



**UNIVERSIDADE DA INTEGRAÇÃO INTERNACIONAL DA LUSOFONIA AFRO-  
BRASILEIRA  
INSTITUTO DE CIENCIAS SOCIAIS APLICADAS  
CURSO DE PÓS-GRADUAÇÃO LATO SENSU EM GESTÃO PÚBLICA**

**ANA GRAZIELA RAMIRO ALVES PINHEIRO**

**SERVIDOR COM DEFICIÊNCIA NA UNIVERSIDADE FEDERAL DO CEARÁ:  
UMA ANÁLISE DA GESTÃO DA INCLUSÃO**

**REDENÇÃO**

**2018**



ANA GRAZIELA RAMIRO ALVES PINHEIRO

SERVIDOR COM DEFICIÊNCIA NA UNIVERSIDADE FEDERAL DO CEARÁ: UMA  
ANÁLISE DA GESTÃO DA INCLUSÃO

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Pós-Graduação Lato Sensu em Gestão Pública da Universidade da Integração Internacional da Lusofonia Afro-Brasileira como requisito parcial à obtenção do título de Especialista em Gestão Pública.

Orientadora: Profa. Dra. Alessandra Carvalho de Vasconcelos.

REDENÇÃO

2018



Universidade da Integração Internacional da Lusofonia Afro-Brasileira Sistema  
de Bibliotecas da UNILAB  
Catalogação de Publicação na Fonte.

---

Pinheiro, Ana Graziela Ramiro Alves.

P718s

Servidor com deficiência na Universidade Federal do Ceará: uma  
análise da gestão da inclusão / Ana Graziela Ramiro Alves Pinheiro.  
- Redenção, 2018.  
42 f: il.

Trabalho de Conclusão de Curso - Curso de Gestão Pública - 2017.1,  
Instituto de Ciências Sociais Aplicadas, Universidade da Integração  
Internacional da Lusofonia Afro-Brasileira, Redenção, 2018.

Orientador: Profa. Dra. Alessandra Carvalho de Vasconcelos.

1. Pessoa com deficiência. 2. Inclusão no trabalho. 3.  
Serviço público. I. Título

CE/UF/BSP

CDD 331.59

---



ANA GRAZIELA RAMIRO ALVES PINHEIRO

SERVIDOR COM DEFICIÊNCIA NA UNIVERSIDADE FEDERAL DO CEARÁ: UMA  
ANÁLISE DA GESTÃO DA INCLUSÃO

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao  
Curso de Pós-Graduação Lato Sensu em Gestão  
Pública da Universidade da Integração  
Internacional da Lusofonia Afro-Brasileira  
como requisito parcial à obtenção do título de  
Especialista em Gestão Pública.

Aprovada em: \_\_\_/\_\_\_/\_\_\_\_\_.

BANCA EXAMINADORA

---

Profa. Dra. Alessandra Carvalho de Vasconcelos (Orientadora)  
Universidade da Integração Internacional da Lusofonia Afro-Brasileira (UNILAB))

---

Profa. Dra. Sandra Maria Guimarães Callado  
Universidade da Integração Internacional da Lusofonia Afro-Brasileira (UNILAB)

---

Profa. Me. Vanessa Ingrid da Costa Cardoso  
Universidade Federal do Ceará (UFC)



A Deus, pelo cuidado diário. Ao meu esposo Roberval Júnior, meu porto seguro. Aos meus familiares, pelo apoio constante.



## AGRADECIMENTOS

Agradeço a todos que colaboraram para que a realização desse trabalho fosse uma tarefa agradável e possível:

A Deus, que me concede todos os dias o dom da vida e me concedeu a benção de realizar esta especialização, capacitando-me diariamente a estudar e a aprender.

Ao meu esposo Roberval Júnior, por seu amor, paciência, apoio, dedicação e estímulo, que me dão novo ânimo para prosseguir a cada manhã, alegrando minha vida.

À minha família, base de minha existência, por sempre me suportarem e torcerem pelas minhas vitórias.

Aos meus sogros, por saber que com eles posso contar e, especialmente, por terem me propiciado tanta felicidade.

A todos os amigos e colegas, pela amizade e parceria.

A todos os gestores da UFC que se dispuseram a participar das entrevistas, fornecendo as informações necessárias para a construção desta pesquisa.

Ao meu amigo e colega de trabalho Edigley. Trabalhar com você foi um privilégio dado por Deus. Obrigada por mostrar que, quando temos garra, foco e fé, nossas limitações físicas e as barreiras ao nosso redor, apesar de muitas vezes cruéis, não nos impedem de alcançar nossos objetivos: você foi minha grande inspiração para este trabalho. Espero que você voe cada vez mais alto e continue inspirando muitos ao seu redor.

À minha orientadora, Profa. Dra. Alessandra Carvalho de Vasconcelos, cuja atuação foi fundamental para o desenvolvimento deste trabalho. A forma responsável, profissional, e ao mesmo tempo sensível, com que a Sra. conduziu esta orientação, deu-me paz e me impulsionou a chegar até aqui.



“Valorizar a diversidade numa organização é criar um ambiente de acolhimento às diferenças e semelhanças, de tal forma que cada pessoa, ao se sentir plenamente respeitada, possa ser o que é e contribuir com o que tem de melhor para a missão dessa organização e para uma sociedade mais sustentável”.

Reinaldo Bulgarelli - educador e especialista em direitos humanos.



## RESUMO

A presente pesquisa discute um relevante fator de inclusão social para a pessoa com deficiência: o trabalho; cuja importância é enfatizada pela Lei de Cotas, a qual precisa ter sua efetividade avaliada, todavia, por tratar-se de uma conquista recente desse público, tendo em vista, também, o longo processo histórico de exclusão sofrido por eles. Dessa maneira, tem-se como objetivo, nesta pesquisa, avaliar a gestão da inclusão no trabalho numa Instituição Federal de Ensino Superior, contribuindo para aprofundamento do tema no setor público. Assim, na pesquisa descritiva, foram realizadas entrevistas com gestores da Universidade Federal do Ceará (UFC) que tratam do assunto na instituição, utilizando-se de roteiro de entrevista elaborado com base no modelo proposto por Campos, Vasconcellos e Kruglianskas (2013), nas concepções de Gil (2002) e Bandini *et al* (2014) e nas recomendações da Organização Internacional do Trabalho (2006) e do Decreto Federal nº 3.298/99. Os resultados demonstram que a instituição pesquisada realiza práticas de inclusão com enfoque mais pontual, conforme o surgimento de necessidades, não havendo programa específico para seu servidor com deficiência. Dentre as limitações encontradas, percebe-se que a cultura de inclusão ainda não é tão valorizada na comunidade, quadro esse agravado pelas restrições orçamentárias e pela conduta omissa de alguns gestores da universidade pesquisada.

