?</p> | <p>10 Na sua opinião, como a inexistência de um diagnóstico dos servidores com deficiência que trabalham na instituição pode afetar as políticas e ações de inclusão desenvolvidas pela UFJF?</p> | <p>10 Como tal banco de dados poderia auxiliar o processo de ações afirmativas e de políticas de equidade? Sabemos serem assegurados com a Constituição esses elementos dentro dos processos seletivos, mas de qual maneira o mapeamento dos servidores poderia contribuir para a consolidação da autonomia de trabalho e efetiva inclusão dos servidores?</p> | <p>10 -Como tal banco de dados poderia auxiliar o processo de ações afirmativas e de políticas de equidade? Sabemos serem assegurados com a Constituição esses elementos dentro dos processos seletivos, mas de qual maneira o mapeamento dos servidores poderia contribuir para a consolidação da autonomia de trabalho e efetiva inclusão dos servidores?</p> |

| | | | |
|---|--|--|--|
| <p>11 Como as ações da CAEFI são deflagradas?</p> | <p>11 Como tal banco de dados poderia auxiliar o processo de ações afirmativas e de políticas de equidade? Sabemos serem assegurados com a Constituição esses elementos dentro dos processos seletivos, mas de qual maneira o mapeamento dos servidores poderia contribuir para a consolidação da autonomia de trabalho e efetiva inclusão dos servidores?</p> | | |
|---|--|--|--|

Fonte: Elaborado pela autora a partir dos dados de pesquisa

As questões de número 12 a 23 foram feitas somente ao Entrevistado A, pois se referem a assunto específico do setor. Para melhor organização do texto, foram dispostas fora do quadro em forma de texto. Os questionamentos foram a saber:

12 Com base em que dados a DIAAF e a CAEFI desenvolvem suas ações?

13 Como é feita a análise da demanda das necessidades dos servidores e alunos para se desenvolver uma ação afirmativa? Levando-se em consideração que o foco da CAEFI são os alunos com deficiência, explique se há uma diferenciação entre servidores e alunos no que tange à análise de demanda, planejamento de ações e mapeamento dentro da UFJF.

14 Como as ações afirmativas relativas ao ingresso dos servidores com deficiência no mercado de trabalho têm sido percebidas dentro da universidade?

15 Existem bancos de dados em que constam quantos são e quais são os tipos de deficiência encontrados entre os servidores que exercem suas funções na UFJF? Se sim, de que forma esses dados são levantados?

16 A DIAAF e a CAEFI possuem uma estimativa de quantos servidores com deficiência trabalham na instituição? Baseada em que informações essa estimativa é feita?

17 Em sua percepção, como é feito o acompanhamento dos servidores após o ingresso na instituição por concurso público, ou seja, após a aprovação e a nomeação para o cargo na UFJF, o que ocorre, em um primeiro momento, no que se refere ao acompanhamento desses servidores? Quais são as diferenças percebidas entre os cargos técnicos e docentes referentes ao acompanhamento desses servidores?

18 De que maneira é realizado o acompanhamento da vida profissional dos servidores com deficiência na instituição, levando-se em consideração lotação, acessibilidade e capacitação?

19 De que forma os dados referentes aos servidores com deficiência que ingressam na instituição são compartilhadas entre PROGEPE, CGCO e DIAAF?

20 De qual maneira um banco de dados mais detalhado a respeito do número de servidores, sua lotação e o tipo de deficiência contribuiria para o desenvolvimento de ações pela DIAAF e pela CAEFI? E de que maneira essas informações poderiam ser compartilhadas com os sistemas oficiais de dados da UFJF?

21 Na sua opinião, de que forma a inexistência de um diagnóstico dos servidores com deficiência que trabalham na instituição pode afetar as ações desenvolvidas pela DIAAF e pela CAEFI ?

22 De que maneira a PROGEPE e o CGCO, setores responsáveis por manipular e “alimentar” as informações dos servidores que ingressam na UFJF, poderia ajudar no processo de inclusão e na formação de um banco de dados que pudesse auxiliar a DIAAF e a CAEFI no desenvolvimento de ações voltadas para esse público?

23 Como a inserção de um banco de dados poderia auxiliar o processo de ações afirmativas e de políticas de equidade? Sabemos serem assegurados com a Constituição esses elementos dentro dos processos seletivos, mas de qual maneira o mapeamento dos servidores poderia contribuir para a consolidação da autonomia de trabalho e efetiva inclusão dos servidores?

Após a sistematização do roteiro utilizado na pesquisa de campo em quadro para melhor compreensão do leitor, apresentaremos a seguir o quadro 3, que foi dividido entre os eixos de análise, os objetivos pretendidos e as questões utilizadas nos roteiros de entrevista. No quadro, as questões dos roteiros dos Entrevistados A, B, C e D foram cruzadas com os objetivos pretendidos e os respectivos eixos de análise.

QUADRO 3: Objetivos pretendidos

| EIXOS DE ANÁLISE | OBJETIVOS PRETENDIDOS | QUESTÕES - ROTEIROS DE ENTREVISTAS | | | |
|-------------------------------------|---|------------------------------------|------------------------|----------------------|----------------------|
| | | A | B | C | D |
| Princípio Isonômico ou da Igualdade | Verificar como tem se dado o processo de inclusão dos servidores com deficiência na UFJF, garantido pelo princípio da igualdade e da isonomia, e o <u>desenvolvimento de ações afirmativas</u> para esse público após ingressarem na instituição por meio da reserva de vagas em concurso público. Os roteiros foram elaborados visando compreender como tem se dado o <u>acolhimento</u> | 19, 21, 22 | 1, 2, 3, 4, 5, 6, 9,11 | 3, 4, 5, 8, 10 | 3, 4, 5, 8, 10 |
| Inclusão e Ações | | 1 a 23 | 7, 8, 10 | 1, 2, 5, 6, 7, 9, 10 | 1, 2, 5, 6, 7, 9, 10 |

| | | | | | |
|-------------|---|--|--|--|--|
| Afirmativas | dos servidores com deficiência no que tange ao acompanhamento da sua vida funcional, fluxo de dados e informações e diagnóstico dessa população no corpo da Universidade, questões fundamentais no reconhecimento da demanda e elaboração de ações inclusivas garantidoras da igualdade e isonomia. Os roteiros buscaram também verificar as políticas e ações afirmativas destinadas aos servidores com deficiência que exercem suas funções na instituição. | | | | |
|-------------|---|--|--|--|--|

Fonte: Elaborado pela autora a partir dos dados de pesquisa

Nesta seção, abordamos o caminho metodológico percorrido pela pesquisa. Trouxemos um organograma para melhor situar os sujeitos da pesquisa em seus respectivos campos de atuação, apresentamos a sistematização dos instrumentos de pesquisa no quadro 2 e o cruzamento dessas questões com os eixos de análise no quadro 3, para melhor compreensão das informações. O próximo passo da pesquisa concentra-se na análise dos dados colhidos em campo retomando os eixos de análise abordados ao longo do capítulo 2, por meio das entrevistas semiestruturadas realizadas com representantes da DIAAF, PROGEPE/CAP, PROGEPE/COSSBE e CGCO.

2.4. Entre a teoria e a prática inclusiva: a gestão dos dados das pessoas com deficiência na Universidade Federal de Juiz de Fora

Após procedermos à apresentação da fundamentação teórica deste trabalho, as seções a seguir são destinadas à análise dos dados colhidos em campo em uma relação entre a teoria e a prática inclusiva. Sem perder de vista a questão norteadora do presente trabalho, qual seja, a inclusão social da pessoa com deficiência na Universidade Federal de Juiz de Fora, trabalharemos o processo de inclusão desses servidores na Universidade à luz da gestão dos dados relacionados a esses servidores.

2.4.1 As ações afirmativas para os servidores com deficiência

O tema isonomia sempre esteve presente em nossos textos constitucionais. A Constituição Federal de 1988 foi um marco importante nessa direção, ao sinalizar a ampliação do alcance do princípio da igualdade que até então era concebido em um sentido meramente formal (SOUSA, 2016). A Constituição Federal de 1988 traz, como preâmbulo,

[...] instituir um Estado Democrático destinado a assegurar o exercício de direitos sociais e individuais, a liberdade, a segurança, o bem-estar, o desenvolvimento, a igualdade e a justiça como valores supremos de uma sociedade fraterna, pluralista e sem preconceitos, fundada na harmonia social e comprometida, na ordem interna e internacional, com a solução pacífica das controvérsias (BRASIL, 1988).

A Carta Magna de 1988 elenca, ainda, em seu artigo 3º, seus objetivos fundamentais, quais sejam:

Art. 3.o Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil:
 I - construir uma sociedade livre, justa e solidária;
 II - garantir o desenvolvimento nacional;
 III - erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais;
 IV - promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.

Sobre os objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil, Sousa (2006) destaca a importante fala do então Ministro Marco Aurélio, em palestra proferida no seminário "Discriminação e Sistema legal", promovida pelo TST em 20/11/2001, em Brasília/DF:

Vêm-nos luz suficiente ao agasalho de uma ação afirmativa, a percepção de que o único modo de se corrigir desigualdades é colocar o peso da lei, com a imperatividade que ela deve ter em um mercado desequilibrado, a favor daquele que é discriminado, que é tratado de forma desigual. Nesse preceito são considerados como objetivos fundamentais de nossa República: primeiro, construir – prestem atenção a esse verbo – uma sociedade livre, justa e solidária; segundo, garantir o desenvolvimento nacional – novamente temos aqui o verbo a conduzir, não a uma atitude simplesmente estática, mas a uma posição ativa; erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais; e, por último, no que nos interessa, promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.

Posso asseverar, sem receio e equívoco, que se passou de uma igualização estática, meramente negativa, no que se proibia a discriminação, para uma igualização eficaz, dinâmica, já que os verbos "construir", "garantir", "erradicar" e "promover" implicam, em si, mudança de óptica, ao denotar "ação". É preciso viabilizar – e encontramos na Carta da República, base para fazê-lo – as mesmas oportunidades. Há de ter-se como página virada o sistema simplesmente principiológico. A postura deve ser, acima de tudo, afirmativa. E é necessário que essa seja a posição adotada pelos nossos legisladores (SOUSA, 2006, p. 120 e 121).

Sousa (2006, p. 121) prossegue, destacando que “a própria Constituição Federal já estabeleceu, imperativamente, algumas ações afirmativas, como forma de superação ou de transição da igualdade formal para a igualdade material de oportunidade de acesso a bens sociais relevantes”. O autor ainda afirma que, no Brasil, podemos enumerar pelo menos três importantes categorias de sujeitos em prol dos quais se tem buscado estabelecer medidas concretizadoras da igualdade material ou substancial, quais sejam: das pessoas com deficiência, das mulheres e dos afrodescendentes.

Partindo dessa nova concepção que veio sendo alterada ao longo dos anos, como podemos notar nas normas e definições legais e interpretativas do princípio da igualdade, buscamos verificar como a UFJF tem desenvolvido suas ações afirmativas inclusivas. Nesse sentido, a pesquisa buscou conhecer a estrutura da DIAAF e da CAEFI e as ações voltadas para os servidores com deficiência que ambas desenvolvem na Universidade. Os roteiros, conforme já apresentado, basearam-se em questões que procuram verificar se a UFJF desenvolve ações afirmativas destinadas à inclusão dos servidores com deficiência na instituição, se há uma estimativa desse público, como é feita a análise da demanda da necessidade desses indivíduos, se há um acompanhamento desses servidores após o ingresso e se essas ações são pautadas em algum banco de dados que subsidie essas iniciativas. Buscamos compreender também de que forma um banco de dados detalhado poderia contribuir para a elaboração das políticas inclusivas e ações afirmativas na instituição e de que forma se dá o fluxo e o compartilhamento de informações e dados entre os setores.

No que tange à Coordenação de Acessibilidade Educacional, Física e Informacional (CAEFI), buscamos conhecer um pouco de como ela se estrutura e o seu funcionamento. Todavia, como dito, anteriormente, esse órgão da UFJF não foi o centro de nossa investigação, vez que tem como público alvo apenas os

estudantes da Universidade. Além disso, o setor encontra-se sem coordenação, sendo operado apenas por uma funcionária terceirizada “que vem acolhendo os estudantes em suas necessidades”, conforme pontua o Entrevistado A.

Já a Diretoria de Ações Afirmativas (DIAFF) é composta por um diretor, uma ouvidora especializada, uma psicóloga e uma terapeuta educacional. Sobre as atribuições que o setor desempenha na UFJF, o Entrevistado A destaca que as atribuições da DIAAF são muito amplas, “envolvem estudantes cotistas, mulheres...” e esclarece sobre as pessoas com deficiência que “as deficiências são muito diversas, problemas de visão, surdos, cadeirantes...”, e, por essa razão, precisam de um maior número de profissionais, pensando em conjunto esses diversos aspectos.

Ao seguir esse mesmo caminho, o entrevistado A destaca que a função da Diretoria de Ações Afirmativas é “pensar a inclusão de servidores e estudantes na instituição”, mas revela que a equipe vem “acompanhando principalmente os estudantes que nos procuram”. Deixa evidente, pela fala, que a DIAFF tem atendido principalmente aos alunos e que o faz mediante provocação dos interessados, como pudemos verificar quando revela que “tudo começa a ser feito na DIAAF conforme somos provocados. As ações começam após a DIAAF ser provocada”.

A afirmação de que a DIAAF só atua quando demandada é outro ponto preocupante que nos levou a pensar como essa dinâmica poderia ser alterada, de forma que o setor pudesse ter uma postura mais proativa na sua função de pensar políticas que visem à inclusão de servidores com deficiência na Universidade. Ao pensarmos sobre essa questão, entendemos que, com um banco de dados detalhado, a DIAAF poderia avaliar o quantitativo de servidores com deficiência e mapear a demanda por ações inclusivas e de acessibilidade dentro da instituição. Pensamos que, além das barreiras físicas e atitudinais que esses indivíduos enfrentam em seu cotidiano na nossa sociedade, a necessidade de demandar a DIAAF para ver seu direito à inclusão resguardado é reforçar o processo de exclusão dessas pessoas.

Com base na constatação de que a DIAAF só atua quando demandada e na preocupação com o impacto dessa dinâmica de atuação no processo de inclusão dos servidores com deficiência, questionamos ao Entrevistado A se haveria, na instituição, políticas inclusivas destinadas aos servidores com deficiência que lá trabalham. Confirmando nossa preocupação, o entrevistado revela que não há políticas voltadas para os servidores com deficiência que desenvolvem suas

atividades na instituição: “não temos ações específicas para servidores com deficiência, o que nós fazemos é tentar identificar os estudantes com deficiência na hora da matrícula” (ENTREVISTADO A).

A ausência de ações afirmativas destinadas aos servidores públicos com deficiência é ponto que consideramos crítico dentro do processo de inclusão desses indivíduos na UFJF, pois é por meio delas que a instituição pode atuar de forma ativa no combate às desigualdades e na busca por oportunidades equânimes. Nesse sentido, Gomes (2003, p. 10) destaca a importância das ações afirmativas que têm por objetivo “[...] a concretização do ideal de efetiva igualdade de acesso a bens fundamentais como a educação e o emprego”. Na mesma direção, Sousa (2006) ressalta o papel das ações afirmativas como instrumento prático para a implementação da igualdade material. Em suas palavras:

Por meio delas transita-se da igualdade formal para a igualdade material e substantiva. Além desse papel, cabe também às ações afirmativas uma finalidade decisiva para a realização do projeto democrático: assegurar a diversidade e a pluralidade sociais, sempre pautadas pelo respeito à diferença e à diversidade. (SOUSA, 2006, p. 84)

Outro ponto em que a ausência de um diagnóstico dos servidores com deficiência, que trabalham na instituição, pode impactar diz respeito às condições de acessibilidade da UFJF. O Entrevistado A destaca que existe um relatório que está sendo elaborado em parceria com a Pró-Reitoria de Obras que visa avaliar os prédios da Universidade e condições de acessibilidade físicas: “estamos fazendo um levantamento sobre o que tem e o que tem de acessibilidade nos prédios da universidade” (ENTREVISTADO A). Quando tivemos conhecimento desse possível levantamento, indagamos se não seria importante, antes de fazê-lo, saber quem e quantos seriam os usuários dessas modificações. Com isso, poder-se-ia saber quais as necessidades que precisariam ser atendidas, para que essas pessoas tenham condições mínimas de acesso e desenvolvimento profissional dentro da instituição. Daí a importância de ser discutida, antes ou de forma concomitante, com outras intervenções que visem à inclusão e acessibilidade, a questão do dimensionamento dessas pessoas na Universidade.

A respeito desse diagnóstico, o Entrevistado A revela: “nós não temos um levantamento de quantos servidores com deficiência estão na instituição” (ENTREVISTADO A). Pensar em uma estimativa ou em um diagnóstico desse

público dentro da Universidade, além de dimensionar melhor as políticas de inclusão da instituição, humaniza essas pessoas e nos permite olhá-las sob a ótica de suas potencialidades e não de suas necessidades. Entendemos que, somente a partir de um detalhamento desse público no quadro de servidores da instituição, será possível estabelecer um acompanhamento da vida funcional desses servidores na Universidade e elaborar ações de desenvolvimento profissional adequadas à demanda mapeada. Essa é uma ação que contribui com o processo de inclusão desses servidores em seu ambiente de trabalho de forma que possam se desenvolver e servir à instituição com todo seu potencial.