**Palavras-chave:** Pessoa com deficiência. Inclusão no trabalho. Serviço público.



## ABSTRACT

The present research discusses a relevant factor of social inclusion for the person with disability: work; whose importance is emphasized by the Law of Quotas, which must be evaluated, however, because it is a recent conquest of this public, in view of the long historical process of exclusion suffered by them. Thus, the objective of this research is to evaluate the management of inclusion in work in a Federal Institution of Higher Education, contributing to deepening the subject in the public sector. Thus, in the descriptive research, interviews were conducted with managers of the Federal University of Ceará (UFC) who deal with the subject in the institution, using an interview script based on the model proposed by Campos, Vasconcellos and Kruglianskas (2013), in the conceptions of Gil (2002) and Bandini et al (2014) and in the recommendations of the International Labor Organization (2006) and Federal Decree No. 2998/1999. The results show that the research institution performs inclusion practices with a more specific focus, according to the emergence of needs, and there is no specific program for its server with a disability. Among the limitations found, it is noticed that the culture of inclusion is not yet so valued in the community, a situation aggravated by budget constraints and by the lack of conduct of some managers of the university studied.

**Keywords:** Disabled person. Inclusion at work. Public service.



## LISTA DE FIGURAS

Figura 1 – Fases da inclusão da PcD .....	21
-------------------------------------------	----



## LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 – Tendência de crescimento da quantidade de ScD na UFC .....	26
------------------------------------------------------------------------	----



## LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CODEC	Coordenadoria de Desenvolvimento e Capacitação
COP	Comissão Permanente de Licitação de Obras e Projetos
COQVT	Coordenadoria de Qualidade de Vida no Trabalho
CORDE	Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência
CPASE	Coordenadoria de Perícia e Assistência ao Servidor
DIAPS	Divisão de Apoio Psicossocial
DICAD	Divisão de Carreira e Avaliação de Desempenho
DIFOP	Divisão de Formação Profissional
e-SIC	Serviço de Informação ao Cidadão
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
IFES	Instituição Federal de Ensino Superior
NBR	Norma Brasileira Regulamentar
OIT	Organização Internacional do Trabalho
OMS	Organização Mundial de Saúde
ONU	Organização das Nações Unidas
PcD	Pessoa com Deficiência
PDI	Plano de Desenvolvimento Institucional
PROGEP	Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas
ScD	Servidor com Deficiência
STI	Secretaria de Tecnologia da Informação
UFC	Universidade Federal do Ceará
UFC-INFRA	Superintendência de Infraestrutura e Gestão Ambiental



## LISTA DE SÍMBOLOS

% Porcentagem

§ Seção



## SUMÁRIO

1	<b>INTRODUÇÃO</b> .....	14
2	<b>REVISÃO DE LITERATURA</b> .....	17
2.1	<b>Aspectos históricos na construção do conceito de deficiência</b> .....	17
2.2	<b>Trabalho como fator de inclusão (e não de integração)</b> .....	20
2.3	<b>Legislação na proteção à PcD e a garantia de acesso ao trabalho</b> .....	22
3	<b>METODOLOGIA DA PESQUISA</b> .....	24
3.1	<b>Tipologia</b> .....	24
3.2	<b>Unidade de análise e Setores investigados</b> .....	24
3.2.1	<i>Universidade Federal do Ceará (UFC)</i> .....	24
3.2.2	<i>Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (PROGEP)</i> .....	24
3.2.3	<i>Secretaria de Acessibilidade UFC Inlui</i> .....	25
3.3	<b>Instrumento de medida</b> .....	25
4	<b>ANÁLISE E DESCRIÇÃO DOS RESULTADOS</b> .....	27
4.1	<b>Quantidades de ScD na UFC</b> .....	27
4.2	<b>Estratégia e Programa de Inclusão</b> .....	28
4.3	<b>Análise da Acessibilidade</b> .....	29
4.4	<b>Análise e definição do perfil do profissional com deficiência, sensibilização e recepção do ScD</b> .....	30
4.5	<b>Avaliação da Saúde Ocupacional</b> .....	31
4.6	<b>Capacitação, Desenvolvimento de Carreira, Promoção</b> .....	32
4.7	<b>Desafio: difundir em toda a instituição a cultura da inclusão</b> .....	33
5	<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS</b> .....	34
	<b>REFERÊNCIAS</b> .....	36
	<b>APÊNDICE A – INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS</b> .....	40

## 1 INTRODUÇÃO

Conforme o censo realizado em 2010 pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE, mais de 45 milhões de brasileiros apresentam algum tipo de deficiência, o que equivale a 23,9% da população total do país (OLIVEIRA, 2012) e segundo o Relatório Mundial sobre Deficiência (ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DE SAÚDE, 2012), quase todas as pessoas terão uma deficiência temporária ou permanente em algum momento de suas vidas.

No Brasil, o censo evidenciou ainda um hiato considerável entre a realização dos direitos humanos básicos das pessoas com deficiência (PcD's) e pessoas sem deficiência: as PcD's apresentaram taxas de alfabetização e níveis de instrução menores do que a população total em todas as regiões brasileiras, e também menores taxas de ocupação no mercado de trabalho, bem como menores taxas de trabalhadores com carteira assinada. As lacunas são ainda maiores na região nordeste ou quando se trata de deficientes mentais ou intelectuais e também de deficientes do gênero feminino (OLIVEIRA, 2012). Tais disparidades são em grande parte reflexos do processo histórico das PcD's, que contempla longos períodos de exclusão e de adoção de soluções segregacionistas.