Dessa forma, buscamos compreender como é feita a análise da demanda das necessidades dos servidores e alunos com deficiência para se desenvolver uma ação afirmativa e se existe uma diferenciação desse público. O Entrevistado A, reiterando que não há, na instituição, políticas voltadas para os servidores com deficiências que nela trabalham, destaca: “Eu acho que o servidor não foi pensado, especialmente foi pensado para os estudantes, em como dar condições de esses estudantes permanecerem e se formarem na universidade”, referindo-se às políticas públicas inclusivas da instituição. Esse é um comportamento institucional que representar uma barreira à inclusão social desses servidores pois pode comprometer a elaboração e a eficácia de ações afirmativas de inclusão, pois não há conhecimento das demandas do público alvo a que essas ações se destinam.

O desconhecimento das demandas desses servidores, além de prejudicar a eficácia da elaboração de ações de desenvolvimento profissional, reflete no acompanhamento desses servidores pela DIAAF, levando-se em consideração questões sobre lotação, acessibilidade e capacitação, após o ingresso deles na Universidade por concurso público. É o que podemos verificar na fala do e Entrevistado A que revela, “na DIAAF nós não temos”, referindo-se ao acompanhamento dos servidores com deficiência na instituição.

No mesmo sentido, o Entrevistado B esclarece que não tem conhecimento de um acompanhamento desses servidores e afirma que, com um banco de dados mais detalhado, “teríamos um diagnóstico mais claro e o SIASS e a DIAAF teriam condições de dar uma maior atenção a esse público” (ENTREVISTADO B). Na sua visão, a falta de um diagnóstico sobre os servidores com deficiência que trabalham na instituição afeta totalmente as políticas e ações de inclusão desenvolvidas pela UFJF. A falta de um acompanhamento da vida profissional dos servidores com

deficiência, após o ingresso na instituição, também pode ser percebida na fala do Entrevistado C que revela: “Que eu saiba, não”.

Entendemos que as omissões verificadas na fala dos entrevistados com relação ao acompanhamento dos servidores após o ingresso, na elaboração de ações afirmativas inclusivas e de desenvolvimento profissional, bem como a falta de um mapeamento desses servidores que possibilite a instituição verificar as necessidades desses servidores podem ser consideradas falhas no processo de inclusão das pessoas com deficiência na UFJF.

Garantir o acesso desses servidores à Universidade, por meio da reserva de vagas em concurso público, é a primeira ação de um processo de inclusão que precisa ser constante. É por meio do acompanhamento desses servidores e do desenvolvimento de ações que possibilitem condições de desenvolvimento em igualdade de condições com os demais servidores que podemos efetivar o processo de inclusão.

Nesse sentido, Bergmann (1996) pondera que as ações afirmativas significam planejar e atuar de forma a equilibrar os fatores que possam gerar desigualdade em termos de oportunidade. Entre essas ações, podemos citar a reserva de vagas em concurso público, como salienta Sousa (2007), mas ela não é a única ação que deve ser realizada na busca pela igualdade real entre os indivíduos que compõem nossa sociedade e pela democratização do acesso a meios fundamentais como emprego e educação (GUARNIERI E SILVA, 2007). Precisamos estar atentos a esses aspectos, para que o processo de inclusão dessas pessoas não se limite a ações isoladas de pouca efetividade.

Na fala dos entrevistados durante a pesquisa de campo, foi possível perceber que há a possibilidade de a UFJF melhorar suas ações no que se refere aos servidores com deficiência que trabalham na instituição. É o que podemos notar na fala do Entrevistado D que revela ser possível o acompanhamento do servidor via SIGA, e acrescenta:

Tudo que a gente está discutindo é passível de ser desenvolvido. Mas depende das demandas dos setores. Mas, de novo, isso é uma questão de necessidade, o que a UFJF quer? Quando chega ao CGCO essa demanda, ela tem que respeitar a capacidade operacional do CGCO, capacidade de produção porque o CGCO desenvolve coisas para outros setores também, mas se vem uma ordem da Reitoria para que determinado projeto seja priorizado, a gente segue a determinação. Mas eu não conheço essas informações, esse fluxo, se é que existe (ENTREVISTADO D).

Ao longo da pesquisa de campo, podemos perceber que as omissões encontradas no que se refere ao processo de acolhimento dos servidores com deficiência e a elaboração de ações afirmativas destinadas a esses servidores poderiam ser minimizadas por meio de um banco de dados em que conste o número de servidores com deficiência. Esse banco de dados, que é o instrumento que poderia dar suporte à DIAAF na elaboração de políticas inclusivas, não existe na instituição, como podemos abstrair das colocações do Entrevistado A: “Acho que a contribuição seria importantíssima. O problema é que hoje nós não temos isso” (ENTREVISTADO A) e acrescenta “sem um banco de dados não há como pensar políticas específicas para esse público. Afeta totalmente” (ENTREVISTADO A).

Ainda sobre como um banco de dados mais detalhado poderia contribuir com os setores da Universidade que trabalham com essas informações e para a elaboração de ações afirmativas mais abrangentes e eficazes no sentido de garantir aos servidores com deficiência, após o acesso ao cargo efetivo por concurso público, condições equânimes de desenvolvimento profissional dentro da instituição, o Entrevistado C destaca:

Nós somos a porta de entrada, havendo a possibilidade no SIGA de ele ser alimentado, nós podemos colocar no sistema quando ele passou pela perícia, tipo de deficiência, etc. No caso, seria mais do ponto de vista de um critério médico, mas poderia ser um primeiro banco que depois poderia ser alimentado (ENTREVISTADO C).

Buscando compreender de que forma setores como a PROGEPE e CGCO poderiam contribuir para a formação desse banco de dados que pode auxiliar o processo de inclusão e a DIAFF no desenvolvimento de políticas de inclusão, o Entrevistado A salienta:

Primeiro acho que é construir esse banco de dados com os diversos tipos de deficiência e ouvir esses servidores para saber sobre suas necessidades. Para que esses servidores sejam respeitados em seus direitos, nós precisamos conhecê-los e ouvi-los. Espero que daqui a um ano a gente tenha avançado (ENTREVISTADO A).

Essas são questões importantes que coadunam com a nossa preocupação preliminar e verificada nas entrevistas com a ausência de um dimensionamento dos servidores com deficiência que trabalham na UFJF. Tais elementos podem refletir

em como a instituição conduz o processo de inclusão desses indivíduos no seu ambiente de trabalho após o ingresso por concurso público, pois, segundo Sousa (2006, p. 122), “não há dúvida de que apenas com o estabelecimento de ações afirmativas os deficientes físicos poderão ombrear com outras pessoas no tocante à igualdade de oportunidade material”. Nesse sentido, a reserva de vagas em concurso público para pessoas com deficiência é uma “clara demonstração da opção do constituinte da instituição de uma igualdade material e da constitucionalidade das medidas afirmativas” ressalta Sousa (2006, p. 126).

O direito dos deficientes físicos a uma igualdade material de oportunidades no tocante a todos os aspectos de uma cidadania plena é evidenciado, também, pelas medidas que vêm sendo tomadas pelo legislador para que eles sejam integrados na sociedade, como é o caso da acessibilidade para todos, por meio de modificações arquitetônicas dos logradouros, ruas, praças, parques e edifícios, viabilizando a locomoção; adequação dos transportes urbanos; exigência de ocupação de um percentual de vagas nas empresas pelos deficientes, dentre outras. Essa eliminação das barreiras arquitetônicas, conforme observam Araújo & Nunes Junior²⁷⁸, trata de proteção de grande relevância, porque, como se sabe, especialmente as pessoas portadoras de deficiência visual e de locomoção sofrem terrivelmente com os obstáculos urbanos, tais como os telefones públicos, as caixas de correio, as lixeiras, que representam dificuldades para o direito de locomoção das pessoas portadoras de deficiência visual; e calçadas sem rebaixamento, ônibus sem rampa para acesso de cadeira de rodas, escadas sem rampa ao lado, e banheiros sem largura suficiente para a cadeira de rodas são impedimentos para as pessoas com deficiência de locomoção. (Idem).

Entendemos que a reserva de vagas em concurso público é um passo importante na busca por oportunidades equânimes e efetivação de uma igualdade real e material, prevista constitucionalmente, para as pessoas com deficiência. Mas, além disso, pensamos que é possível empreender outras ações, após o ingresso desses servidores no serviço público, que permitam que o processo de inclusão dessas pessoas se torne um processo constante, uma postura reiterada ao longo da vida profissional desses indivíduos.

Nesse sentido, podemos enumerar algumas ações como o acompanhamento da vida funcional e do bem-estar desses servidores no ambiente de trabalho, cursos de capacitação com instrumentos de acessibilidade que contemplem esses servidores, uma melhor definição de lotação nos espaços físicos da Universidade, entre outras. Mas para que essas ações possam ser planejadas e executadas, faz-se necessário um planejamento que passa por conhecer os servidores com deficiência que hoje trabalham na instituição. Daí a importância de um banco de

dados e instrumentos de resgate de informações que possibilite o mapeamento desses servidores no âmbito da UFJF.

Infelizmente, como podemos perceber pela fala dos entrevistados, a Universidade não possui esse diagnóstico. O Entrevistado D revela que “pelos sistemas que são geridos pelo CGCO, hoje, não se têm informações sobre esses servidores e o tipo de deficiência”. Esclarece que, “embora seja um dado importante tanto para a Universidade, e até para o CGCO, para podermos pensar em outros sistemas e funções relacionados à acessibilidade, infelizmente não tem” e acrescenta “não sei se existem outros setores na universidade que têm uma relação com isso. Eu sei que existe na UFJF um setor na Universidade que está preocupado com acessibilidade, mas eu não sei se eles possuem esses dados localmente” (ENTREVISTADO D).

Ao longo das entrevistas, foi possível perceber que alguns setores, para uso interno, fazem seus próprios bancos de dados os quais não se comunicam com os dos demais setores. O Entrevistado D, destacando a importância da gestão conhecimento no processo de inclusão dos servidores com deficiência na UFJF, assevera:

a principal questão é podermos compartilhar essas informações. Tem que existir alguém responsável por cuidar esses dados, capaz de gerir e ser responsável pelo ciclo de vida da informação. Por outro lado, existem setores que vão consumir essa informação, o que deve ser feito é identificar exatamente quem são esses atores para que possamos iniciar uma discussão sobre de que forma essas informações podem ser compartilhadas da melhor forma, é através do SIGA? É através de outra plataforma? Isso precisa ser levado pra mesa pra gente discutir (ENTREVISTADO D).

Essa passagem da entrevista demonstra que pensarmos o processo de inclusão e elaboração de políticas voltadas para a inclusão dos servidores com deficiência passa, antes, por saber gerir as informações relacionadas a esse público, de forma que a Universidade possa ter um panorama mais detalhado desses servidores. Questionado sobre a existência no SIGA de campo para que essas informações sejam lançadas e mecanismos de resgate dessas informações, o Entrevistado D informa que o SIGA teria que ser ajustado: “a questão é identificar quais são essas áreas responsáveis e ouvir suas demandas” (ENTREVISTADO D) e esclarece que cada setor é “dono de seu módulo no SIGA”:

A área requisitante precisa nos dizer quais são os ajustes que eles precisam no sistema pra gente poder entregar. Não é a gente que define o que vai ser modificado no sistema, é a área requisitante que faz a solicitação, mas nós imaginamos que são pequenos ajustes (ENTREVISTADO D).

Outro problema verificado com relação à gestão das informações relacionadas aos servidores com deficiência diz respeito ao compartilhamento de dados e informações entre setores como a DIAAF, a PROGEPE e o CGCO. O Entrevistado B lamenta: “então... são as falhas”. Esse compartilhamento de informações e dados poderia auxiliar o acompanhamento da vida funcional e permitiria um diagnóstico mais detalhado desse público na instituição, de forma respaldar a atuação dos diversos setores e, em especial, da Diretoria de Relações Afirmativas e suas ações. Essa ausência de comunicação entre os setores reforça novamente o problema ligado à gestão de dados e informações funcionais relacionados a esses servidores, podendo comprometer, inclusive, a plena inserção, garantida constitucionalmente, desses servidores.

O Entrevistado C esclarece que, com relação à PROGEPE, há um encaminhamento do SIASS, feito por despacho, e encaminhado à PROGEPE/CFAP, setor responsável pelos concursos. Nele consta o tipo de deficiência. Com relação aos demais setores, em consonância com a fala dos outros entrevistados, revela:

Não tem essa comunicação, até tem ações, mas estão fragmentadas. Não há comunicação entre os setores chaves. No máximo com a PROGEPE, no sentido de quando chega a demanda de um candidato com deficiência que precisa ser comprovada, aí ele passa pela COSSBE, pelo setor de perícia médica, tem o registro efetuado e volta pra PROGEPE (ENTREVISTADO C).

Com relação à falha no compartilhamento de dados entre os setores, o Entrevistado D salienta: “Acho que a questão principal é de que forma essas informações podem ser exibidas para cada setor?”. A partir dessa definição, os módulos no SIGA poderiam ser criados de forma a atender às necessidades de cada unidade, permitindo o mapeamento desses servidores dentro da Universidade e melhorando as ações desenvolvidas por ela no que se refere a um processo de acompanhamento da vida funcional e de inclusão mais abrangente e efetivo. Destacando a importância da gestão dessas informações para o desenvolvimento de

políticas inclusivas após o ingresso dos servidores com deficiência na UFJF, o Entrevistado D revela: “acredito que compartilhamento de informação é sempre um recurso para a gente começar a ter gestão do conhecimento e poder trabalhar de forma um pouco mais produtiva e efetiva” e avança:

Eu tenho certeza que deve haver informações redundantes em setores diferentes, talvez a PROGEPE tenha um cadastro de informações das pessoas com deficiência que não está sistematizado no SIGA, e esse cadastro pode existir também na DIAAF, ta percebendo e retrabalho? Fica difícil desenvolver políticas. Isso é não fazer gestão do conhecimento (ENTREVISTADO D)

O Entrevistado D finaliza acrescentando: “Tem que todo mundo estar andando, caminhando em uma direção só e quem vai definir que direção é essa é a administração superior”. Nesse excerto, o entrevistado aponta para a importância da atuação gestora na decisão de se priorizar a melhora do processo de tratamento dados às informações e dados funcionais dos servidores com deficiência dentro da instituição. Corroborando com esse ponto de vista e reforçando a ideia de que, para que haja um melhor controle dessas informações, de forma que elas possam permitir o mapeamento dos servidores com deficiência na UFJF, o Entrevistado B também reforça: “Acho que cabe à administração superior priorizar e dar as ordens”, no sentido de os setores se mobilizarem para viabilizarem esse diagnóstico.

Partindo dessas considerações, as entrevistas concedidas durante a pesquisa de campo foram esclarecedoras sobre como a UFJF tem enfrentado a questão da inclusão social dos servidores com deficiência e como esse processo de inclusão se relaciona com a forma como a instituição tem tratado os dados e as informações relacionados e esses servidores. Foi possível perceber, por meio das entrevistas, como o tema da inclusão social toca na questão da importância da gestão do conhecimento na instituição e os entraves que podemos encontrar nesse processo quando a Gestão do Conhecimento não está presente.

2.4.2 O acolhimento dos servidores com deficiência

Pelos dados obtidos para o levantamento de evidências, podemos afirmar que a UFJF comprova zelar com o mandamento da lei, quando prevê, em seus editais, a reserva de vagas em concurso público para pessoas com deficiência, como

apresentado no primeiro capítulo desta dissertação. No entanto, após o ingresso do servidor no serviço público, foi verificado que não há um acompanhamento desses servidores na instituição, não havendo sequer uma estimativa desse público na Universidade. Isso se deve ao fato de não haver um banco de dados que permita o compartilhamento e o resgate dessas informações, como podemos notar na fala do Entrevistado B, quando questionado se existe uma estimativa de quantos servidores com deficiência trabalham na UFJF:

Se existe alguma estimativa eu não tenho conhecimento, é possível que o pessoal do SIASS tenha alguma ideia porque eles trabalham diretamente com a questão da saúde na Universidade. Com relação ao banco de dados eu sei que há tempos atrás havia um controle manual feito pela CFAP/PROGEPE, mas esse controle não existe mais. Esses dados são informados no sistema SIAPE, mas não existe nenhum instrumento de resgate desses dados, é como se eles fossem enterrados. (ENTREVISTADO B).

A constatação da ausência de informações que permita um acompanhamento e um diagnóstico desses indivíduos dentro da instituição vai de encontro com o que destaca D'Oliveira (s/d) sobre o princípio da igualdade na sua concepção material ou substancial, que transcende a igualdade prevista na letra fria da norma, e abarca a equiparação no que se refere à concessão de oportunidades de forma homogênea a todos os indivíduos e dá origem às ações afirmativas que, como afirma Gomes (2003), visam dar efetividade à essa igualdade substancial.