Considera-se, todavia, que o momento atual desse processo histórico é orientado principalmente pelo paradigma dos direitos humanos. Pautado pela inclusão social, tal paradigma considera que a deficiência é sobretudo um resultado da interação entre PcD's e barreiras comportamentais e ambientais.

Dessa forma, na presente pesquisa evidencia-se a importância da atuação do Estado e de outros atores sociais, no sentido de remover e eliminar os obstáculos que impeçam o pleno exercício de direitos das PcD's, viabilizando o desenvolvimento de suas potencialidades, com autonomia e participação (PIOVESAN, 2013).

Nesse contexto, as PcD's passam a atuar como titulares de direito, o que pode ser percebido pelo lema “nada sobre nós, sem nós” (*nihil de nobis, sine nobis*), criado pelos ativistas sul-africanos com deficiência Michael Matusha e William Rowland, nos anos 1990, que evidencia a necessidade desse público de ter uma voz ativa na construção de qualquer política pública que trate de suas demandas (CARMO, 2011).

Assim, em resposta à longa história de discriminação, exclusão e desumanização das PcD's, temos hoje no Brasil um marco legal robusto, além de programas governamentais e outras articulações institucionais em prol delas. Dentre as medidas de inclusão, a garantia de acesso ao trabalho para as PcD's é prevista na legislação brasileira, através de cotas, a fim de garantir um percentual mínimo de contratação. Tal medida é uma forma de resgate da cidadania,

dado que o trabalho é um dos principais meios de se chegar às redes de relacionamento sociais e de se obter renda que lhes garantam viver com independência e dignidade.

Nesse contexto, a Constituição Federal do Brasil, em seu artigo 37, garante a reserva de vagas para PcD's na administração pública. Não obstante ao atendimento da obrigatoriedade legal de contratação, o presente trabalho pretende verificar se existe uma inclusão efetiva do servidor com deficiência em seu ambiente de trabalho, considerando-se que incluir uma pessoa com deficiência significa torná-la participante da vida social, econômica e política, assegurando o respeito aos seus direitos, bem como seu desenvolvimento pessoal (BANDINI *et al*, 2014). Assim, a questão (problema) da pesquisa tem como base a seguinte indagação: **Como a Universidade Federal do Ceará (UFC) tem atuado para promover a inclusão de servidores com deficiência (ScD's) no ambiente de trabalho?**

A temática aqui tratada foi abordada em estudos realizados em algumas instituições públicas de ensino superior (IFES); e em todas essas pesquisas os resultados apontam necessidades de aprimoramento das ações voltadas ao ScD, a despeito dos avanços percebidos (ASSIS, 2016; JACOBSEN *et al.*, 2015; NOGUEIRA, 2016; TEIXEIRA, 2016). Na UFC, Santos (2018) realizou uma pesquisa com 15 ScD's (de um universo de 114) sobre a socialização organizacional, constatando igualmente dificuldades relacionadas à acessibilidade, conquanto os avanços percebidos. A investigação revelou também o anseio dos ScD's por um Programa de Inclusão e Acompanhamento de PcD's na UFC, que trate melhor da adaptação desses servidores (SANTOS, 2018).

Assim, entendendo a importância do papel social da UFC e do seu poder de influência na coletividade, o presente trabalho pretende aprofundar a discussão sobre a temática na instituição e verificar como essa instituição, que continuamente produz e dissemina conhecimento, lida com a inclusão de seus servidores com deficiência, buscando agora fazer tal análise sob a ótica (percepção) dos gestores de recursos humanos.

Do exposto, o presente estudo tem como objetivo geral analisar, a partir de entrevistas com gestores da área de gestão de pessoas da UFC, as políticas de inclusão do servidor com deficiência, verificando se existe alguma política institucionalizada nessa área e quais suas características. Para tanto, tem-se como objetivos específicos: i) verificar junto à Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (PROGEP) da UFC, as ações existentes para servidores com deficiência; ii) analisar as contribuições da “Secretaria de Acessibilidade - UFC Inclui” nesse processo.

Para Nogueira (2016) o trabalho, juntamente com a família, é um dos principais propulsores de mudança para a PcD, sendo um meio fundamental para o alcance da inclusão,

pois faz com que a PcD se sinta capacitada e inserida numa rede que lhe possibilita criar um sentimento de pertencimento e identificação, reconhecer-se no produto que construiu e simbolizar o seu mundo, além de permitir o acesso a recursos econômicos e oportunidades para se alcançar uma boa saúde e bem-estar.

Conquanto seja o trabalho uma forma muito potente de incluir efetivamente a pessoa com deficiência, sabe-se que isso não é alcançado com a mera admissão. No Brasil, diferentemente dos Estados Unidos e da União Europeia, as políticas ainda têm mais ênfase na obrigatoriedade da inserção da PcD do que no combate a atitudes discriminatórias (NOGUEIRA, 2016).

Dessa maneira, considera-se que é urgente que se construa um caminho em que a preocupação não seja apenas em cumprir determinações legais, mas em que os princípios do paradigma social transformem efetivamente as relações de trabalho, mudando mentalidades, reconhecendo-se a riqueza da diversidade e dando voz à pessoa com deficiência, a fim de inibir a discriminação e derrubar as barreiras que foram erguidas ao longo da história desse público.

## 2 REVISÃO DE LITERATURA

### 2.1 Aspectos históricos na construção do conceito de deficiência

Importa esclarecer que o presente trabalho utilizará a terminologia “pessoa com deficiência (PcD)” para se referir à pessoa que tenha deficiência. Tal termo é o mesmo adotado pela Convenção Sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência, da Organização das Nações Unidas (ONU). Essa terminologia tem sido considerada mais adequada, pois evita reforçar a segregação e a exclusão social dessa população, ressaltando que, mais do que uma deficiência, estamos tratando de uma pessoa (BANDINI *et al*, 2014).

O termo “pessoa com deficiência” não camufla a deficiência, contudo destaca a pessoa à frente dessa característica, valorizando as diferenças e as necessidades decorrentes delas, diferentemente do termo “portador de deficiência”, inadequado por destacar a deficiência em prejuízo da condição humana e por ressaltar a ideia de que se a pessoa “porta” algo, ela também pode facilmente se livrar ou se desfazer dele. Igualmente é desapropriado o termo “pessoa com necessidades especiais”, por evidenciar uma ideia de situação temporária (pois necessidades especiais qualquer um pode ter ao longo de sua vida) em detrimento de uma característica que geralmente é permanente (BANDINI *et al*, 2014).

A história das PcD's foi cercada de nebulosidade por muitos séculos, o que lamentavelmente ainda reverbera na forma como a sociedade vê a pessoa com deficiência hoje, de modo que, a despeito das recentes conquistas sociais obtidas, ainda há muitos direitos a serem materializados (SILVA, 1986). Nesse aspecto, demonstra-se que a deficiência foi compreendida ao longo da história, conforme os fenômenos sociais, a partir de diferentes modelos: a) misticismo; b) médico; c) social; e d) sócio-relacional (TEIXEIRA, 2016).

Por muito tempo o “espiritual” foi usado para conceituar a deficiência. Mazzotta (1995) considera que até o século XVIII a deficiência ainda estava muito associada ao misticismo e ao ocultismo. Esse período foi marcado pela intolerância e nele a deficiência geralmente simbolizava impureza, pecado, ou mesmo, castigo divino (PIOVESAN, 2013). No Egito, essa ideia também era bastante dominante.

Destaca-se ainda que a maioria dos povos primitivos indicava o extermínio como solução para os problemas de crianças e adultos com deficiência física ou mental. Na Grécia, por exemplo, havia uma tradição arraigada de que crianças com defeitos de nascimento não deveriam sobreviver, sendo obrigação dos pais tomar as medidas necessárias para isso (SILVA, 1986). Em Roma, uma lei básica determinava a eliminação de crianças nascidas com deficiências físicas, as quais eram consideradas "monstras". Pensamentos discriminadores

dessa ordem também eram reproduzidos por Aristóteles, Platão e Sêneca, conforme mencionam Manica e Caliman (2015).

O advento do Cristianismo no império romano, com os ideais de caridade e amor, contribuiu no combate às práticas de eliminação das crianças deficientes, bem como, a partir do século IV, no surgimento dos primeiros hospitais e asilos de caridade que abrigavam indigentes e indivíduos com deficiência. Todavia, isso acabou por reforçar a exclusão desse indivíduo do convívio social e familiar (SILVA; LEITÃO; DIAS, 2016).

Não obstante, na idade média, o deficiente foi frequentemente associado a um indivíduo, por natureza, possesso por entidades malignas. Era uma crença comum inclusive a de que o corpo deficiente era reflexo de uma mente igualmente desvirtuada, e que tanto os loucos, os deficientes, quanto os criminosos tinham a mesma imagem de ofensa à normalização da sociedade (PLATT, 1999).

Somente no século XIX é que surge o modelo médico. Contrapondo-se à ideia de que deficiência era causada por manifestações espirituais, tal modelo preceitua que a causa real se devia a uma anormalidade na perspectiva médica e biológica (TEIXEIRA, 2016).

Essa compreensão dicotômica, no entanto, diferenciando os “normais” dos “anormais” foi um marco causador de forte segregação desses indivíduos, visto que nesse período vivia-se a Revolução Industrial, com a criação da máquina a vapor e o aumento da complexidade no trabalho. Assim, tais pessoas eram consideradas improdutivas para o trabalho, incapazes, ficando abandonadas à própria sorte ou à caridade.

Aliás, com o viés assistencialista desse modelo, surgem as entidades de assistência, de reabilitação e cura (visto que a deficiência era uma “doença” a ser curada). Era comum que essas pessoas fossem privadas de contato social, educação, cultura ou lazer; ou ainda exploradas, como Joseph Carey Merrick (1862-1890), conhecido como o Homem Elefante, exposto em um circo devido a deformações provocadas por uma neurofibromatose múltipla (BANDINI *et al.*, 2014).

O modelo médico está, portanto, muito atrelado à idealização do belo, perfeito e saudável – uma herança da “promoção da beleza harmônica” da Grécia Antiga. De modo que, com o estabelecimento de um padrão de normalidade, graus de deficiência surgem e o sentimento de repulsa aos corpos com deficiência tende a aumentar quanto mais desviante for esse corpo em relação ao que se considera como padrão, criando inclusive relações de superioridade ou de inferioridade entre as próprias PcD’s (TEIXEIRA, 2016).

A transição dessa perspectiva individual e médica para uma perspectiva estrutural e social marca o surgimento do “modelo social”, no qual as pessoas são vistas como deficientes

pela sociedade e não devido aos seus corpos (ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DE SAÚDE, 2012). Tal modelo passa a admitir a diversidade e especificidade dos corpos, colocando a deficiência como um resultado das barreiras impostas aos corpos com impedimentos, o que gera a experiência da desigualdade. Opressão é, portanto, atributo, não de deficiências corporais, mas de uma sociedade não inclusiva (TEIXEIRA, 2016). Citado modelo confronta os conceitos de “lesão” e “deficiência” e ainda questiona a construção histórica e cultural do que se considera “normal” e o estigma que as pessoas não enquadradas no padrão carregam. A “lesão” é algo inerente ao corpo e, quiçá, ao homem.

Segundo Silva (1986), por exemplo, há evidências da ação de osteoartrite no esqueleto de um homem de Neanderthal, de mais de 40.000 anos atrás. Assim, o modelo social vem esclarecer que a lesão seria um dado corporal sem valor, relacionado com o defeito ou a ausência parcial ou total de um membro, organismo ou mecanismo corporal. Por outro lado, a deficiência seria o resultado da interação de um corpo com lesão em uma sociedade discriminatória. Portanto, uma pessoa com lesão não irá necessariamente vivenciar a deficiência, a qual está mais relacionada a uma adaptação na sociedade (TEIXEIRA, 2016).