Se, após o ingresso desses servidores na instituição, não há meios de conhecê-los e reconhecê-los, de saber quem são e quantos são os indivíduos que precisam se ver representados nas políticas inclusivas da instituição para que tenham as mesmas oportunidades que os demais indivíduos, podemos afirmar que o processo de inclusão dessas pessoas está comprometido.

Entendemos que conhecer as demandas e o público a que essas políticas se destinam é indispensável para a elaboração de ações que visam à inclusão dos servidores com deficiência. É por meio do conhecimento do público alvo e de suas demandas que a Universidade poderá identificar os servidores com deficiência, quais as deficiências estão mais presentes, o que precisa ser feito com mais urgência, guardadas as limitações orçamentárias da instituição, e de que forma os recursos, hoje escassos, podem ser aplicados, buscando uma maior efetividade possível.

A ausência de um diagnóstico sobre os servidores com deficiência que trabalham na instituição impacta negativamente também no acompanhamento da sua vida funcional após o ingresso na Universidade. Esse acompanhamento é uma ação que pode reforçar o princípio da isonomia e da igualdade, ensejador das ações afirmativas inclusivas, pois visa conferir aos servidores com deficiência as mesmas oportunidades conferidas aos demais servidores dentro da instituição, por meio da promoção de ações que proporcionem o desenvolvimento profissional e o bem-estar desses servidores, o que nada mais é do que agir conforme preceitua o conceito de igualdade material.

Nesse sentido, buscando compreender a dinâmica de inserção de dados e informações no sistema que permitiria esse acompanhamento, verificou-se que o SIAPE é um sistema oficial de dados do governo, de responsabilidade do Ministério do Planejamento, e sobre o qual a UFJF não pode intervir, apenas alimentá-lo. Após o ingresso na Universidade por concurso público, foi apurado, em entrevista, que a informação sobre a deficiência vem no processo de admissão, pois a perícia das pessoas com deficiência é diferente da dos demais, sendo os dados incluídos no sistema após a nomeação do candidato.

Verificou-se ainda que, segundo uma servidora do setor que participou da entrevista de forma informal (interferências da colega servidora na entrevista do Entrevistado B),

no sistema, ao fazer a admissão do servidor, nos dados que me pedem para fazer a admissão do servidor até tem campo para jogar essa informação, mas não sei se eu preencher esse campo vai abrir a possibilidade de eu colocar no sistema o tipo de deficiência dele. Provavelmente existe essa possibilidade sim, mas hoje isso não está sendo feito (SERVIDORA X)

Após conferir no sistema, a servidora X confirma que tem como lançar o tipo de deficiência no sistema, mas justifica que o setor não preenche o campo porque, muitas vezes, o laudo pericial que vem do SIASS é ininteligível ou vem apenas com o número da Classificação Internacional de Doenças (CID). Importante destacar que a dificuldade narrada pela servidora interfere não apenas na dinâmica de trabalho do setor. Falhas como essas podem inviabilizar o trabalho de outros ambientes de trabalho, impactando no processo de inclusão dos servidores com deficiência na instituição. Por meio dessas informações, a Diretoria de Ações Afirmativas poderia

diagnosticar esse público, suas demandas por instrumentos de acessibilidade e desenvolvimento profissional. Entendemos que, com um banco de dados bem consolidado, o setor poderia planejar melhor suas políticas de inclusão.

A PROGEPE é a “porta de entrada” dos servidores na Universidade e é por onde o sistema oficial de dados começa a ser alimentado com informações referentes aos funcionários. Entendemos que qualquer falha no processo de registro nesse setor pode comprometer a gestão dessas informações entre as demais unidades que trabalham com esses dados, gerando reflexos na vida dessas pessoas.

Partindo dessa preocupação, foi questionado ao Entrevistado B se a UFJF teria um sistema interno que permitisse o dimensionamento desse público ou instrumentos de resgate de dados referentes aos servidores com deficiência que trabalham na instituição. O Entrevistado B esclarece que, através do SIGA, que é operado pelo CGCO, isso seria possível, pois tudo que é lançado no SIAPE é lançado também no SIGA, esclarecendo:

Por que o SIGA existe? Porque o SIAPE, desde quando foi implantado, não atende às necessidades por informações gerenciais plenamente. Eu tiro muitas informações do SIAPE, mas é o básico em termos de dados pessoais e funcionais, o programa apresenta falhas como, por exemplo, a questão do controle de dados dos servidores com deficiência. Eu trabalhei na construção do SIGA, nós começamos um banco de dados básico do zero. Mas ele precisa de uma evolução em termos gerenciais, existe uma necessidade de a própria administração pública superior focar na priorização da gestão de pessoas (ENTREVISTADO B).

Já nessa primeira passagem da entrevista, pudemos perceber problemas ligados à gestão do conhecimento com relação ao fluxo de informações entre os setores da Universidade, pois, como relatado pela servidora X, ao fazer a admissão do servidor com deficiência, há, no sistema, um campo para que o tipo de deficiência seja informado. Mas esse procedimento não é feito porque, segundo a servidora, o laudo pericial muitas vezes não é legível ou vem apenas o número da CID. Essas falhas na gestão de dados podem ser percebidas na ausência de informações com relação aos servidores com deficiência no sistema, como podemos perceber no relatório fornecido pela PROGEPE, quando consultado no sistema o número de servidores que exercem suas funções na instituição, conforme já apresentado.

Outro problema encontrado relacionado à gestão do conhecimento diz respeito ao compartilhamento dessas informações entre os setores como PROGEPE, o CGCO e DIAAF. O Entrevistado B esclarece que não há mecanismos de compartilhamento de dados com a DIAAF e relata: “toda vez que alguém precisa de uma informação mais detalhada tem que me pedir. Já tive que ir, muitas vezes, em *lan house* nas férias” (ENTREVISTADO B), ou seja, é possível afirmar que, praticamente, é preciso ter um servidor disponível em tempo integral para fornecer informações e dados, como se pode extrair da fala desse mesmo entrevistado: “[...] Eu venho montando um banco de dados próprio para facilitar meu trabalho que me deixa na condição de às vezes só eu saber determinada informação porque elas não estão no sistema e isso às vezes tem implicações nas minhas férias, por exemplo.” (ENTREVISTADO B)

Nesse sentido, trata-se de um ponto preocupante, sob a ótica da gestão do conhecimento, uma vez que, como pontua Batista (2012, p. 39), a gestão do conhecimento funda-se como “método para mobilizar o conhecimento com a finalidade de alcançar objetivos estratégicos da organização e melhorar seu desempenho”. Fazendo uma analogia desses conceitos com a realidade da UFJF, podemos destacar que mobilização de conhecimentos pode ser compreendida como a otimização do uso de informações e instrumentos de gestão de dados. Essa melhor organização dos fluxos de trabalho com relação aos dados e informações que os setores manipulam deverá impactar o desempenho da instituição como um todo, beneficiando seus usuários, sejam eles pessoas com deficiência ou não. Partindo dessa premissa, a constatação de que apenas um servidor detém informações de extrema importância para o funcionamento da instituição e dos setores que a compõem é uma ameaça ao desempenho dessa organização, pois a ausência desse profissional no setor pode comprometer e causar danos irreparáveis à instituição e ao processo de inclusão dos servidores com deficiência uma vez que a circulação de informações é um passo importante nesse processo.

Nessa perspectiva, o Entrevistado B salienta que uma melhoria na gestão de dados e informações seria possível por meio da criação de um mecanismo de controle de dados (fluxo de dados e informações) no SIGA de forma que esses relatórios pudessem ser disponibilizados para os setores interessados: “acho que isso não seria tão complicado. Talvez uma ação conjunta entre SIASS, PROGEPE e CGCO” (ENTREVISTADO B).

Perguntado sobre a ausência de um banco de dados que permita o diagnóstico e a retomada dos dados dos servidores com deficiência e de que forma uma estimativa desse público poderia contribuir com os setores da instituição que trabalham com essas informações e, sobretudo, com o processo de inclusão e a elaboração de políticas inclusivas para esses servidores, o Entrevistado B disse que “contribuiria de uma maneira super relevante. É muito sério a gente não ter diagnóstico algum” (ENTREVISTADO B). O servidor acrescenta, ainda, que está criando um sistema próprio com alguns relatórios, para que, um dia, o CGCO possa utilizá-lo para alimentar o SIGA e, mais uma vez, afirma que “é possível, de forma conjunta, melhorar o sistema de dados no que tange aos recursos humanos” (ENTREVISTADO B).

Novamente percebemos, pelas colocações do entrevistado, a ligação entre a gestão do conhecimento e a inclusão dos servidores com deficiência na UFJF. A ausência de uma gestão de dados e informações e de um diagnóstico dessa população, por falta de meios que permitam à Universidade mapear esses servidores, apresentam-se como uma barreira à inclusão desses indivíduos. Não há como acompanhar o desenvolvimento profissional dessas pessoas na instituição, tampouco planejar e elaborar, de forma eficaz, ações afirmativas destinadas a esses indivíduos sem conhecê-los. Para que o processo de inclusão ocorra, é preciso que se lance mão de “instrumentos reais e sólidos” de concretização desse direito como afirma D`Oliveira sobre o princípio da igualdade (s/d, p.1),

[...] o princípio somente irá adquirir real aplicabilidade quando também lhe for conferida uma igualdade material baseada em instrumentos reais e sólidos de concretização dos direitos conferidos nas normas programáticas insculpidas nos ordenamentos legais (D`OLIVEIRA, s/d, p.1).

A autora ainda acrescenta, a respeito da aplicabilidade e respeito ao princípio da igualdade, que, assim como o direito,

[...] a luta pela isonomia entre as pessoas também deve ser compreendida como uma força viva e não apenas pela letra fria e seca do ordenamento legal, mas ao mesmo passo pela atuação concreta da lei em tese criando formas e soluções para combater os diversos aspectos das injustas por meio das transgressões legais como ocorre nas ações afirmativas ao longo de todo o mundo (D`OLIVEIRA, s/d, p.5).

Nesse sentido, sobre a possibilidade de inserção no SIGA de um mecanismo de coleta de dados que pudesse ser alimentado pelos setores e que viabilizasse um dimensionamento (diagnóstico), o SIASS informa que possui um banco de dados interno. O representante do setor ressalta, contudo, que “havendo a possibilidade no SIGA, havendo um campo pra isso, o setor pode alimentá-lo com informações” (ENTREVISTADO C). A PROGEPE/GCAP alega dificuldade em alimentar o campo referente ao tipo de deficiência no sistema, porque, muitas vezes, no documento do SIASS, anexado ao processo de nomeação do servidor, só consta o número do CID ou a letra é ilegível. O Entrevistado C argumenta: “às vezes melhorar o formulário para as informações chegarem mais claras, talvez esse seja um caminho...” (ENTREVISTADO C).

Buscando ainda compreender a dinâmica de fluxo de informações e dados dos servidores com deficiência após o ingresso na UFJF, perguntamos ao Entrevistado C que setor seria mais adequado para sistematizar os dados e de que forma um banco de dados poderia ser constituído e disponibilizado para os demais setores como a DIAFF. O Entrevistado C pontua que,

com relação à deficiência, acho que seja possível e pertinente que seja pela COSSBE. Depois, no sentido do acompanhamento, talvez a DIAAF para ver o desenvolvimento da pessoa dentro da UFJF com relação às questões de acessibilidade, como que está sendo o desenvolvimento? É uma ação conjunta (ENTREVISTADO C).

As ações sugeridas pelo Entrevistado C reforçam a importância de uma sistematização dos dados que permita aos setores da Universidade acompanhar os servidores com deficiência dentro da instituição após seu ingresso. Tais ações, que a UFJF, como mostram os dados das entrevistas, ainda não vem desenvolvendo, vão ao encontro da busca pela equidade. Segundo os sujeitos entrevistados, essas ações poderiam ser realizadas se houvesse uma ação conjunta, a partir de uma interação entre setores proporcionada por um banco de dados mais detalhado e compartilhamento de informações.

Pontuamos que, para que possamos proporcionar a inclusão dessas pessoas, é fundamental que ações que visam à aplicabilidade da igualdade no seu sentido material sejam uma prática constante. Essas ações nada mais são do que um esforço no combate à inércia com relação a uma efetiva inclusão desses indivíduos. Nessa direção, Sousa (2006, p. 77) enfatiza:

[...] há que se buscar meios de fazer valer, efetivamente, a igualdade entre todos, equiparando os homens no que se refere ao gozo e à fruição de direitos, assim como à sujeição a deveres, indo além de simplesmente dar tratamento uniforme apenas formalmente, mas uma igualdade real, verdadeira e efetiva perante os bens da vida.

Essas ações garantidoras de uma igualdade real e efetiva perante os bens da vida podem ser entendidas como ações que possibilitem um desenvolvimento profissional dos servidores com deficiência em seu ambiente de trabalho, ações afirmativas que proporcionem oportunidades equânimes de desenvolvimento profissional dentro da Universidade. Esse desenvolvimento passa por elaborar políticas e ação inclusivas pensadas especificamente para esses servidores. Porém, acreditamos que, só a partir de um diagnóstico desses indivíduos na instituição, será possível pensar e desenvolver políticas inclusivas mais eficazes, pois elas permitem uma melhor análise da demanda das necessidades desses servidores.

Nesse sentido, a respeito de o SIGA e o SIAPE não terem um diagnóstico sobre os servidores com deficiência que trabalham na UFJF e acerca da possibilidade de a COSSBE/SIASS melhorar os procedimentos ligados aos dados das pessoas com deficiência a serem fornecidos aos setores responsáveis por alimentar os sistemas de dados, o Entrevistado C afirma: “sim, acho que é possível sim”. Sobre como um banco de dados que forneça um diagnóstico desse público poderia auxiliar o processo de elaboração de ações afirmativas e políticas de inclusão social, o Entrevistado C acrescenta, confirmando nossa percepção,

Acredito que assim que você tem esse banco de dados e você vê qual o tipo de deficiência, visual? É auditiva? É de locomoção? A gente começa a pensar políticas de acordo com essas demandas, até no sentido da capacitação, do acolhimento desses servidores, porque as vezes as barreiras podem estar até nas relações interpessoais, ver o que cada um pode contribuir para aquela pessoa que tem demanda diferenciada. Então, acho que é fundamental, sem conhecer, não temos como atuar. (ENTREVISTADO C).

Com base nesse excerto, foi perguntado ao Entrevistado D se seria possível ouvir a demanda da COSSBE/SIASS com relação ao que esta precisa para alimentar o sistema e melhorar o fluxo de dados e informações com os outros setores. Ele esclarece que o CGCO existe para viabilizar as ações da instituição, mas ressalta que, nesse processo, a primeira coisa a ser feita é identificar a

necessidade institucional que irá justificar a intervenção. Identificada a questão estratégica, o ponto principal é o apoio da administração superior e o engajamento das áreas que necessitam dessas informações. O entrevistado D esclarece:

A construção do sistema passa por ouvir o usuário do sistema. Então, uma vez identificada essa necessidade, o apoio da administração e o engajamento das partes, acho que a primeira coisa a ser feita é reunir essas pessoas para ver de que forma essas informações têm que ser disponibilizadas, de que forma essas informações têm que fluir dentro do sistema, de que forma elas vão entrar para o sistema, de que forma serão consumidas. (ENTREVISTADO D)

Esse excerto apresenta pontos importantes dentro do conceito de gestão do conhecimento e que podem auxiliar a Universidade no processo de inclusão dos servidores com deficiência, além de melhorar o fluxo de trabalho dos setores que trabalham com esses dados. Retomando Batista (2012), a gestão do conhecimento aplicada à administração pública pode interferir positivamente no ambiente de trabalho da organização, melhorando, conseqüentemente, o desempenho de servidores e das equipes de trabalho.

E de que forma a melhora no fluxo de trabalho interno dos setores pode contribuir com a inclusão dos servidores com deficiência na UFJF? Com uma base de dados bem consolidada e com um instrumento de resgate e de compartilhamento de informações referentes aos servidores com deficiência, entendemos ser possível avaliar melhor os locais de lotação desses servidores, de acordo com suas necessidades, desenvolver cursos de capacitação com instrumentos de acessibilidade, além de promover ações que visem ao desenvolvimento profissional e bem-estar desses servidores em igualdade de condições com os demais servidores da instituição. Essas são ações efetivas no sentido de materializar o princípio da igualdade, tornando nossa sociedade equânime e justa.

Retomando a preocupação que norteou o trabalho e que versa sobre como poderia ser feito o mapeamento dos servidores com deficiência que trabalham na UFJF, foi possível perceber, em todas as entrevistas feitas para a pesquisa, que existe, na UFJF, uma falta de sistematização de dados e informações referentes aos servidores com deficiência que ingressam na Universidade por meio da reserva de vagas em concurso público.

Essa ausência de sistematização de informações compromete o fluxo e o compartilhamento de dados entre os setores por onde passam esses servidores, ao

ingressarem na instituição, dificultando que se tenha um diagnóstico mais detalhado que possa subsidiar o acompanhamento da vida profissional desses servidores para o desenvolvimento de políticas de promoção da equidade para esse público na instituição.

As unidades têm trabalhado com banco de dados próprios, criados internamente, e que não se comunicam com os demais setores, comprometendo o processo de inclusão, o acolhimento e o acompanhamento profissional desses servidores. Como afirmado pelos entrevistados, não há como se desenvolverem políticas inclusivas, sem, antes, conhecer a demanda e dimensionar o público alvo, sob pena de essas ações serem, por vezes, dispendiosas e ineficazes.

A partir desse cenário, podemos perceber que a melhora nos processos internos de fluxo de dados e informações referentes aos servidores com deficiência poderá impactar em melhores condições de trabalho para esses servidores. Acreditamos, ainda, que medidas como estas poderão contribuir para que essas pessoas usem suas potencialidades em prol da administração pública e, conseqüentemente, dos usuários do sistema, pois poderão exercer suas funções melhor amparadas por ações que beneficiem a sua inserção no ambiente de trabalho e o seu desenvolvimento profissional na instituição.

Esse panorama evidenciou a importância de se discutirem, na Universidade, ações inclusivas, em um prisma mais amplo e sob a ótica da gestão do conhecimento. Para se pensar em políticas de cunho inclusivo, é preciso, antes, conhecer a demanda, identificar os atores e traçar estratégias para que consigamos realizar a inclusão efetiva dessas pessoas na sociedade, a começar pela inclusão no mercado de trabalho, que, além de proporcionar o sustento, garante a sua dignidade e bem-estar.

Feita a análise dos dados, veremos a seguir os principais problemas encontrados no âmbito da instituição.

2.4.3 Barreiras à inclusão social na Universidade Federal de Juiz de Fora- principais problemas encontrados

Podemos perceber, no decorrer da pesquisa, que, com relação à reserva de vagas, a UFJF vem cumprindo o que determina a lei, ao reservar vagas para as pessoas com deficiência nos editais dos concursos que realiza. Porém, após o

ingresso desses servidores no quadro efetivo, ao acolher esses servidores, constatou-se, a partir da pesquisa de campo, que não há um acompanhamento da sua vida funcional na instituição. Percebeu-se, na coleta de dados em campo, que, após o ingresso, não há um controle do fluxo de dados e informações referentes a esses indivíduos e não existe na instituição uma política intersetorial de gestão de dados e informações, visto que a Universidade possui dados fragmentados entre os setores e que não se comunicam entre si. A falta dessa sistematização se deve à ausência de um banco de dados que possa ser compartilhado e alimentado pelos setores e a ausência de ferramentas de resgate dessas informações.

A pesquisa constatou também, no que se refere às políticas de inclusão, que a UFJF não desenvolve ações afirmativas destinadas a esses servidores. Pôde-se detectar que a Diretoria de Ações Afirmativas, não possuindo um diagnóstico de quantos servidores com deficiência trabalham na instituição, atua apenas, caso haja demanda. A DIAAF também não possui um banco de dados que lhe permita fazer uma análise da demanda por ações que visem à inclusão desses servidores após o ingresso na UFJF e que subsidie a elaboração e a execução de políticas públicas na Universidade.

A ausência de um banco de dados com mecanismos de resgate de informações e de compartilhamento entre os setores da Universidade pode comprometer o movimento de inclusão dos servidores com deficiência na UFJF, pois não há como pensar, desenvolver e executar políticas, sem conhecer esse público. A falta de um diagnóstico dessa população na Universidade afeta a vida funcional desses servidores de várias formas. Sem conhecer as necessidades desse público, como desenvolver cursos de capacitação objetivando o melhor desempenho desses servidores e sua progressão na carreira? Nesse sentido, Sousa (2006, p. 122) destaca as palavras de Carreira, uma "pessoa portadora de deficiência é aquela capacitada para o trabalho em virtude de um treinamento especializado, respeitada a sua limitação física, visual, auditiva ou mental". Como capacitar essas pessoas sem conhecê-las e suas demandas?

Esses são aspectos que podem interferir no processo de efetiva inclusão desses servidores na universidade e que tocam na importância de se olhar o processo de elaboração de políticas inclusivas sob o viés da gestão do conhecimento dentro da instituição. Percebemos, ao longo da pesquisa de campo, que a falta de comunicação entre os setores no que se refere ao fluxo de dados e

informações desses servidores e a ausência de um banco de dados que subsidie as ações da instituição podem ser solucionadas, via SIGA, em um esforço conjunto.

Olhar a inclusão desses servidores sob esse ângulo vai possibilitar-lhes um desenvolvimento profissional direcionado às suas necessidades, vai impactar nas decisões sobre lotação e acessibilidade, bem como amparar a Diretoria de Ações Afirmativas no desenvolvimento de ações inclusivas mais efetivas. Importante frisar que o órgão, hoje, não possui ações voltadas para os servidores com deficiência e que o setor não possui um diagnóstico sobre esses servidores, sua lotação, tipos de deficiência e necessidades. É sobre esse panorama, construído a partir da pesquisa de campo, que elaboramos o plano de ação a ser apresentado no capítulo subsequente.

3 O MAPEAMENTO DOS SERVIDORES COM DEFICIÊNCIA NA UNIVERSIDADE FEDERAL DE JUIZ DE FORA - PROPOSTA DE INTERVENÇÃO

Após apresentarmos, no primeiro capítulo, uma contextualização de cunho histórico e legal da inclusão social da pessoa com deficiência, bem como um breve histórico sobre a Universidade Federal de Juiz de Fora, local da pesquisa, trouxemos, no segundo capítulo, o aporte que dá sustentação teórica ao trabalho e a análise de dados obtidos em campo. Neste capítulo, vamos propor um plano de ação que pode auxiliar a UFJF na solução das falhas encontradas pela pesquisa.

O presente capítulo apresenta um Plano de Intervenção proposto com o fim de contribuir com as políticas de inclusão voltadas para os servidores com deficiência que desempenham suas funções na UFJF. Acreditamos que a proposta de intervenção poderá auxiliar a UFJF na elaboração de ações que visem à sua acessibilidade, bem-estar e desenvolvimento profissional. Para tanto, é fundamental que seja feito um mapeamento desses servidores a fim de subsidiar essas ações. A proposta interventiva funda sua base nos conceitos-chaves e nos eixos de análise da pesquisa, quais sejam: inclusão social e princípio da igualdade, ações afirmativas e gestão do conhecimento,

O plano de ação se relaciona com os conceitos-chaves, na medida em que, a partir do conceito de uma igualdade material, deslocado do conceito de igualdade formal preconizado na letra fria da lei, criou-se um instrumento de efetivação dessa materialidade que são as ações afirmativas. As ações afirmativas são políticas públicas que visam a dar efetividade ao processo de inclusão social de indivíduos em situação de desigualdade com os demais cidadãos da sociedade. No presente caso de gestão, esses conceitos se relacionam com a gestão do conhecimento e com políticas intersetoriais de compartilhamento de informações e dados, pois entendemos que não há como se falar em ações e práticas inclusivas sem que conheça o público e as demandas a que se destinam.

A partir das análises dos dados de campo, foi possível observar que a UFJF não possui um diagnóstico dos servidores com deficiência que trabalham na instituição. Foi possível perceber, também, que os setores entrevistados desconhecem uma política de acompanhamento da vida funcional desses servidores após o ingresso no quadro efetivo de servidores. Isso se deve ao fato de a Universidade não possuir um banco de dados que permita o mapeamento desses

servidores, uma vez que não há um compartilhamento de dados entre os setores e no SIGA não há mecanismos de resgate de informações e dados que permitam dimensionar esse público.

Observamos também que a UFJF não possui ações afirmativas voltadas para os servidores com deficiência que exercem suas funções na instituição e que a Diretoria de Ações Afirmativas não possui um banco de dados que lhe permita conhecer e estimar os servidores, analisar a demanda de necessidades e o acompanhamento da sua vida funcional após o ingresso na Universidade, bem como elaborar suas ações de forma mais objetiva e eficaz.

A análise dos dados apontou para uma necessidade de uma priorização do gerenciamento de dados dos servidores com deficiência por parte da administração superior e políticas de intersectorialidade, para que seja possível traçar estratégias para o mapeamento desses servidores na Universidade. Dessa forma, o plano de ação se baseará em oportunidades de diálogos entre os setores entrevistados e a administração superior visando: (a) à conscientização sobre o problema; (b) ao compartilhamento de informações e demandas entre os setores; (c) à elaboração de estratégias de fluxo de dados e informações e (d) à alteração no sistema interno de dados (SIGA), de forma a viabilizar o mapeamento ou um diagnóstico mais detalhado das pessoas com deficiência que trabalham na UFJF.

Nessa perspectiva, com base nos conceitos chaves que nortearam a pesquisa já elencados, elencamos algumas ações possíveis de serem realizadas no âmbito da UFJF e que buscam solucionar os problemas encontrados:

- Seminário interno: para exposição do resultado na pesquisa e início de um diálogo e sensibilização sobre o tema;
- Agenda de reuniões: para buscar apoio da administração superior e conhecimento das demandas de cada setor e elaboração de estratégias de atuação conjunta no delineamento de ações que permitirão o mapeamento e o monitoramento dos servidores com deficiência através de alterações no SIGA;
- Intervenção no SIGA.

O seminário interno, pensado como primeira atividade no plano de ação, consistirá na apresentação à gestão superior da UFJF e aos setores que participaram da pesquisa os resultados encontrados na investigação. O seminário visa conscientizar a administração superior e as equipes de trabalho sobre a importância de discutirmos o tema inclusão e sobre mecanismos que possam resolver ou minimizar as falhas encontradas nesse processo.

A agenda de reuniões pretende buscar o apoio da administração superior e fazer com que os setores possam expor suas necessidades na busca pela solução dos problemas identificados pela pesquisa e elaborar as estratégias de ação na tentativa de se fazer um melhor controle de dados e informações dos servidores com deficiência através do SIGA.

Por fim, com o apoio da administração consolidado e o mapeamento de processo de cada setor bem definido, o CGCO poderá fazer as alterações necessárias no SIGA.

Feitas essas considerações, veremos agora, de forma detalhada, os desdobramentos de cada ação que compõe o plano de intervenção. Destacamos que as ações sugeridas no presente trabalho podem ser desenvolvidas em articulação com a proposta de intervenção elaborada pela servidora Renata Miranda de Freitas Alencar em seu trabalho de conclusão de curso intitulado “O percurso da acessibilidade dos servidores com deficiência na UFJF”. A autora propõe a criação de uma comissão que possa acompanhar os servidores com deficiência, desde o seu ingresso na UFJF e ao longo de sua vida funcional e destaca a importância da sensibilização sobre a inclusão social na Universidade. Uma das sugestões de Alencar para esse processo de sensibilização é a realização de um seminário.

3.1 – Seminário

Sugerimos, como primeiro passo, um seminário interno com representantes da administração superior, do campus de Governador Valadares e do Colégio de Aplicação João XXIII, bem como representantes dos setores entrevistados na pesquisa, Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (PROGEPE) / Gerência de Cadastro (GCAD), da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (PROGEPE) / Coordenação de Saúde, Segurança e Bem-Estar (COSSBE) / Unidade do Subsistema Integrado de

Atenção à Saúde do Servidor Público Federal (SIASS), do Centro de Gestão do Conhecimento Organizacional (CGCO) e da Diretoria de Ações Afirmativas.

A escolha desses atores foi determinada pela importância desses setores na vida funcional dos servidores na UFJF e na elaboração de políticas que podem contribuir para um efetivo processo de inclusão dos servidores com deficiência na instituição. No quadro abaixo, sistematizamos a participação dos atores para a melhor compreensão da dinâmica das unidades da administração que participarão do seminário.

QUADRO 4 – Setores participantes

| Setor | Sujeito(s) | Justificativa. |
|--|---|---|
| Reitoria | Reitor e/ou vice-reitora | Mobilizar a administração superior |
| Diretoria Geral do Campus Governador Valadares | Diretor Geral | Incluir o <i>campus</i> avançado da UFJF em Governador Valadares na discussão e elaboração de ações estratégicas |
| Diretoria Geral do Colégio de Aplicação João XXIII | Diretor Geral | Incluir a administração do Colégio de Aplicação João XXIII na discussão e elaboração de ações estratégicas |
| Diretoria de Ações Afirmativas (DIAAF) | Diretor de Ações Afirmativas | Mobilizar o setor responsável por promover condições institucionais que permitam a implementação e o acompanhamento de políticas públicas voltadas às ações afirmativas na UFJF |
| Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas/Gerência de Cadastro PROGEPE/GCAD) | Servidor designado pela Coordenação de Administração de Pessoas (CAP) | Mobilizar o setor responsável pelo gerenciamento de dados cadastrais dos servidores da Universidade Federal de Juiz de Fora. (cont.) |
| Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas/Coordenação de Saúde, Segurança e Bem-Estar (PROGEPE/COSSBE) | Coordenadora | Mobilizar o setor responsável pelo gerenciamento da Unidade do Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor Público Federal – SIASS/UFJF |
| Centro de Gestão do Conhecimento Organizacional (CGCO) | Diretor | Mobilizar o setor responsável pela utilização de recursos avançados da Tecnologia |

| | | |
|--|--|---|
| | | da Informação em prol da segurança, automatização, racionalização e agilização dos processos de gestão universitária. |
|--|--|---|

Fonte: Elaborado pela autora

No quadro 4, podemos visualizar os sujeitos representantes dos órgãos/setores da Universidade convidados a participar do seminário interno de mobilização. A participação de representantes da administração superior, que poderá ser feita pelo Reitor ou Vice-Reitora, como demonstrado no quadro 4, é fundamental porque deriva dela a definição do planejamento estratégico institucional e das prioridades, entre as tantas demandas da instituição. Entendemos importante, também, a participação no seminário da direção do *campus* avançado de Governador Valadares e do Colégio de Aplicação João XXII, unidades pertencentes à instituição desmembradas geograficamente do *campus* sede.

A importância da participação de representantes da PROGEPE se deve ao fato de ser esse setor o responsável por gerenciar a vida funcional de todos os servidores da instituição. Da Gerência de Cadastro (PROGEPE/GCAD), que cuida dos registros funcionais dos servidores, serão convidados a participar do seminário a coordenadora e a gerente da área, além do servidor integrante do corpo técnico, designado pela coordenadora para participar como entrevistado da pesquisa, por ser um servidor com vasta experiência no trabalho com dados, tendo participado, inclusive, do início da construção do SIGA na instituição. Convidaremos a participar, também, da execução do plano de intervenção, a coordenadora da Coordenação de Saúde, Segurança e Bem-Estar (PROGEPE/COSSBE), setor responsável por acolher e prestar assistência aos servidores nas demandas referentes à saúde, segurança e bem-estar.

Entendemos relevante também a participação do responsável pela Diretoria de Relações Afirmativas, unidade incumbida de pensar políticas e ações afirmativas na instituição, e o Diretor do Centro de Gestão do Conhecimento Organizacional (CGCO), responsável pela utilização da Tecnologia da Informação na solução de problemas ligados à racionalização e agilização dos processos de gestão universitária.

O seminário interno terá como função a apresentação dos resultados da pesquisa e a sensibilização sobre o tema, as fragilidades encontradas na pesquisa

de campo e a perspectiva de se melhorarem as falhas encontradas, principalmente no que tange à gestão de informação relacionada aos servidores com deficiência. Na busca por mais diálogo e menos judicialização de questões sensíveis, entendemos que Essa é uma ação central de mobilização, pois derivam dela todas as demais que a UFJF, em uma perspectiva mais ampla, poderá desenvolver no sentido de proporcionar a esses servidores acessibilidade, bem-estar e desenvolvimento profissional em igualdade de proporção com os demais servidores da instituição.

Sugerimos que sejam apresentados no seminário, também, os resultados da pesquisa realizada pela servidora técnica administrativa Renata Miranda de Freitas Alencar, de forma que os setores possam conhecer as pesquisas e seus achados, bem como sua complementariedade. Entendemos que as ações previstas nos dois PAES podem ser desenvolvidas em articulação umas com as outras, uma vez que as duas pesquisas tratam da inclusão social da pessoa com deficiência na UFJF e sua acessibilidade na instituição.

Nossa proposta é que o seminário tenha três horas e meia de duração e que seja dividido em dois blocos de uma hora e meia com trinta minutos de intervalo para um *coffee break* a ser organizado pela equipe de cerimonial da instituição. Guardada a disponibilidade financeira institucional para eventos como este, sugerimos que o *coffee break* seja financiado pela Reitoria. Como material a ser usado para apresentar o resultado da pesquisa, sugerimos a análise de dados do presente trabalho contidas nos subitens 2.4.1, 2.4.2 e 2.4.3. Os tópicos importantes deverão ser encaminhados aos convidados através de uma circular que acompanhará o convite, como veremos mais à frente.

Alguns pontos percebidos durante a pesquisa e que precisam ser trabalhados:

- Ausência de um banco de dados e de mecanismos de resgate de informações dos servidores com deficiência que trabalham na UFJF;
- Ausência de um compartilhamento de dados referentes aos servidores com deficiência entre os setores entrevistados (PROGEPE/CAP; PROGEPE/COSSBE; DIAAF e CGCO);
- Ausência de ações afirmativas voltadas para a inclusão dos servidores com deficiência que exercem suas atribuições na UFJF;

- Necessidade de atuação conjunta entre diversos setores para a solução dos problemas verificados;
- Necessidade de priorização do tema por parte da administração superior.