Na década de 50, após a Segunda Guerra Mundial, era grande a quantidade de soldados heróis mutilados e vítimas de bombardeio que não reencontravam espaço na sociedade, o que reforçou a necessidade de um novo olhar sobre as PcD's. Com isso, diversas organizações nacionais e internacionais passaram a se mobilizar em defesa dos direitos das PcD's. Movimentos em defesa das minorias incentivaram a criação de documentos internacionais que introduzissem novos conceitos, a fim de derrubar barreiras e estimular a inclusão das PcD's na sociedade e no trabalho (BANDINI *et al.*, 2014).

Atualmente, é melhor aceito que a deficiência não deva ser vista como algo puramente médico nem como algo puramente social. Conforme a Organização Mundial da Saúde (2012) uma abordagem mais equilibrada, que dê o devido peso aos diferentes aspectos da deficiência, tornou-se necessária. Com isso, o preâmbulo da Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, e seu Protocolo Facultativo, conforme Decreto nº 6.949, de 25 de agosto de 2009, reconhecida em nosso ordenamento jurídico com *status* de emenda constitucional, aborda o fato de que deficiência seja um conceito em evolução, sendo resultante da interação entre pessoas com deficiência e as barreiras do meio em que estão inseridas, conceituando pessoas com deficiência como:

(...) aquelas que têm impedimentos de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, os quais, em interação com diversas barreiras, podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdades de condições com as demais pessoas. (BRASIL, 2009).

Tal conceito surgiu da necessidade de se promover igualdade, conforme o modelo social, combinado com a necessidade de catalogação dos impedimentos, fruto do modelo médico, denunciando também a opressão, conforme a matriz dos direitos humanos (TEIXEIRA, 2016).

## **2.2 Trabalho como fator de inclusão (e não de integração)**

A Constituição Federal do Brasil, em seu art. 7º, inciso XXXI, proíbe qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador com deficiência (BRASIL, 1988). O artigo 27 da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, das Nações Unidas reconhece “o direito das pessoas com deficiência de trabalhar, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas”, visando a proteção do direito ao trabalho das PcD’s, dadas as injustiças sofridas por esse público. Em vários países, as PcD’s em idade de trabalhar apresentam baixas taxas de empregabilidade e taxas muito mais altas de desemprego se comparadas a pessoas sem deficiências, sendo essas menores taxas de participação no mercado de trabalho uma das principais vias através do qual a deficiência pode levar à pobreza (ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DE SAÚDE, 2012).

Ademais, o trabalho tem um forte papel definidor e atualizador da identidade do sujeito, pois, para fazer a sua história, o homem necessita produzir sua vida material e por meio dela fabricar sua existência. Nesse sentido, o trabalho é um elemento mediador entre homem e natureza, sendo também um dos alicerces da autoestima e da identidade social. O trabalho confere humanidade e dignidade ao homem, numa perspectiva de realização pessoal e pertencimento social. É comum, por exemplo, que a perda do trabalho esteja relacionada a: perda de identidade, ausência de referência, baixa autoestima, ressentimento, sensação de abandono, de incompetência, abalo das relações familiares, assim como outros acometimentos (BARBOSA-GOMES, 2009).

A Convenção 159 da OIT (Organização Internacional do Trabalho), de 1983, reconhece ainda que a possibilidade de uma PcD conseguir, permanecer e progredir no emprego é substancialmente limitada em decorrência de uma reconhecida desvantagem física ou mental. Diante disso, o Instituto Ethos considera que a inclusão faz parte do compromisso ético de promover a diversidade, respeitar a diferença e reduzir as desigualdades sociais, o que coloca a inclusão de PcD’s entre os temas mais importantes a serem tratados pelas empresas (GIL, 2002).

Sasaki (1997), por sua vez, conceitua a inclusão como o processo pelo qual sociedade busca adaptar-se às necessidades da PcD, a fim de que esta possa desenvolver-se em todos os aspectos de sua vida. Ao tratar da postura da sociedade quanto ao acesso ao mercado

de trabalho pela PcD, o autor considera quatro fases históricas (e ao mesmo tempo, ainda presentes em nossa realidade), a saber:

1) Exclusão: a PcD não tinha acesso ao mercado de trabalho, sendo condenada por lei qualquer empresa que empregasse PcD, pois isso era considerado uma crueldade. Tal pensamento era influenciado por um viés protecionista. Hoje, a exclusão persiste por outros motivos: falta de reabilitação física e profissional, baixa escolaridade, falta de acessibilidade, falta de apoio das próprias famílias e falta de qualificação para o trabalho;

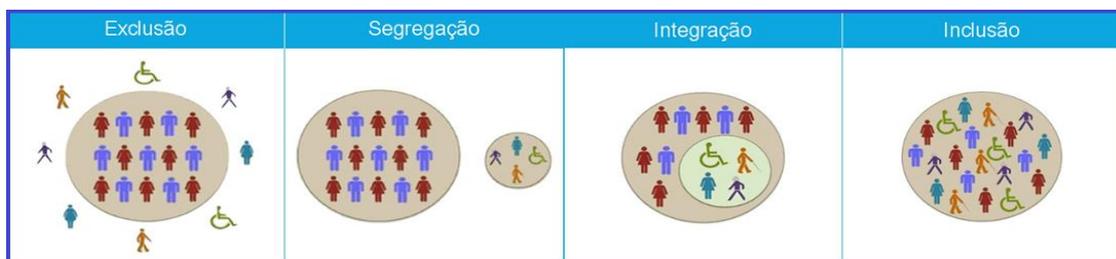
2) Segregação: aqui há oferta de trabalho, mas não de emprego, no interior de instituições filantrópicas, ou no próprio domicílio, fruto de uma ótica paternalista e também pelo interesse de lucro, pois a mão-de-obra era fácil e sem vínculos empregatícios. Prática que ainda persiste nos dias de hoje, no mundo e no Brasil;

3) Integração: PcD são aceitas no mercado de trabalho, desde que isso não exija adaptações no ambiente de trabalho, ou que a PcD tenha a qualificação para o posto e a empresa aceite fazer pequenas adaptações, ou então que a PcD seja segregada em um posto de trabalho específico para ela. A empresa, contudo, não se preocupa em envolver os demais empregados nessa integração da PcD, não havendo uma adequada promoção de interação social; e

4) Inclusão: aqui a empresa se esforça por modificar-se a fim de empregar PcD's, por acreditar no valor da diversidade humana. Assim, efetua mudanças fundamentais nas práticas administrativas, implementa adaptações no ambiente físico, adapta procedimentos e instrumentos de trabalho, treina todos os recursos humanos na questão da inclusão. A PcD encontra um ambiente para ter todas as suas potencialidades aproveitadas. Tal cenário é o que deve ser almejado por todos.