Esclarecemos que, sobre a falta de ações afirmativas destinadas aos servidores com deficiência, trabalharemos sob o ângulo da ausência de um banco de dados e compartilhamento de informações que subsidiem a análise de demanda e elaboração de políticas inclusivas e de acessibilidade dentro da instituição.

Os pontos acima elencados serão apresentados em seminário que será preparado após o aceite dos setores envolvidos. Após a conclusão do presente trabalho, enviaremos um e-mail à Reitoria informando sobre o trabalho realizado e fazendo um convite para que conheçam a pesquisa, a fim de verificar o interesse do órgão em discutir o assunto. Havendo o interesse da administração superior em discutir o tema, iremos sugerir que a Reitoria organize um seminário interno para discussão dos pontos levantados na pesquisa.

A Reitoria poderá enviar o convite aos representantes já citados da PROGEPE/GCAP, PROGEPE/COSSBE, DIAAF e CGCO e também a todos os servidores que trabalham na instituição para que, caso haja interesse, possam participar. O convite, que deverá ser feito por veículo de comunicação oficial da instituição, deve estar acompanhado de uma circular informando a relevância do debate sobre o assunto, os problemas acima relacionados identificados na pesquisa, destacando a importância da participação dos setores e dos servidores com deficiência para a compreensão mais detalhada do problema e para justificar a intervenção. O convite aos servidores deverá ser feito via SIGA, de forma que, quando o servidor entre na plataforma, ele receba o convite com as informações já citadas, e via mala direta para os e-mails dos servidores de forma a dar ampla divulgação.

O seminário poderá ser realizado no Anfiteatro das Pró-Reitorias ou outro espaço disponibilizado pela instituição, em dia e horário agendado pela Reitoria.

Tópicos a serem apresentados no seminário:

- Apresentação do tema da dissertação;
- Apresentação dos atores designados por representar cada setor;

- Audição dos setores com relação aos problemas encontrados;
- Audição dos servidores presentes que queiram se manifestar;
- Compromisso formal da Reitoria em ouvir os setores e avaliar a possibilidade de intervenção;
- Definição de prazo para que a Reitoria se manifeste com relação ao apoio na priorização do assunto e ao planejamento de outras ações do plano de intervenção.

Após o compromisso da Reitoria no sentido de buscar soluções para as falhas verificadas na pesquisa e o aval para o prosseguimento do plano de intervenção, que deverá ser feito em documento oficial enviado a cada representante dos setores que participarão do projeto (PROGEPE/GCAP, PROGEPE/COSSBE, DIAAF e CGCO), o segundo passo será a definição da agenda de reuniões.

3.2 Agenda de reuniões

A agenda de reuniões, segundo passo no plano de ação, visa ao conhecimento das demandas e necessidades de cada setor no intuito de solucionar os pontos acima relacionados e à elaboração de estratégias de ações que permitirão o mapeamento e o monitoramento dos servidores com deficiência por meio de alterações no SIGA. A agenda de reuniões deverá ser definida pela Reitoria em cronograma, com intervalos de 30 dias, para que os setores possam se preparar para as reuniões com relatórios que ajudarão no delineamento das ações. O cronograma da agenda de reuniões será enviado aos representantes da PROGEPE/GCAP, PROGEPE/COSSBE, DIAAF e CGCO, por documento oficial, juntamente com a autorização da Reitoria para que o plano de ação seja executado.

A melhoria do fluxo de informações e de dados funcionais dos servidores com deficiência requer uma articulação entre a administração superior da instituição, a Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas, responsável por gerir a vida funcional dos servidores desde a sua entrada na Universidade até a sua aposentadoria, a Diretoria de Relações Afirmativas, responsável por pensar e desenvolver políticas de inclusão, e o Centro de Gestão do Conhecimento Organizacional, responsável pela

racionalização e agilização dos processos de gestão universitária através da tecnologia da informação.

Uma vez constatada a necessidade institucional, por meio da pesquisa de campo, o próximo passo é o apoio da administração superior, uma vez ser ela a responsável por definir o planejamento estratégico institucional e o engajamento das partes. Com o apoio da administração superior e o comprometimento dos setores, o Entrevistado D salienta que o próximo passo seria “reunir essas pessoas para ver de que forma essas informações tem que ser disponibilizadas, de que forma essas informações têm que fluir dentro do sistema, de que forma elas vão entrar para o sistema, de que forma irão ser consumidas” (ENTREVISTADO D).

O apoio da administração superior, representada pelo Reitor ou Vice-Reitora, dirigentes máximos da Universidade, conforme já delineado na seção anterior, será feito no prazo acordado no seminário, em documento oficial enviado à PREGPE/GCAP, PROGEPE/COSSBE, DIAAF e CGCO. No documento deverá constar a manifestação de apoio ao projeto, a determinação de que as ações necessárias à execução do plano de ação possam ser executadas pelos setores envolvidos e o cronograma de reuniões que poderão ocorrer no anfiteatro das Pró-Reitorias.

Partindo dessas considerações, estabelecemos um cronograma de reuniões que buscam viabilizar as alterações necessárias nos sistemas internos de trabalho de cada setor e no SIGA a fim de auxiliar a Universidade na minimização das falhas encontradas pela pesquisa e contribuir com o processo de inclusão dos servidores com deficiência em seu ambiente de trabalho.

Cronograma de reuniões:

1ª reunião: CGCO orienta os setores sobre o planejamento estratégico para alteração do SIGA.

Nesse encontro, o CGCO explicará aos setores como é o processo técnico de alteração do SIGA e fornecerá um parecer sobre a possibilidade ou não de as alterações no SIGA sanarem a ausência do banco de dados e viabilidade do compartilhamento de informações entre setores, de forma que seja possível o acompanhamento da vida funcional desses servidores. Sendo viáveis as alterações, O CGCO elaborará um documento em 30 dias com instruções sobre os elementos que cada setor precisa informar, para que se dê início ao processo de alteração do

SIGA. Essas orientações serão entregues em forma de relatório na segunda reunião a ser realizada em 30 dias.

2ª reunião: Apresentação do esboço com as orientações para alteração no SIGA e discussão conjunta entre os setores (PROGEPE/CAP, PROGEPE/COOSBE, DIAAF e CGCO) sobre suas necessidades com relação aos dados que manipulam e estratégias de compartilhamento de informações.

Os setores definirão, preliminarmente, o que cada setor precisa em termos de informação e espaços no SIGA, para que possam alimentar o sistema, contribuindo com a formação do banco de dados e o compartilhamento de informações entre setores. Cada setor se comprometerá, a partir do esboço elaborado na reunião, a preparar um relatório detalhado, de acordo com as orientações recebidas no relatório entregue pelo CGCO, a ser apresentado na próxima reunião que deverá acontecer no prazo de 30 dias. A elaboração desse relatório deverá contar com a supervisão do Escritório de Processos da UFJF, tendo prazo de 60 dias para a sua conclusão.¹¹

3ª reunião: Apresentação do mapeamento interno de cada setor para que o CGCO desenvolva um projeto interno em uma ação conjunta com as demandas dos setores.

Após as orientações do CGCO, com o apoio do Escritório de Processos da UFJF, cada setor apresentará um organograma de como o fluxo de informações deve acontecer, para que se chegue ao resultado esperado, e o CGCO possa iniciar o processo de alteração no SIGA, de forma a viabilizar a formação de um banco de dados e o compartilhamento de informações relacionadas aos servidores com deficiência entre os setores. Esse organograma deve ser elaborado de acordo com

¹¹ “O Escritório de Processos, vinculado à Pró-Reitoria de Planejamento, Orçamento e Finanças e instituído pelas Portarias UFJF nº 13 e nº 15 de 2016, tem como missão otimizar a produtividade em toda a UFJF, através do mapeamento dos processos de trabalho, o que possibilita o correto diagnóstico da situação de cada setor e unidade e permite, assim, a modelagem desses processos em um patamar de eficiência mais elevado, melhorando substancialmente a qualidade dos trabalhos executados, reduzindo o tempo de execução, a quantidade de atividades de retrabalho, criando condições para que a UFJF possa realizar sua missão institucional de promover Ensino, Pesquisa e Extensão em nível de excelência”.(UFJF, 2017)

orientações técnicas do CGCO e do Escritório de Processos, levando-se em consideração as atividades de cada setor.

Entendemos que alguns elementos precisam ser devidamente identificados para melhor sistematização dos dados referentes aos servidores com deficiência e o seu compartilhamento entre os setores: informações manipuladas por cada setor; com que informações alimenta o sistema; que informações cada setor consome e indicação de quais informações precisam vir das outras unidades de trabalho para garantir o fluxo de informações entre os setores.

Após a definição do organograma do fluxo de trabalho interno de cada setor, o GGCO terá elementos para fazer as intervenções necessárias no SIGA, sistema oficial de dados da instituição, de forma que as falhas encontradas com relação à ausência de banco de dados e o compartilhamento de informações, que compromete o acompanhamento da vida funcional dos servidores com deficiência e a elaboração de ações promotoras da inclusão desses indivíduos, possa ser sanada. A próxima seção será destinada às alterações necessárias no SIGA, buscando solucionar as lacunas encontradas.

3.3 Construção do sistema e alimentação permanente (instrumento/SIGA)

Finalizado o seminário interno para a apresentação dos resultados da pesquisa e a sensibilização sobre tema e a autorização da administração superior para execução das ações, o plano de intervenção dá lugar à rodada de reuniões em que serão discutidas as demandas de cada setor e questões de ordem técnicas relacionadas à gestão do conhecimento, visando à concretização da alteração no SIGA na busca pela solução das falhas encontradas pela pesquisa.

Dessa forma, após o mapeamento dos processos de trabalho interno de cada setor, elaborado a partir das orientações do CGCO e com o apoio do Escritório de Processos da UFJF, o CGCO elabora um projeto de alteração no SIGA, acordo com o escopo definido por cada unidade. Cada setor deverá sinalizar, a partir do organograma de trabalho interno de cada unidade, que informações irão ser consumidas por cada ambiente organizacional e que campos para preenchimento no SIGA são necessários, para que o setor trabalhe com essas informações em uma rede intersetorial. Após a definição das informações que cada setor precisa consumir

e dos dados que precisam ir para o sistema, o CGCO desenvolve os módulos de interface de acordo com as demandas de cada setor.

O mapeamento dos processos de trabalho dos setores poderá auxiliar no correto diagnóstico das falhas encontradas em cada ambiente de trabalho e que tem impactado na ausência de um banco de dados e compartilhamento de informações relacionadas aos servidores com deficiência que trabalham na instituição. Essas medidas auxiliarão na elaboração de estratégias para melhorar os processos de trabalho de cada setor, em especial no controle de dados e informações.

Com essas informações sistematizadas, será possível à Universidade estabelecer uma política de acompanhamento funcional intersetorial desses servidores, bem como ajudará a Universidade, uma vez diagnosticado esse público, a analisar melhor a demanda por ações específicas e na elaboração de políticas mais eficazes no processo de inclusão social dos servidores com deficiência.

Com relação aos servidores que já estão exercendo suas funções na instituição, sugerimos que seja enviado, via SIGA, um formulário para que eles possam dizer se possuem alguma deficiência e sua lotação. Esse formulário pode ser associado às informações da COSSBE, de maneira a dar suporte à formação do banco de dados que será disponibilizado para os demais setores. É importante lembrar que a identificação desses servidores e do tipo de deficiência devem ser feitas parâmetros éticos.

Acreditamos que as ações sugeridas neste plano de intervenção são primordiais na cadeia de ações que permeiam o processo de inclusão dos servidores com deficiência na UFJF. Com um banco de dados bem consolidado e com os setores da universidade trabalhando de forma integrada com essas informações, a instituição terá um diagnóstico mais bem definido desse público, podendo direcionar melhor as equipes de trabalho e as ações que visam à inclusão e à acessibilidade dos servidores com deficiência em seus ambientes de trabalho. Entendemos que só assim a Universidade terá condições de implementar um efetivo processo de inclusão que garanta a todos os servidores da instituição as mesmas oportunidades de desenvolvimento profissional, inserção na sociedade e bem-estar.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O trabalho abordou a inclusão dos servidores com deficiência na Universidade Federal de Juiz de Fora, buscando investigar o acolhimento desses servidores na instituição e as ações afirmativas que a Universidade desenvolve destinadas à inclusão desses indivíduos. Verificamos, logo no levantamento preliminar de dados para subsidiar o trabalho, a necessidade de analisar a inclusão social dos servidores com deficiência na UFJF em diálogo com a gestão do conhecimento. Essa percepção se concretizou após as entrevistas realizadas na pesquisa de campo nas quais se constataram várias lacunas no processo de gerenciamento de dados e informações relacionadas a esses indivíduos.

No primeiro capítulo, buscamos compreender o percurso histórico pelo qual a inclusão social das pessoas com deficiência passou e como as normas jurídicas acompanharam as mudanças na forma como a sociedade se comportava frente à deficiência. Para a compreensão desse contexto, abordamos a política de reserva de vagas para a pessoa com deficiência em concurso público, a forma como a legislação constitucional e infraconstitucional cuidou do tema, bem como o princípio isonômico ou da igualdade que respalda as ações afirmativas destinadas a esse público.

Ainda no primeiro capítulo, trouxemos um breve histórico da Universidade Federal de Juiz de Fora, para delimitar o recorte da nossa pesquisa e os elementos a serem investigados, como o acolhimento dos servidores com deficiência na Universidade Federal de Juiz de Fora e as ações afirmativas de inclusão social para as pessoas com deficiência da Universidade. Constatou-se que, embora a UFJF venha caminhando na direção da inclusão social desses indivíduos, como podemos perceber através de algumas ações, como, por exemplo, as que visam à acessibilidade desse público nos espaços físicos da instituição e a reserva de vagas em concurso público, foi possível constatar falhas no que tange à gestão de dados e informações referentes a esses servidores.

Consideramos que lacunas, como a falta de um diagnóstico sobre esses servidores, verificada na pesquisa de campo, podem comprometer a efetiva inclusão dessas pessoas na Universidade e a elaboração de ações afirmativas de amparo que permitam o desenvolvimento profissional desses indivíduos na instituição. Nesse sentido, acreditamos que a pesquisa pode contribuir para que a instituição

possa conhecer as barreiras encontradas no processo de inclusão social desses cidadãos e melhorar o processo de elaboração de políticas públicas inclusivas, por meio da gestão dos dados relacionados aos servidores com deficiência que exercem suas funções na instituição.

O segundo capítulo foi dedicado à fundamentação teórica sobre o tema da investigação, à análise dos dados coletados na pesquisa de campo e à metodologia adotada. Trouxemos, nesse capítulo, a relação entre o princípio isonômico e as ações afirmativas, sob a perspectiva formal e material. Abordamos o papel das ações afirmativas como instrumento da igualdade material, garantidora das mesmas oportunidades a todos os cidadãos, bem como a importância da gestão do conhecimento para a efetivação do processo de inclusão dos servidores com deficiência na UFJF, já que foram constatadas falhas na gestão de dados e informações relacionadas a esses servidores.

Constatamos, durante a pesquisa, que a UFJF não tem um controle de dados e informações relacionadas aos servidores com deficiência que exercem suas atividades na instituição. Foi verificado que a instituição não possui um banco de dados detalhado sobre esses servidores e que o sistema não possui mecanismos de que permitam um diagnóstico desse público na Universidade. Além disso, constatou-se que não há compartilhamento de informações entre os setores e que a instituição não possui ações afirmativas voltadas para a inclusão dos servidores com deficiência que integram seu quadro de pessoal. Outro ponto que destacamos e entendemos preocupante é a constatação de que as políticas públicas em prol desses servidores somente começam a ser pensadas, quando a Diretoria de Ações Afirmativas é demandada.

Entendemos que essas falhas refletem no processo de inclusão e acolhimento desses servidores na Universidade, pois a falta de um diagnóstico desse público pode comprometer a eficácia de ações voltadas para a inclusão e o desenvolvimento profissional desses servidores. A ausência de dimensionamento tem reflexos em várias ações que a Universidade pode desenvolver ou aprimorar e que podem auxiliar o processo de inclusão desses servidores na instituição, como escolha de lotação, definição de cursos de capacitação com instrumentos de acessibilidade adequados, entre outras ações que permitam o desenvolvimento profissional e o bem-estar desses indivíduos em seu ambiente de trabalho.

A falta de uma gestão de dados e informações que permita um diagnóstico impacta também a dinâmica de elaboração de políticas públicas inclusivas na instituição. Uma base de dados bem estruturada permite à Universidade uma análise de demanda mais refinada para o desenvolvimento de ações afirmativas de inclusão e acessibilidade, sem que o setor responsável por essas ações fique inerte até ser demandado. Sabemos que, por inúmeras razões, o servidor com deficiência pode não acionar a DIAAF, como, por exemplo, barreiras estruturais para acesso ao setor, desconhecimento sobre a unidade, vergonha, entre outros fatores que precisamos considerar no processo de inclusão desses indivíduos.