A Figura 1 ilustra de modo didático essas diferentes abordagens do mercado de trabalho e a PcD.

Figura 1 – Fases da inclusão da PcD, conforme Sasaki (1992)



Fonte: Adaptado de <http://www.filosofiahoje.com/2014/01/inclusao-social-de-verdade.html>

Daí, tem-se que o ideal é promover a inclusão da PcD no ambiente de trabalho e não apenas a integração (admissão), a fim de que o trabalho gere de fato todos os benefícios possíveis na identidade da PcD.

### **2.3 Legislação na proteção à PcD e a garantia de acesso ao trabalho**

Os avanços legais conquistados pelas PcD's foram frutos do protagonismo desse público num movimento de lutas por cidadania e respeito aos direitos humanos, especialmente a partir do final da década de 1970. Assim, a Assembleia Geral da ONU proclama 1981 como o Ano Internacional das Pessoas Deficientes.

No Brasil, o movimento das PcD's se intensificou após a queda do regime militar, com a volta da liberdade de expressão. Com isso, em 1986, o estado brasileiro cria a Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência (CORDE), e em 1989, a Política Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência (NOGUEIRA, 2016).

A Constituição Federal de 1988, por sua vez, em seu art. 7º, proíbe qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência, responsabiliza o Estado pela saúde, a assistência social e o atendimento educacional especializado e cria cotas para PcD's nos cargos públicos (BRASIL, 1988), as quais foram efetivadas mediante a Lei nº 8.112/90, que garante a reserva de até 20% das vagas oferecidas em concursos para as PcD's, tendo o Decreto nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999, estabelecido que o percentual mínimo seja de 5%. Já a Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, efetivou as cotas para PcD's em empresas de um modo geral, convencionando que qualquer empresa privada e com 100 ou mais empregados deve preencher de 2 a 5% dos seus cargos com PcD's. A Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989, em seu artigo 8º, tipifica, por sua vez, como crime punível com reclusão de 2 (dois) a 5 (cinco) anos e multa obstar inscrição em concurso público ou acesso de alguém a qualquer cargo ou emprego público, em razão de sua deficiência e negar ou obstar emprego, trabalho ou promoção à pessoa em razão de sua deficiência.

Outras conquistas são: a Lei nº 11.180, de 23 de setembro de 2005 que trata da contratação de aprendizes com deficiência independente do limite de idade, e a Lei Complementar nº 142, de 8 de maio de 2013, que regulamentou a concessão de aposentadoria da PcD de que trata a Constituição Federal (SILVA; LEITÃO; DIAS, 2016).

Concomitantemente a esse cenário nacional, ocorre destacada mobilização em nível internacional: em 1983, surge a Convenção OIT nº 159, sobre Reabilitação Profissional e Emprego de Pessoas Deficientes, concluída em Genebra e aprovada pelo Congresso Nacional Brasileiro, via Decreto Legislativo nº 51, de 25 de agosto de 1989, cuja finalidade é assegurar que existam medidas adequadas de reabilitação profissional ao alcance de todas as categorias de pessoas deficientes e promover oportunidades de emprego. Em 1999, o Brasil assina a Convenção Interamericana para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as

Pessoas Portadoras de Deficiência, conhecida como Convenção da Guatemala, a qual é promulgada pelo Decreto nº 3.956, de 08 de outubro de 2001 (SILVA; LEITÃO; DIAS, 2016).

Um marco histórico da luta pelos direitos das PcD's ocorre em 13 de dezembro de 2006, quando foi adotada pela ONU a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, a qual é considerada inovadora em muitos aspectos, sendo o tratado de direitos humanos mais rapidamente negociado e o primeiro do século XXI. Ela traz uma nova perspectiva sobre a PcD, alterando a percepção da deficiência e reconhecendo que todas as pessoas devem ter a oportunidade de alcançar de forma plena o seu potencial (PIOVESAN, 2013). No Brasil, ela foi aprovada por meio do Decreto Legislativo nº 186, de 9 de julho de 2008, conforme o procedimento previsto no § 3º do art. 5º da Constituição, obtendo equivalência de Emenda Constitucional (SILVA; LEITÃO; DIAS, 2016).

Todavia, em nosso país, o mais completo diploma sobre inclusão é a Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015, que institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência ou Estatuto da Pessoa com Deficiência (BRASIL, 2015), para a qual a colocação competitiva da PcD no trabalho, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, constitui um modo de inclusão, que demanda para o ambiente de trabalho o cumprimento das regras de acessibilidade, o fornecimento de recursos de tecnologia assistiva e a adaptação razoável, a partir da observância das seguintes diretrizes:

(...) I - prioridade no atendimento à pessoa com deficiência com maior dificuldade de inserção no campo de trabalho; II - provisão de suportes individualizados que atendam a necessidades específicas da pessoa com deficiência, inclusive a disponibilização de recursos de tecnologia assistiva, de agente facilitador e de apoio no ambiente de trabalho; III - respeito ao perfil vocacional e ao interesse da pessoa com deficiência apoiada; IV - oferta de aconselhamento e de apoio aos empregadores, com vistas à definição de estratégias de inclusão e de superação de barreiras, inclusive atitudinais; V - realização de avaliações periódicas; VI - articulação intersetorial das políticas públicas; VII - possibilidade de participação de organizações da sociedade civil (BRASIL, 2015).

A legislação é de grande importância na garantia de acesso ao trabalho pela PcD, contudo ela por si só não possui o poder de gerar transformações sociais, especialmente quando suas exigências são mais quantitativas. Assim, é fundamental que sejam verificadas (e cobradas) as ações que estão sendo realizadas a fim de eliminar as barreiras e dificuldades que se opõem à promoção de uma efetiva inclusão das PcD's no ambiente de trabalho e, conseqüentemente, no convívio social, fato que justifica a realização da presente pesquisa.