Concluimos que a Universidade Federal de Juiz de Fora vem garantindo o ingresso dos servidores com deficiência na instituição por meio da política de reserva de vagas em concurso público, de forma que esses indivíduos possam ter as mesmas condições de acesso a uma vaga no serviço público como os demais membros da sociedade. Mas acreditamos que a Universidade pode melhorar o processo de inclusão social e o acolhimento dos servidores com deficiência, desenvolvendo outras ações que promovam a inserção desses indivíduos em seu ambiente de trabalho e condições para que eles possam se desenvolver profissionalmente.

O processo de inclusão dos servidores com deficiência na UFJF tem que ser uma prática constante e eficiente de ações que visem ao desenvolvimento profissional, à acessibilidade e ao bem-estar desses indivíduos em seu ambiente de trabalho. Entendemos e ressaltamos que a inserção dos servidores com deficiência deve ser feita de forma sistêmica e integrada e deve tornar-se uma política da UFJF e não de reitorado, buscando garantir a continuidade dos projetos e ações, independente das eleições para a administração da instituição.

Os entraves encontrados apontam para a necessidade de uma intervenção no SIGA, de forma que seja possível um melhor controle dos dados e informações relacionadas aos servidores com deficiência, pois percebemos que a elaboração de políticas de acessibilidade e inclusão passa, antes, por uma melhor gestão de dados referentes a esses servidores na instituição, pois é sobre essas informações que se apoia a eficácia de qualquer ação nesse processo. Um banco de dados bem consolidado e mecanismos de resgate e compartilhamento dessas informações vão tornar possível o acompanhamento da vida funcional desses servidores, após seu ingresso na instituição, com o desenvolvimento de ações afirmativas mais efetivas.

Sabemos dos desafios orçamentários que a Universidade enfrenta e da enormidade e importância de outros assuntos relacionados às atividades de uma instituição superior de ensino em um país que enfrenta um período de recessão, com cortes orçamentários que comprometem diversos programas de governo em diversas áreas. Pensamos que os entraves podem estar ligados à dificuldade de priorização do tema frente a diversas outras demandas da Universidade, mas acreditamos que as ações propostas neste plano de intervenção sejam possíveis de ser realizadas, pois dizem respeito mais a uma alteração de cultura institucional e nas dinâmicas de trabalhos do que a execução de ações dispendiosas.

Foi possível identificar, durante a pesquisa, lacunas que podem comprometer as políticas públicas de inclusão e o acolhimento dos servidores com deficiência na UFJF. Ficou evidenciada, também, a relação que essas falhas têm com a forma como a UFJF vem gerenciando os dados referentes a esses servidores. Daí a importância de analisar o papel da gestão de dados e informações no processo de inclusão social e acolhimento dos servidores com deficiência na instituição, evidenciada pela pesquisa de campo.

Entendemos que conhecer esses servidores, situá-los no espaço que a Universidade representa como instituição pública federal de ensino e proporcionar-lhes condições de desenvolvimento profissional adequadas são ações indispensáveis à efetivação do verdadeiro sentido da igualdade material, que fundamenta as ações afirmativas inclusivas. As ações afirmativas são políticas públicas que visam garantir a todos as pessoas as mesmas condições de estar na sociedade a fim de se promover justiça social.

Ao longo de tempo, buscando garantir mais dignidade e as mesmas oportunidades à pessoa com deficiência, houve diversas mudanças, como as ocorridas na própria nomenclatura, na reserva de vagas em concurso público, conforme foi abordado no trabalho. Mas acreditamos, e a pesquisa demonstrou isso na análise de dados, que a Universidade pode ser mais ativa no processo de inclusão e de elaboração de políticas de inclusão destinadas a essas pessoas.

Dessa forma, no terceiro capítulo, apresentamos um plano de ação com o intuito de contribuir para que a UFJF possa sanar as lacunas encontradas a partir da análise dos dados realizada no capítulo anterior. O plano de ação intenta desenvolver estratégias de controle do fluxo de informações e dados referentes aos servidores com deficiência que ingressam na instituição por meio de concurso

público, melhorando o compartilhamento de informações entre os setores e o mapeamento desses indivíduos na instituição. Entendemos que essa é uma medida importante, para que a Universidade possa conhecer melhor seus servidores com deficiência e possa ter uma postura mais atuante e efetiva na elaboração de ações de acessibilidade e inclusão dessas pessoas em seu ambiente de trabalho.

Frente a isso, a Universidade Federal de Juiz de Fora é uma instituição pública de ensino, financiada por dinheiro público, fruto da contribuição de todos os cidadãos que compõem nossa sociedade. Nesse cenário, a preocupação com a questão da inclusão das minorias deve ser ainda mais evidente e perseguida para que cumpra seu papel social e contribua para uma sociedade mais igual e justa.

Pensamos, ainda, que o delineamento de um banco de dados que permita o mapeamento e o acompanhamento da vida funcional dos servidores com deficiência, proposto pelo plano de ação, pode auxiliar a Universidade na elaboração de políticas mais efetivas e pontuais, o que permite um melhor dimensionamento do orçamento e do gasto de dinheiro público na execução dessas políticas. Não só isso, ao conhecer melhor esses servidores, as necessidades e as condições para que possam explorar seu potencial de trabalho, a Universidade deve garantir o desenvolvimento profissional e social desses indivíduos.

Entendemos que os objetivos de se investigarem as políticas de inclusão que a Universidade desenvolve e o acolhimento dos servidores com deficiência que trabalham na instituição foram alcançados. Como podemos verificar na investigação, após o ingresso na instituição, não há ações afirmativas voltadas para os servidores com deficiência, bem como não há um acompanhamento da vida funcional desses servidores, comprometendo o seu processo de inclusão. Isso se deve ao fato de a instituição não possuir um banco de dados que individualize esses servidores e de os setores da Universidade não trabalharem com compartilhamento de informações que permita à instituição mapear esse público, como podemos verificar nos relatórios fornecidos pelo SIGA.

Dessa forma, partindo da relevância da discussão sobre a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho e das políticas públicas que possibilitam esse processo, bem como da compreensão de que todos nós, como cidadãos de uma sociedade plural, devemos participar desse processo, acreditamos na importância deste trabalho, pois ele aborda uma questão sensível da qual a sociedade não pode se furtar à discussão. Certos de que não exploramos de forma

definitiva todas as questões relacionadas ao assunto, entendemos que o presente trabalho concluiu seu objetivo e pode contribuir com a discussão sobre como tem sido o processo de inclusão e de acolhimento das pessoas com deficiência na Universidade Federal de Juiz de Fora.

Concluimos o presente trabalho descrevendo um pouco sobre o processo de escrita, limitações da pesquisa e indicações de estudos futuros. A escolha por discutir a inclusão social do servidor com deficiência, como já apontado no texto, se deu através da experiência de trabalho com uma colega servidora com deficiência. Mas, a partir da escolha do tema, surgiram dúvidas sobre que questões abordar como a acessibilidade, ações afirmativas na instituição, universo de público alvo a abordar, entre outras questões ligadas ao processo de inclusão dos servidores com deficiência na UFJF. A princípio, a ideia era pesquisar as políticas de inclusão social das pessoas com deficiência na Universidade.

Nesse percurso inicial de escrita e levantamento preliminar de dados que pudesse subsidiar direcionar a pesquisa, me deparei com algumas barreiras no que se refere a um prognóstico sobre os servidores com deficiência que atuam na instituição. Por meio da PROGEPE, setor responsável pela vida funcional dos servidores na UFJF, constatou-se que o SIGA, sistema oficial de dados da Universidade, não possui um banco de dados que dimensionasse esse público na Universidade, ou seja, a instituição não saberia me informar quem e quantos seriam esses servidores. Além disso, constatou-se que o foco das ações realizadas pela Diretoria de Ações Afirmativas e da Coordenação de Acessibilidade Educacional, Física e Informacional eram os alunos, e que não havia na instituição ações afirmativas voltadas para os servidores com deficiência.

A partir desse movimento inicial de busca por informações para delinear o caso de gestão, à medida que as dificuldades iniciais no levantamento de dados dos servidores com deficiência que atuam na Universidade se mostrava presente, descortinava-se a trajetória da pesquisa: pesquisar a inclusão social dos servidores com deficiência que ingressam na instituição por meio da reserva de vagas em concurso público a partir da gestão de dados e políticas intersetoriais de compartilhamento de informações referentes a esses servidores, questões fundamentais para viabilizar ações de inclusão social pela UFJF.

Além disso, no início das investigações, fui informada pelo Programa de Pós Graduação que haveria em curso outro trabalho no programa que pesquisava o

mesmo tema. O que a princípio poderia ser um problema, acabou por se revelar em estudos complementares, dois trabalhos diferentes que versam sobre o mesmo tema, mas que abordam recortes diversos, o que poderia contribuir ainda mais com a discussão do tema dentro da UFJF. A pesquisa intitulada “O percurso da acessibilidade dos servidores com deficiência na UFJF” foi realizada pela servidora técnica administrativa Renata Miranda de Freitas Alencar e buscou traçar um panorama da acessibilidade no âmbito da Universidade Federal de Juiz de Fora. Acreditamos que as ações propostas no PAE proposto pela autora possa ser alinhado ao PAE proposto por nós ampliando as ações e a discussão em torno da mudança de postura da instituição no que se refere à inclusão social e ao desenvolvimento de ações afirmativas voltadas para os servidores com deficiência que exercem suas funções na UFJF.

Acreditamos que o tema ainda pode continuar a ser discutido em outros trabalhos e que outras contribuições sobre o tema seriam relevantes para que a instituição desenvolvesse uma prática de ações concretas e reiteradas que materializem o processo de inclusão dos servidores com deficiência em seu local de trabalho. Sabemos que a Universidade possui professores que desenvolvem trabalhos e pesquisas relacionados à inclusão social, acreditamos que pesquisar como alinhar a experiência com o tema desses profissionais e as práticas institucionais seria outra contribuição relevante para o processo de inclusão das pessoas com deficiência na UFJF. Nesse cenário, destacamos questões ligadas às línguas de sinais e o papel do intérprete de Libras como instrumento de acessibilidade, abordando questões relacionadas, por exemplo, à demanda e a insuficiência desses profissionais na UFJF, bem como a postura que a Universidade frente inclusão da pessoa surda na Instituição.

REFERÊNCIAS

ALENCAR, P. M. M. de. **Acessibilidade no Ensino Superior: O caso da UFJF**. 151f. 2013. Dissertação (Mestrado em Gestão e Avaliação da Educação Pública) – Universidade Federal de Juiz de Fora, Programa de Pós-Graduação Profissional, Juiz de Fora, 2013.

APPOLINÁRIO, F. **Dicionário de metodologia científica: um guia para a produção do conhecimento científico**. São Paulo: Atlas, 2009.

ARAÚJO, K. S. S.; HETKOWSKI, T. M. **Inclusão: um direito de todos**, v. 1, p. 01, 2005.

ARAÚJO, P. F. de. Desporto adaptado no Brasil: origem, institucionalização e atualidade. In: SANCHES JUNIOR, Moisés Lopes. **Uma leitura da questão da deficiência e da inclusão no ensino municipal de Hortolândia: olhares e ações da docência de educação física e de seus pares**. Campinas: UEC, Dissertação. 152 p. 2009. (Mestrado em Educação Física), Faculdade de Educação Física, Universidade Estadual de Campinas, 2009.

BATISTA, F. F. **Modelo de gestão do conhecimento para a administração pública brasileira: como implementar a gestão do conhecimento para produzir resultados em benefício do cidadão**. Brasília: Ipea, 2012. Disponível em: http://www.en.ipea.gov.br/agencia/images/stories/PDFs/livros/livros/livro_modelodegestao_vol01.pdf Acesso em: 13 de junho de 2017.

BERGMANN, B. **In defense of affirmative action**. New York: Basic Books, 1996.

BONI, V.; QUARESMA, S. J. Aprendendo a entrevistar: como fazer entrevistas em Ciências Sociais. **Em Tese**, v. 2, n. 1, p. 68-80, 2005. Disponível em: <https://periodicos.ufsc.br/index.php/emtese/article/view/18027>. Acesso em: 10 de dezembro de 2016.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm. Acesso em: 10 de setembro de 2016.

BRASIL. Decreto nº 129, de 22 de maio de 1991. Promulga a Convenção nº 159, da Organização Internacional do Trabalho - OIT, sobre Reabilitação Profissional e Emprego de Pessoas Deficientes. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/D0129.htm. Acesso em: 16 de setembro de 2016.

BRASIL. Decreto nº 3.298/88. 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 de setembro de 2016.

BRASIL. Decreto nº 7.611, de 17 de novembro de 2011. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ Ato2011-2014/2011/Decreto/D7611.htm#art11. Acesso em: 27 de setembro de 2016.

BRASIL. Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989. Dispõe sobre o apoio às pessoas portadoras de deficiência, sua integração social, sobre a Coordenadoria Nacional para 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 de setembro de 2016.

BRASIL. Lei nº 8.112, de 11 de dezembro 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/L8112cons.htm. Acesso em: 10 de setembro de 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/L8213compilado.htm. Acesso em: 10 de setembro de 2016.

BRUMER, A.; PAVEI, K.; MOCELIN, D. G. **Saindo da “escuridão”**: perspectivas da inclusão social, econômica, cultural e política dos portadores de deficiência visual em Porto Alegre. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/soc/n11/n11a13>. Acesso em: 13 de agosto de 2016.

CAMOLESI, M. R. H. O direito de inclusão da pessoa portadora de deficiência à luz da legislação brasileira. **Jus Navigandi**, Teresina, ano, v. 9, 2010. Disponível em: https://scholar.google.com.br/scholar?lookup=0&q=CAMOLESI,+Marcos+Roberto+Haddad.+O+direito+de+inclus%C3%A3o+da+pessoa+portadora+de+defici%C3%Aancia+%C3%A0+luz+da+legisla%C3%A7%C3%A3o+brasileira&hl=pt-BR&as_sdt=0,5. Acesso em: 01 de outubro de 2016.

CAMPOMAR, M. C. Do uso de “estudo de caso” em pesquisas para dissertações e teses em administração. **Revista de Administração**, v. 26, n. 3, p.95-97, jul./set. 1991.

CAMPOS, A. L. V.; NASCIMENTO, D. R.; MARANHÃO, E. A história da Poliomielite no Brasil e seu controle por imunização. **História, Ciências, Saúde – Manguinhos**, vol 10 (suplemento 2): 573-660,2003. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/%0D/hcsm/v10s2/a07v10s2.pdf> Acesso em: 09 de dezembro de 2017.

CELLARD, A. A análise documental. In: POUPART, J. *et al.* **A pesquisa qualitativa: enfoques epistemológicos e metodológicos**. Petrópolis: Vozes, 2008.

CRUZ, A. R. S. **O direito à diferença. As ações afirmativas como mecanismo de inclusão social de mulheres, negros, homossexuais e pessoas portadoras de deficiência**. 3.ed. Belo Horizonte: Arraes, 2009.

D'OLIVEIRA, M. C. B. T. **Breve Análise do Princípio da Isonomia** Disponível em: http://institutoprocesso.com.br/2012/wp-content/uploads/2011/12/3_edicao1.pdf. Acesso em: 24 de novembro de 2016.

DIAS, L. C. P. O Panorama atual da pessoa portadora de deficiência física no mercado de trabalho. **Revista Jurídica Eletrônica Trimestral**, Rio Grande do Sul, nº3, março, 2001. Disponível em: <http://www.egov.ufsc.br/portal/sites/default/files/anexos/22839-22841-1-PB.pdf>. Acesso em: 09 de dezembro de 2017.

DIAS, M. B. Ações afirmativas: uma solução para a desigualdade. **Revista Del Rey**, v. 4, 1998. Disponível em: <http://egov.ufsc.br/portal/sites/default/files/anexos/15893-15894-1-PB.pdf>. Acesso em: 11 de dezembro de 2016.

DOS REIS GOMES, B. B.; JÚNIOR, C. L. N. Educação física escolar: inclusão, equidade e competição-conceitos e ações. **Revista Evidência**, v. 9, n. 9, 2013.

DRAY, Guilherme Machado. **O princípio da igualdade no direito do trabalho**. Coimbra: Livraria Almedina, 1999.

GOMES, J. B. **O debate constitucional sobre as ações afirmativas. Ações afirmativas**: políticas públicas contra as desigualdades raciais. Rio de Janeiro: DP&A, 2003.

GUARNIERI, F. V.; MELO SILVA, L. L. Ações afirmativas na educação superior: rumos da discussão nos últimos cinco anos. **Psicologia & Sociedade**, v. 19, n. 2, p. 70-78, 2007.

GUIMARÃES, J. R. S.; DE MARTINO JANNUZZI, P. IDH, indicadores sintéticos e suas aplicações em políticas públicas: uma análise crítica. **Revista Brasileira de Estudos Urbanos e Regionais**, v. 7, n. 1, p. 73-90, 2011.

GUNTHER, H. Pesquisa qualitativa versus pesquisa quantitativa: esta é a questão? **Seminário em Psicologia: Metodologia Qualitativa**. Universidade de Brasília, 2003. Disponível em: http://www.ppgp.caedufjf.net/file.php/88/Pesquisa_qualitativa_versus_pesquisa_quantitativa.pdf. Acesso em: 16 de novembro de 2012.

LANNA JÚNIOR, M. C. M. (Comp.). **História do Movimento Político das Pessoas com Deficiência no Brasil**. Brasília: Secretaria de Direitos Humanos. Secretaria Nacional de promoção dos Direitos da Pessoa com Deficiência, 2010.443 p.

LENZA, P. **Direito constitucional esquematizado**. São Paulo: Ed. Método, 2006.

MARQUES, C. A.; MARQUES, L. P. (org.). **Da exclusão à inclusão**: reconstruindo significados à luz dos pensamentos de Vygotsky, Paulo Freire e Michel Foucault. Juiz de Fora: UFJF, 2009.

MARX, K. **A questão judaica**. São Paulo: Centauro, 2002.

MAUSS, A.; COSTA, J. R. C. **Aposentadoria Especial dos Deficientes: Aspectos Legais, Processuais e Administrativos**. São Paulo: LTr, 2015.

MELLO, C. A. B. de. **Conteúdo jurídico do princípio da igualdade**. 3. ed. São Paulo: Malheiros, 1995.

MINAYO, M.C.S. **O desafio do conhecimento: pesquisa qualitativa em saúde**. São Paulo: HUCITEC, 2008.

NERI, M.; CARVALHO, A. P. de; COSTILLA, H. G. **Política de cotas e inclusão trabalhista das pessoas com deficiência**. Fundação Getúlio Vargas, 2002.

Disponível em:

http://www.bndespar.com.br/SiteBNDES/export/sites/default/bndes_pt/Galerias/Arquivos/bf_bancos/e0002351.pdf. Acesso em: 15 de setembro de 2016.

NERI, M. *et al.* **Retratos da deficiência no Brasil**. Fundação Banco do Brasil, 2003.

Disponível em:

http://www.cps.fgv.br/ibre/CPS/deficiencia_br/PDF/PPD_P%C3%A1ginasIniciais.pdf. Acesso em: 09 de dezembro de 2017.

NEVES, P. S. C.; LIMA, M. E. O. Percepções de justiça social e atitudes de estudantes pré-vestibulandos e universitários sobre as cotas para negros e pardos nas universidades públicas. **Revista Brasileira de Educação**, v. 12, n. 34, p. 17-38, 2007.

OLIVEIRA, J. M. de; ARAÚJO, J. N. G. de; ROMAGNOLI, R. C. Dificuldades relativas à inclusão social das pessoas com deficiência no mercado de trabalho. **Latin-American Journal of fundamental psychopathology on line**. Ano VI, n. 1, p. 77-89, 2006.

OLIVEIRA, M. M. **Como fazer pesquisa qualitativa**. Petrópolis: Vozes, 2007.

Disponível em: <https://docslide.com.br/documents/livro-pesquisa-qualitativa-cap-1-e-2-maria-marly-de-oliveira-25mb.html>. Acesso em: 27 de outubro de 2017.

PEREIRA, M. M. Ações afirmativas e a inclusão de alunos com deficiência no Ensino Superior. Ponto de vista. Universidade Federal de Santa Catarina, nº 10, 2008.

Disponível em:

<https://periodicos.ufsc.br/index.php/pontodevista/article/view/20567>/Acesso em: 10 de agosto de 2017.

PINHEIRO, H. L. Os Direitos Humanos e Pessoas Portadoras de Deficiência. In: **Relatório Azul – Garantias e Violações do Direitos Humanos no RS**. Porto Alegre: Assembléia Legislativa, 1997, p.144-155. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, IBGE. Disponível em:

<http://cidades.ibge.gov.br/xtras/perfil.php?codmun=313670>. Acesso em: 22 de agosto de 2016.

RAMOS, C. R. LIBRAS: A Língua de Sinais dos Surdos Brasileiros. Disponível em: <http://www.editora-arara-azul.com.br/pdf/artigo2.pdf>. Acesso em: 10 de agosto de 2017.

REIS, C. D. A. **Família e igualdade**: a chefia da sociedade conjugal em face à nova constituição. Rio de Janeiro: Renovar, 1992.

RIOS, R. R. **O princípio da igualdade e a discriminação por orientação sexual**. São Paulo: RT, 2002.

ROTHENBURG, W. C. Igualdade material e discriminação positiva: o princípio da isonomia. **Novos estudos jurídicos**, v. 13, n. 2, p. 77-92, 2009. Disponível em: <http://siaiap32.univali.br/seer/index.php/nej/article/view/1441>. Acesso em: 11 de dezembro de 2016.

SÁ SILVA, J. R.; ALMEIDA, C. D.; GUINDANI, J. F. Pesquisa documental: pistas teóricas e metodológicas. **Revista Brasileira de História & Ciências Sociais**, v. 1, n. 1, 2009.

SUPERIOR TRIBUNAL DE JUSTIÇA. . **Súmula 377**. Disponível em: https://ww2.stj.jus.br/docs_internet/revista/electronica/stj-revista-sumulas-2013_34_capSumula377.pdf. Acesso em: 10 de setembro de 2016.

SOUSA, O. F. de. **As ações afirmativas como instrumento de concretização da igualdade material**. Tese de Doutorado. 169 p. 2006. Universidade Federal do Paraná. Disponível em: http://www.redeacaoafirmativa.ceao.ufba.br/uploads/ufpr_dissertacao_2006_OFdeSousa.pdf. Acesso em: 10 de dezembro de 2016.

TERRÃO, C. C.; CARVALHO, R. C. P. de. Reserva de vagas na administração pública para as pessoas com deficiência: ação afirmativa e concurso público. **Revista do Tribunal de Contas do Estado de Minas Gerais**, v. 1, n. 1, p. 43-56, 2010.

UFJF. Concursos Públicos. Disponível em: <http://www.ufjf.br/concurso/>. Acesso em: 28 de setembro de 2016.

UFJF. Coordenação de Acessibilidade Educacional, Física e Informacional, CAEFI. Disponível em: <http://www.ufjf.br/acessibilidade/>. Acesso em: 19 de agosto de 2016.

UFJF. Coordenação de Saúde, Segurança e Bem Estar do Trabalhador, COSSBE. Disponível em: <http://www.ufjf.br/progepe/servidores/saude-do-servidor/cossbe/>. Acesso em: 01 de outubro de 2016.

UFJF. Diretoria de Ações Afirmativas, DIAAF. Disponível em: <http://www.ufjf.br/diaaf/>. Acesso em: 18 de agosto de 2016.

UFJF. Edital nº 23, de 29 de agosto de 2016, Concursos Públicos n.º 60 a 87, de 2016, Campus Juiz de Fora. Disponível em: http://www.ufjf.br/concurso/files/2016/09/Edital-23.2016-Concurso-Magist%C3%A9rio-Superior-JF-Ago-2016-_RETIFICADO-pelos-Editais-28-e-32.pdf. Acesso em: 30 de setembro de 2016.

UFJF. Estatuto da UFJF. Portaria nº 1.105, de 28 de setembro de 1998. Ministro do Estado de Educação e do Desporto. Disponível em: <http://www.ufjf.br/ufjf/files/2015/10/estatuto.pdf>. Acesso em: 27 de setembro de 2016.

UFJF. Estatutos e Regimentos. Disponível em: <http://www.ufjf.br/ufjf/sobre/legislacao/estatutoeregimentos/>. Acesso em: 01 de outubro de 2016.

UFJF. História. Disponível em: <http://www.ufjf.br/ufjf/sobre/historia/>. Acesso em: 30 de setembro de 2016.

UFJF. Organização. Disponível em: <http://www.ufjf.br/ufjf/sobre/organizacao/>. Acesso em: 27 de setembro de 2016.

UFJF. Relatório de autoavaliação, 2015. Autoria: Comissão Própria de Avaliação – UFJF. Diretoria de Avaliação Institucional. Poder Executivo Federal, Ministério da Educação. Juiz de Fora, 2016. Disponível em: <http://www.ufjf.br/diavi/files/2011/06/2016-Relat%C3%B3rio-Anual-2015.pdf>. Acesso em: 30 de setembro de 2016.

UFJF. Relatório de Avaliação, 2012. . Autoria: Comissão Própria de Avaliação – UFJF. Diretoria de Avaliação Institucional. Poder Executivo Federal, Ministério da Educação. Juiz de Fora, 2012. Disponível em: http://www.ufjf.br/cpa/files/2011/10/Relatorio-Autoavaliacao-UFJF-2009_11.pdf. Acesso em: 21 de novembro de 2016.

YIN, R. K. **Estudo de caso**: planejamento e métodos. Porto Alegre: Brookman, 2005.

APÊNDICES

APÊNDICE A

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

O Sr. (a) está sendo convidado (a) como voluntário (a) a participar da pesquisa “INCLUSÃO SOCIAL: uma análise sobre o controle de dados dos servidores com deficiência que ingressam na UFJF por meio da reserva de vagas em concurso público”. Nesta pesquisa, pretendemos pesquisar as políticas de inclusão que a UFJF vem desenvolvendo no que tange aos servidores com deficiência que ingressam na instituição por meio da reserva de vagas em concurso público. Como objetivos específicos, pretende-se investigar o gerenciamento de dados dos servidores com deficiência que trabalham na Universidade e o processo de acompanhamento da vida profissional desses servidores e, com base nas informações obtidas, propor um mecanismo de coleta de dados que viabilize a mensuração do número de servidores com deficiência, e sua lotação. O motivo que nos leva a estudar o tema passa pelo fato de o sistema oficial de dados utilizados pela instituição não fornecer informações que permitam o mapeamento dos servidores com deficiência na UFJF. Tendo em vista que o dimensionamento desse público é de especial relevância para auxiliar a Universidade na elaboração de ações e políticas que tenham como objetivo promover uma efetiva inclusão e a melhoria do desenvolvimento profissional desses servidores, a pesquisa propõe a seguinte questão: de que forma pode ser feito o mapeamento dos servidores com deficiência na UFJF, a fim de que se possa conhecer suas demandas e desenvolver políticas de inclusão que proporcionem a eles condições de desenvolvimento profissional, acesso físico e bem estar na Universidade?

Para esta pesquisa, adotaremos os seguintes procedimentos: a metodologia adotada na realização do trabalho se baseará em revisão bibliográfica de autores e obras sobre inclusão social das pessoas com deficiência, bem como entrevistas semiestruturadas com servidores da UFJF ligados diretamente ao objeto que será pesquisado no trabalho.

Os riscos envolvidos na pesquisa são mínimos e consistem em riscos inerentes à oralidade, uma vez que os instrumentos de coleta de informações e dados será a entrevista semiestruturada. A pesquisa contribuirá para, com base nas informações

obtidas, propor um mecanismo de coleta de dados que viabilize a mensuração do número de servidores com deficiência, e sua lotação.

Para participar deste estudo, o Sr (a) não terá nenhum custo, nem receberá qualquer vantagem financeira. Apesar disso, caso sejam identificados e comprovados danos provenientes desta pesquisa, o Sr.(a) tem assegurado o direito a indenização. 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.

Este termo de consentimento encontra-se impresso em duas vias originais, sendo que uma será arquivada pelo pesquisador responsável, 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. O pesquisador tratará a sua identidade com padrões profissionais de sigilo, atendendo à 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 “INCLUSÃO SOCIAL: uma análise sobre o controle de dados dos servidores com deficiência que ingressam na UFJF por meio da reserva de vagas em concurso público”, 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

Thaís Quintão Ferreira do Valle

Endereço: Rua Porto Alegre, 200 Parque Jardim da Serra

CEP: 36.038-580/ Juiz de Fora – MG

Fone: (32) 99924 9924 /E-mail: thaisquintao@yahoo.com.br

APÊNDICE B

Os dados e informações obtidos com a aplicação dos questionários serão utilizados apenas para fins de pesquisa.

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

Projeto: INCLUSÃO SOCIAL: uma análise sobre o controle de dados dos servidores com deficiência que ingressam na UFJF por meio da reserva de vagas em concurso público.

Orientador: Rosângela Veiga Júlio Ferreira

Mestranda: Thaís Quintão Ferreira do Valle

Diretoria de Ações Afirmativas – DIAAF/CAEFI (Entrevistado A)

| PERGUNTAS | OBJETIVOS | EIXO DE ANÁLISE |
|---|---|-------------------------------|
| 1 Como e quando a Diretoria de Ações Afirmativas foi criada? Em sua percepção, qual a importância do setor no acompanhamento da vida funcional dos servidores com deficiência que trabalham na instituição? | Identificar a percepção sobre a criação da DIAF e acompanhamento dos servidores | Inclusão e Ações Afirmativas. |
| 2 Quais as atribuições da DIAFF? E seus objetivos? | Compreender o papel da Diaff na elaboração de ações afirmativas voltadas para a inclusão. | Inclusão e Ações Afirmativas. |
| 3 Quantos são e quais as funções dos profissionais compõem a DIAAF? Na sua opinião, de que forma a DIAAF pode contribuir com o processo de inclusão e o mapeamento dos servidores com deficiência na instituição? | Compreender o papel da Diaff na elaboração de ações afirmativas inclusivas e sistematização dos dados relacionados aos servidores com deficiência | Inclusão e Ações Afirmativas. |
| 4 Explique como você avaliaria as condições de acessibilidade na UFJF? | Compreender as condições de acessibilidade da UFJF | Inclusão e Ações Afirmativas. |
| 5 Quais as ações relacionadas à acessibilidade voltadas aos servidores com deficiência que trabalham na instituição a universidade desenvolve? | Saber se existe ações inclusivas direcionadas aos servidores com deficiência | Inclusão e Ações Afirmativas. |
| 6 Como e quando a CAEFI foi criada? | Compreender a estrutura e funcionamento da CAEFI. | Inclusão e Ações Afirmativas. |
| 7 Quantos profissionais compõem a CAEFI e quais suas funções? | Compreender a estrutura e funcionamento da CAEFI. | Inclusão e Ações Afirmativas. |
| 8 Quais as atribuições e objetivos da CAEFI? | Compreender o funcionamento da CAEFI e seus objetivos. | Inclusão e Ações Afirmativas. |
| 9 Quem é o público alvo da CAEFI? | Compreender o funcionamento da CAEFI e a quem a coordenação atende | Inclusão e Ações Afirmativas. |
| 10 Qual o papel da CAEFI no desenvolvimento de ações e políticas voltadas para as pessoas com deficiência na UFJF? | Compreender de que forma a CAEFI participa na elaboração de políticas inclusivas na instituição | Inclusão e Ações Afirmativas. |
| 11 Como as ações da CAEFI são deflagradas? | Compreender de que forma se dá início às ações inclusivas desenvolvidas pela CAEFI | Inclusão e Ações Afirmativas. |
| 12 Com base em que dados a DIAAF e a CAEFI | Compreender se existe um banco de dados sobre os | Inclusão e Ações Afirmativas. |

| | | |
|--|---|-------------------------------------|
| desenvolvem suas ações? | servidores com deficiência que trabalham na UFJF | |
| 13 Como é feita a análise da demanda das necessidades dos servidores e alunos para se desenvolver uma ação afirmativa? Levando-se em consideração que o foco da CAEFI são os alunos com deficiência, explique se há uma diferenciação entre servidores e alunos no que tange à análise de demanda, planejamento de ações e mapeamento dentro da UFJF? | Compreender de que forma se decide por uma determinada política e por que a CAEFI não tem como foco de suas ações, também, os servidores com deficiência. | Inclusão e Ações Afirmativas. |
| 14 Como as ações afirmativas relativas ao ingresso dos servidores com deficiência no mercado de trabalho têm sido percebidas dentro da universidade? | Saber como a UFJF tem se portado diante das políticas de inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, em especial no serviço público. | Inclusão e Ações Afirmativas. |
| 15 Existem bancos de dados em que constam quantos são e quais são os tipos de deficiência encontrados entre os servidores que exercem suas funções na UFJF? Se sim, de que forma esses dados são levantados? | Saber se a UFJF conta com algum banco de dados mais detalhado sobre os servidores com deficiência que trabalham na instituição e de que forma esse banco é feito. | Inclusão e Ações Afirmativas |
| 16 A DIAAF e a CAEFI possuem uma estimativa de quantos servidores com deficiência trabalham na instituição? Baseada em que informações essa estimativa é feita? | Saber se os setores responsáveis por ações e políticas inclusivas da Universidade possuem essa estimativa e como ela é feita. | Inclusão e Ações Afirmativas |
| 17 Em sua percepção como é feito o acompanhamento dos servidores após o ingresso na instituição por concurso público, ou seja, após a aprovação e nomeação para o cargo na UFJF o que ocorre, em um primeiro momento, no que se refere ao acompanhamento desses servidores? Quais são as diferenças percebidas entre os cargos técnicos e docentes referentes ao acompanhamento desses servidores? | Compreender se há um acompanhamento da vida funcional dos servidores com deficiência na instituição e se há uma diferença desse acompanhamento entre alunos e servidores. | Inclusão e Ações Afirmativas |
| 18 De que maneira é realizado o acompanhamento da vida profissional dos servidores com deficiência na instituição levando-se em consideração lotação, acessibilidade e capacitação? | Compreender se a UFJF possui um banco que permita o acompanhamento da vida funcional dos servidores com deficiência que trabalham na instituição | Inclusão e Ações Afirmativas |
| 19 De que forma os dados referentes aos servidores com | Compreender como se dá o fluxo de dados na | Princípio Isonômico ou da Igualdade |

| | | |
|--|--|--|
| deficiência que ingressam na instituição são compartilhadas entre PROGEPE, CGCO e DIAAF? | instituição | e Inclusão |
| 20 De qual maneira um banco de dados mais detalhado a respeito do número de servidores, sua lotação e o tipo de deficiência contribuiria para o desenvolvimento de ações pela DIAAF e pela CAEFI? E de que maneira essas informações poderiam ser compartilhadas com os Sistemas oficiais de dados da UFJF? | Compreender de que forma um banco de dados poderia auxiliar a UFJF no acompanhamento das vida funcional e elaboração de políticas de inclusão. | Inclusão e Ações Afirmativas |
| 21 Na sua opinião, de que forma a inexistência de um diagnóstico dos servidores com deficiência que trabalham na instituição pode afetar as ações desenvolvidas pela DIAAF e pela CAEFI ? | Compreender o impacto que a falta de um banco de dados tem na elaboração de ações voltadas para as pessoas com deficiência | Princípio Isonômico ou da Igualdade e Inclusão |
| 22 De que maneira a PROGEPE e o CGCO, setores responsáveis por manipular e “alimentar” as informações dos servidores que ingressam na UFJF, poderia ajudar no processo de inclusão e na formação de um banco de dados que pudesse auxiliar a DIAAF e a CAEFI no desenvolvimento de ações voltadas para esse público? | Compreender de que forma esses setores poderiam ajudar na elaboração de um banco de dados que possa auxiliar a DIAAF em suas ações | Princípio Isonômico ou da Igualdade e Inclusão |
| 23 Como a inserção de um banco de dados poderia auxiliar o processo de ações afirmativas e de políticas de equidade? Sabemos serem assegurados com a Constituição esses elementos dentro dos processos seletivos, mas de qual maneira o mapeamento dos servidores poderia contribuir para a consolidação da autonomia de trabalho e efetiva inclusão dos servidores? | Compreender de que forma um banco de dados que mapeie os servidores com deficiência pode auxiliar a DIAAF em suas ações | Inclusão e Ações Afirmativas |