### **3. METODOLOGIA DA PESQUISA**

#### **3.1. Tipologia**

Trata-se de pesquisa exploratória, quanto aos seus objetivos, pois visa proporcionar maior familiaridade com o problema, com vistas a torná-lo mais explícito (GIL, 2008), caracterizada, *a priori*, como sendo de abordagem qualitativa e aplicada, predominantemente descritiva, com o pesquisador entrando em contato direto com o ambiente em que o fenômeno está inserido. Para tanto, quanto aos procedimentos técnicos, foram utilizados levantamento bibliográfico, além de pesquisa documental, e entrevistas com gestores da área, com uso também de dados quantitativos para aclarar algum aspecto da questão investigada.

Como estratégia de pesquisa, foi utilizado o estudo de caso, que consiste num estudo aprofundado de um objeto, permitindo seu amplo e detalhado conhecimento, o que proporciona uma visão global do problema e possibilita identificar possíveis fatores que o influenciam ou são por ele influenciados (GIL, 2008).

#### **3.2 Unidade de análise e Setores investigados**

##### **3.2.1. Universidade Federal do Ceará (UFC)**

A UFC (Universidade Federal do Ceará) é a instituição estudada neste trabalho que pretende investigar a atuação, quanto à inclusão do ScD (servidor com deficiência), das suas seguintes unidades: PROGEP (Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas) e Secretaria de Acessibilidade - UFC Inlui.

A UFC é uma autarquia federal de regime especial vinculada ao Ministério da Educação, criada pela Lei nº 2.373, de 16 de dezembro de 1954, com o propósito de atuar nas seguintes áreas: ensino, investigação científica e extensão. É composta de sete *campi*, denominados Campus do Benfica, Campus do Pici e Campus do Porangabuçu, todos localizados no município de Fortaleza (sede da UFC), além do Campus de Sobral, Campus de Quixadá, Campus de Crateús e Campus de Russas (UFC, 2017).

##### **3.2.2. Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (PROGEP)**

A PROGEP é uma unidade da Administração Superior da Universidade Federal do Ceará, diretamente subordinada à Reitoria da UFC. Compete a essa unidade administrar os fatores humanos, servidores públicos docentes e técnico-administrativos em educação, de modo que esses entreguem resultados organizacionais e individuais. Visando à maximização da

eficiência nos processos de trabalho e o alcance da satisfação no trabalho desses colaboradores, a PROGEP trabalha com os seguintes subprocessos: dimensionamento, seleção, gestão de carreiras, formação e capacitação, qualidade de vida no trabalho, relacionamento interno e externo, conformidade legal e normativa e da gestão da informação de pessoal.<sup>1</sup>

### 3.2.3. Secretaria de Acessibilidade UFC Inlui

Criada em 2010, a Secretaria de Acessibilidade “UFC Inlui” trata-se de um setor exclusivo para elaborar ações rumo à inclusão de pessoas com deficiência, cujo público-alvo contempla tanto alunos quanto servidores. Com três eixos de atuação (tecnológico, atitudinal e pedagógico) a Secretaria trabalha na formulação de uma política central de acessibilidade na UFC, agindo para que esta seja respeitada e implementada nos diversos espaços da Universidade. Não se trata de um órgão executor – embora ofereça serviços como digitalização de textos, leitores, revisão de projetos arquitetônicos, entre outros – e, sim, de um núcleo de fomentação e acompanhamento de ações intersetoriais.<sup>2</sup>

### 3.3 Instrumento de medida

A realização do presente estudo foi efetuada mediante uso de entrevista com os gestores das unidades acima mencionadas, baseada em um roteiro semiestruturado, o qual foi elaborado com base no roteiro de Campos, Vasconcellos e Kruglianskas (2013) – construído para uma realidade do setor privado – com modificações baseadas nas concepções de Gil (2002) e Bandini *et al* (2014) e nas recomendações da Organização Internacional do Trabalho (2006) e do Decreto Federal nº 3.298/99 (BRASIL, 1999). O roteiro está exposto no APÊNDICE A.

As entrevistas foram realizadas presencialmente com os seguintes gestores da PROGEP: a) coordenadora da Coordenadoria de Desenvolvimento e Capacitação (CODEC); b) diretora da Divisão de Apoio Psicossocial (DIAPS); c) diretora da Divisão de Formação Profissional (DIFOP); e d) diretora da Divisão de Carreira e Avaliação de Desempenho (DICAD). E na Secretaria de Acessibilidade UFC-Inlui foram entrevistados: a) o Responsável pela Divisão de Apoio Pedagógico ao Aluno e Formação para a Inclusão; e b) servidor da Divisão de Tecnologia Assistiva. A pedido dos primeiros gestores, as entrevistas não foram gravadas, sendo realizadas anotações, das informações concedidas, pela pesquisadora.

<sup>1</sup> PRÓ-REITORIA DE GESTÃO DE PESSOAS. Visão, Missão e Valores. Fortaleza, 2018. Disponível em: <<http://www.progep.ufc.br/sobre-a-progep/visao-missao-e-valores/>>. Acesso em: 09 jun. 2018.

<sup>2</sup> SECRETARIA DE ACESSIBILIDADE. Sobre a Secretaria de Acessibilidade UFC Inlui. Fortaleza, 2018. Disponível em: <<http://www.acessibilidade.ufc.br/sobre-a-secretaria-de-acessibilidade-ufc-inlui/>>. Acesso em: 09 jun. 2018.