APÊNDICE C

Os dados e informações obtidos com a aplicação dos questionários serão utilizados apenas para fins de pesquisa.

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

Projeto: INCLUSÃO SOCIAL: uma análise sobre o controle de dados dos servidores com deficiência que ingressam na UFJF por meio da reserva de vagas em concurso público.

Orientador: Rosângela Veiga Júlio Ferreira

Mestranda: Thaís Quintão Ferreira do Valle

Pró Reitoria de Gestão de Pessoas/Gerência de cadastro - PROGEPE/CAP
(EntrevistadoB)

| PERGUNTAS | OBJETIVOS | EIXO DE ANÁLISE |
|--|---|---|
| 1 Existe na instituição uma estimativa de quantos servidores com deficiência trabalham na UFJF? Baseada em quais informações essa estimativa é feita? | Verificar se a UFJF possui um indicativo dos servidores com deficiência que trabalham na instituição e de que forma isso é feito | Princípio Isonômico ou da Igualdade |
| 3 De que forma os dados referentes aos servidores com deficiência que ingressam na instituição são inseridos no Sistema SIGA/SIAPE? Como se dá o fluxo dessas informações e de que forma essas informações são compartilhadas entre PROGEPE, CGCO e DIAAF? | Compreender como se dá o fluxo de dados e informações entre os setores que responsáveis por receber esse público na instituição | Princípio Isonômico ou da Igualdade/ Inclusão e Ações Afirmativas |
| 4 De que forma poderia ser inserido no Sistema um mecanismo de coleta de dados que pudesse ser alimentado com informações dos servidores e que viabilizasse um diagnóstico dos servidores com deficiência na UFJF? | Compreender de que forma poderia ser criado esse banco de dados | Princípio Isonômico ou da Igualdade/ Inclusão e Ações Afirmativas |
| 5 Qual o setor seria mais adequado para sistematizar os dados dos servidores com deficiência que ingressam na UFJF por concurso público? E de que forma um banco de dados poderia ser constituído e disponibilizado? | Verificar qual o setor responsável por alimentar o sistema e de que forma poderia ser criado um banco de dados e disponibilizada as informações com os demais setores | Princípio Isonômico ou da Igualdade/ Inclusão e Ações Afirmativas |
| 6 Como se estabelece o processo de inserção dos dados dos servidores com deficiência que ingressam na UFJF por concurso público? Como se dá o fluxo de informações e dados após o ingresso desses servidores na instituição? | Verificar como se dá a inserção desses dados no sistema e de que forma se dá o fluxo de informações com os demais setores | Princípio Isonômico ou da Igualdade |
| 7 Existe um acompanhamento da vida profissional dos servidores com deficiência na instituição levando-se em consideração lotação, acessibilidade e capacitação? Se sim, de que forma ele é feito? | Compreender se há na instituição um acompanhamento da vida funcional desses servidores e de que forma isso é feito | Inclusão e Ações Afirmativas |

| | | |
|--|--|---|
| <p>8 De qual maneira um banco de dados mais detalhado a respeito do número de servidores, sua lotação e o tipo de deficiência contribuiria para melhor atender os servidores com deficiência que ingressam na instituição através de concurso público?</p> | <p>Compreender de que forma um banco de dados poderia contribuir para melhor atender os servidores com deficiência que trabalham na UFJF e auxiliar os setores que lidam com essas informações</p> | <p>Inclusão e Ações Afirmativas</p> |
| <p>9 Uma vez que o SIGA/SIAPE não fornece um diagnóstico a respeito dos servidores com deficiência que trabalham na UFJF, na sua opinião, em que medida um banco de dados mais detalhado poderia contribuir com os setores da Universidade que trabalham com esses dados ?</p> | <p>Compreender de que forma um banco de dados poderia contribuir com os setores que lidam com essas informações</p> | <p>Princípio Isonômico ou da Igualdade / Inclusão e Ações Afirmativas</p> |
| <p>10 Na sua opinião, como a inexistência de um diagnóstico dos servidores com deficiência que trabalham na instituição pode afetar as políticas e ações de inclusão desenvolvidas pela UFJF?</p> | <p>Compreender o impacto da ausência de um diagnóstico desses servidores na elaboração de políticas de inclusão</p> | <p>Inclusão e Ações Afirmativas</p> |
| <p>11 Como tal banco de dados poderia auxiliar o processo de ações afirmativas e de políticas de equidade? Sabemos serem assegurados com a Constituição esses elementos dentro dos processos seletivos, mas de qual maneira o mapeamento dos servidores poderia contribuir para a consolidação da autonomia de trabalho e efetiva inclusão dos servidores?</p> | <p>Compreender o impacto da ausência de um diagnóstico desses servidores na elaboração de políticas de inclusão</p> | <p>Princípio Isonômico ou da Igualdade / Inclusão e Ações Afirmativas</p> |

APÊNDICE D

Os dados e informações obtidos com a aplicação dos questionários serão utilizados apenas para fins de pesquisa.

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

Projeto: INCLUSÃO SOCIAL: uma análise sobre o controle de dados dos servidores com deficiência que ingressam na UFJF por meio da reserva de vagas em concurso público.

Orientador: Rosângela Veiga Júlio Ferreira

Mestranda: Thaís Quintão Ferreira do Valle

Coordenação de Saúde, Segurança e Bem-Estar – COSSBE/Unidade do Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor Público Federal – SIASS (Entrevistado C)

| PERGUNTAS | OBJETIVOS | EIXO DE ANÁLISE |
|--|---|--|
| 1 - Existe na UFJF um banco de dados em que constam quantos são e quais são os tipos de deficiência encontrados entre os servidores que exercem suas funções na instituição? Se sim, baseada em quais informações essa estimativa é feita e como é realizada a coleta desses dados? | Verificar se a UFJF possui um indicativo dos servidores com deficiência que trabalham na instituição e quais tipos de deficiência estão presentes entre os servidores da instituição | Inclusão e Ações Afirmativas |
| 3 - De que forma poderia ser inserido no Sistema SIGA um mecanismo de coleta de dados que pudesse ser alimentado com informações dos servidores com deficiência e que viabilizasse um diagnóstico e resgate de dados desse público na UFJF? | Saber se é possível a inserção no sistema SIGA um mecanismo que possa ser alimentado e que tenha condições de fornecer um diagnóstico dos servidores com deficiência que trabalham na instituição | Princípio Isonômico ou da Igualdade |
| 4 - Qual o setor seria mais adequado para sistematizar os dados dos servidores com deficiência que ingressam na UFJF por concurso público? E de que forma um banco de dados poderia ser constituído e disponibilizado para que os demais setores como o SIASS e a DIAFF possam ter acesso a relatórios com informações sobre esses servidores? | Compreender de que forma poderia ser criado esse banco de dados e qual setor seria responsável por essa demanda. Bem como entender de que forma os diversos setores podem contribuir com a formação desse banco e ter acesso a essas informações. | Princípio Isonômico ou da Igualdade |
| 5 - Como se dá o fluxo de informações, documentos e dados dos servidores com deficiência após o ingresso na UFJF por concurso público? | Verificar como se dá o fluxo de informações relacionadas aos servidores com deficiência após o ingresso dos mesmos na UFJF | Princípio Isonômico ou da Igualdade / Inclusão e Ações Afirmativas |
| 6 - Existe um acompanhamento da vida profissional dos servidores com deficiência na instituição levando-se em consideração lotação, acessibilidade e capacitação? Se sim, de que forma ele é feito? | Compreender se há na instituição um acompanhamento da vida funcional desses servidores e de que forma isso é feito. | Inclusão e Ações Afirmativas |
| 7 - De qual maneira um banco de dados mais detalhado a respeito do número de servidores, sua lotação e o tipo de deficiência poderia contribuir com os setores da Universidade que trabalham com esses dados? | Compreender de que forma um banco de dados poderia contribuir para melhor atender os servidores com deficiência que trabalham na UFJF e auxiliar os setores que lidam com essas informações. | Inclusão e Ações Afirmativas |
| 8 - Uma vez que o SIGA/SIAPE não fornece um diagnóstico a respeito dos servidores com deficiência que trabalham na | Verificar a possibilidade da criação de um banco de dados que possa fornecer mecanismos de resgate de tais dados de | Princípio Isonômico ou da Igualdade |

| | | |
|--|--|--|
| <p>UFJF, na sua opinião, seria possível que fossem incluídos no Sistema SIGA dados que pudessem gerar relatórios mais detalhados sobre os servidores com deficiência que exercem suas funções na instituição?</p> | <p>forma a subsidiar um diagnóstico dos servidores com deficiência que trabalham na UFJF</p> | |
| <p>9 - De que forma uma ação articulada entre SIASS, PROGEPE e CGCO poderia contribuir para a formação de um banco de dados mais detalhado e mecanismos de resgate de informações sobre os servidores com deficiência que trabalham na instituição?</p> | <p>Compreender de que forma os setores podem contribuir entre si para a formação desse banco de dados</p> | <p>Inclusão e Ações Afirmativas</p> |
| <p>10 - Como tal banco de dados poderia auxiliar o processo de ações afirmativas e de políticas de equidade? Sabemos serem assegurados com a Constituição esses elementos dentro dos processos seletivos, mas de qual maneira o mapeamento dos servidores poderia contribuir para a consolidação da autonomia de trabalho e efetiva inclusão dos servidores?</p> | <p>Compreender o impacto da ausência de um diagnóstico desses servidores na elaboração de políticas de inclusão dentro da UFJF</p> | <p>Princípio Isonômico ou da Igualdade ou Inclusão e Ações Afirmativas</p> |

APÊNDICE E

Os dados e informações obtidos com a aplicação dos questionários serão utilizados apenas para fins de pesquisa.

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

Projeto: INCLUSÃO SOCIAL: uma análise sobre o controle de dados dos servidores com deficiência que ingressam na UFJF por meio da reserva de vagas em concurso público.

Orientador: Rosângela Veiga Júlio Ferreira

Mestranda: Thaís Quintão Ferreira do Valle

Centro de Gestão do Conhecimento Organizacional – CGCO (Entrevistado D)

| PERGUNTAS | OBJETIVOS | EIXO DE ANÁLISE |
|--|---|--|
| 1 - Existe na UFJF um banco de dados em que constam quantos são e quais são os tipos de deficiência encontrados entre os servidores que exercem suas funções na instituição? Se sim, baseada em quais informações essa estimativa é feita e como é realizada a coleta desses dados? | Verificar se a UFJF possui um indicativo dos servidores com deficiência que trabalham na instituição e quais tipos de deficiência estão presentes entre os servidores da instituição | Inclusão e Ações Afirmativas |
| 2 - De que forma os dados referentes aos servidores com deficiência que ingressam na instituição são inseridos no Sistema SIGA/SIAPE? Como se dá o fluxo dessas informações e de que forma essas informações são compartilhadas entre SIASS, PROGEPE, CGCO e DIAAF? | Verificar se a UFJF possui um banco de dados que permita um diagnóstico dos servidores com deficiência que trabalham na instituição e como ele é feito, bem como verificar compreender o fluxo de informações entre os diversos setores da instituição. | Inclusão e Ações Afirmativas |
| 3 - De que forma poderia ser inserido no Sistema SIGA um mecanismo de coleta de dados que pudesse ser alimentado com informações dos servidores com deficiência e que viabilizasse um diagnóstico e resgate de dados desse público na UFJF? | Saber se é possível a inserção no sistema SIGA um mecanismo que possa ser alimentado e que tenha condições de fornecer um diagnóstico dos servidores com deficiência que trabalham na instituição | Princípio Isonômico ou da Igualdade |
| 4 - Qual o setor seria mais adequado para sistematizar os dados dos servidores com deficiência que ingressam na UFJF por concurso público? E de que forma um banco de dados poderia ser constituído e disponibilizado para que os demais setores como o SIASS e a DIAFF possam ter acesso a relatórios com informações sobre esses servidores? | Compreender de que forma poderia ser criado esse banco de dados e qual setor seria responsável por essa demanda, bem como entender de que forma os diversos setores podem contribuir com a formação desse banco e ter acesso a essas informações. | Princípio Isonômico ou da Igualdade |
| 5 - Como se dá o fluxo de informações, documentos e dados dos servidores com deficiência após o ingresso na UFJF por concurso público? | Verificar como se dá o fluxo de informações relacionadas aos servidores com deficiência após o seu ingresso na UFJF | Princípio Isonômico ou da Igualdade / Inclusão e Ações Afirmativas |
| 6 - Existe um acompanhamento da vida profissional dos servidores com deficiência na instituição, levando-se em consideração lotação, acessibilidade e capacitação? Se sim, de que forma ele é feito? | Compreender se há na instituição um acompanhamento da vida funcional desses servidores e de que forma isso é feito. | Inclusão e Ações Afirmativas |

| | | |
|---|---|--|
| | | |
| 7 - De qual maneira um banco de dados mais detalhado a respeito do número de servidores, sua lotação e o tipo de deficiência poderia contribuir com os setores da Universidade que trabalham com esses dados? | Compreender de que forma um banco de dados poderia contribuir para melhor atender aos servidores com deficiência que trabalham na UFJF e auxiliar os setores que lidam com essas informações. | Inclusão e Ações Afirmativas |
| 8 - Uma vez que o SIGA/SIAPE não fornece um diagnóstico a respeito dos servidores com deficiência que trabalham na UFJF, na sua opinião, seria possível que fossem incluídos no Sistema SIGA dados que pudessem gerar relatórios mais detalhados sobre os servidores com deficiência que exercem suas funções na instituição? | Verificar a possibilidade da criação de um banco de dados que possa fornecer mecanismos de resgate de tais dados de forma a subsidiar um diagnóstico dos servidores com deficiência que trabalham na UFJF | Princípio Isonômico ou da Igualdade |
| 9 - De que forma uma ação articulada entre SIASS, PROGEPE e CGCO poderia contribuir para a formação de um banco de dados mais detalhado e mecanismos de resgate de informações sobre os servidores com deficiência que trabalham na instituição? | Compreender de que forma os setores podem contribuir entre si para a formação desse banco de dados | Inclusão e Ações Afirmativas |
| 10 - Como tal banco de dados poderia auxiliar o processo de ações afirmativas e de políticas de equidade? Sabemos serem assegurados com a Constituição esses elementos dentro dos processos seletivos, mas de qual maneira o mapeamento dos servidores poderia contribuir para a consolidação da autonomia de trabalho e efetiva inclusão dos servidores? | Compreender o impacto da ausência de um diagnóstico desses servidores na elaboração de políticas de inclusão dentro da UFJF | Princípio Isonômico ou da Igualdade / Inclusão e Ações Afirmativas |