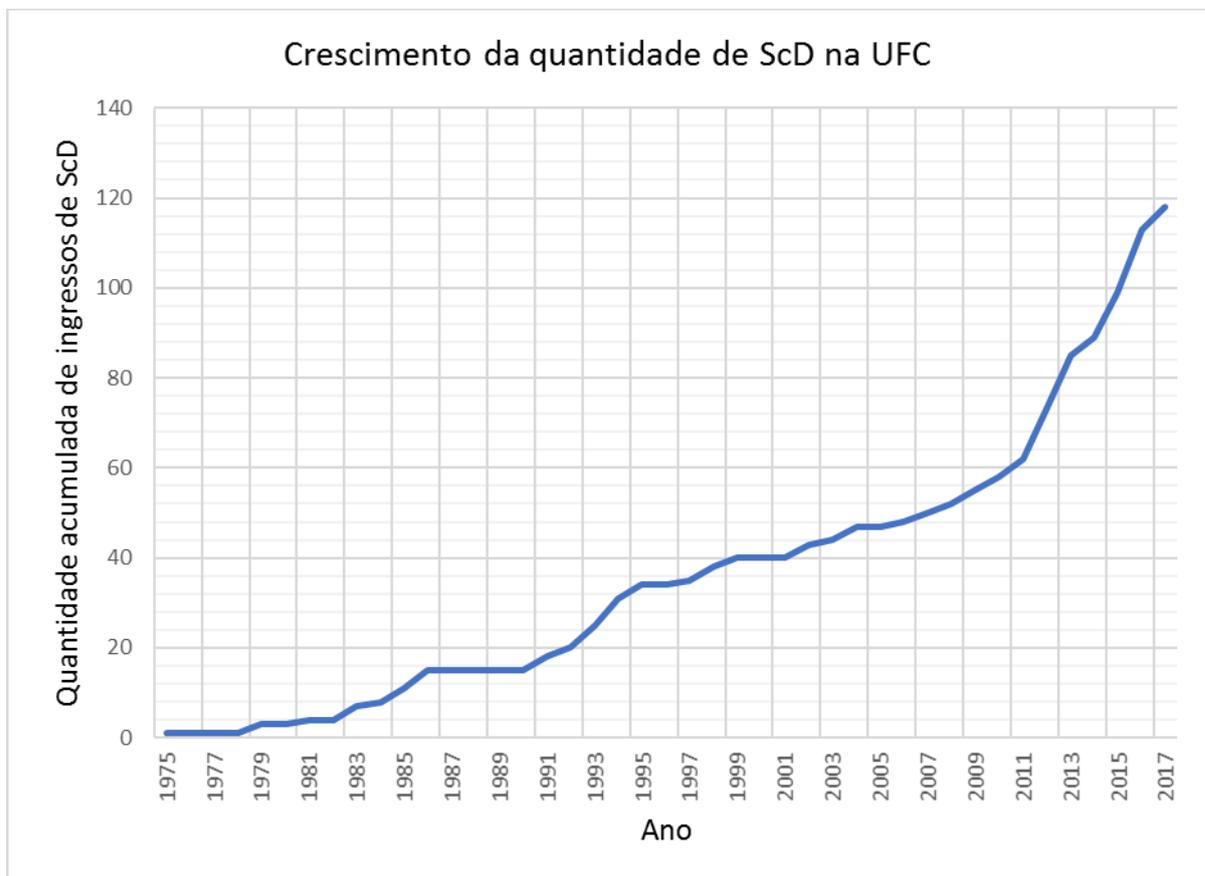
Também foi efetuado uma consulta, via Sistema Eletrônico do Serviço de Informação ao Cidadão (e-SIC), protocolada em 31/03/2018 sob número 23480.007273/2018-62, e respondida em 03/05/2018, em que se solicitou dados atuais referente aos ScD da UFC, como cargo, data de ingresso, tipo de deficiência.

## 4. ANÁLISE E DESCRIÇÃO DOS RESULTADOS

### 4.1. Quantidades de ScD na UFC

Conforme dados fornecidos via consulta ao e-SIC (protocolo 23480.007273/2018-62), existem 118 servidores com deficiência na UFC (dados coletados em junho/2018). Nessa consulta foi solicitada a informação da data de ingresso de cada ScD, a fim de se verificar como tem crescido a entrada de ScD ao longo dos anos na UFC. E a análise desses dados demonstra que há uma tendência de aumento cada vez maior na quantidade desse público, conforme Gráfico 1.

Gráfico 1: Tendência de crescimento da quantidade de ScD na UFC.



Fonte: Elaborado pela autora.

Pelo Gráfico 1, percebe-se que o ingresso de ScD foi alavancado a partir de meados de 2010. Curiosamente, nesse mesmo ano houve a criação da Secretaria de Acessibilidade UFC Inlui, e também, nessa mesma época, a UFC passou a aumentar seus esforços para atender as demandas legais relativas a pessoa com deficiência.

## 4.2. Estratégia e Programa de Inclusão

Sobre a responsabilidade pela inclusão do ScD na UFC, a PROGEP e a Secretaria de Acessibilidade são os principais responsáveis. Na PROGEP, o ScD é avaliado, na sua admissão, por uma equipe multiprofissional da Coordenadoria de Perícia e Assistência ao Servidor (CPASE), e o relatório dessa avaliação é utilizado pela Coordenadoria de Desenvolvimento e Capacitação (CODEC), para fins de subsidiar a escolha da lotação do servidor. A Secretaria de Acessibilidade, por sua vez, atua na ambientação do ScD. A Secretaria recebe os dados da PROGEP, quanto à lotação do servidor e quanto às suas necessidades específicas, a fim de promover a ambientação do servidor, por exemplo, sua Divisão de Tecnologia Assistiva verifica qual a tecnologia que o ScD vai necessitar (como uma lupa, um mouse adaptado, um software para seu computador) e providencia isso, ou caso haja necessidade de intervenção estrutural, a Secretaria aciona setores específicos para realizarem essas modificações.

Contudo, quanto a existência de uma política específica de inclusão para o ScD, foi informado que essa não existe. Na PROGEP, o que existe é um programa de Saúde e Bem-estar no trabalho, conduzido pela Coordenadoria de Qualidade de Vida no Trabalho (COQVT), que contempla todos os servidores, inclusive o ScD, a fim de proporcionar-lhes melhorias das condições de trabalho e do seu bem-estar. Conforme informado pela diretora da DIAPS/COQVT, o programa age por demanda quanto ao ScD, assim ele precisa se manifestar e informar sua condição, bem como suas solicitações, para obter atendimento específico.

Não obstante, investigando o Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) da UFC para o período 2018-2022, no Eixo Pessoas, foi identificado um único objetivo estratégico que trata de inclusão de ScD: o objetivo “OE03”, que fala em “Proporcionar qualidade de vida no trabalho, através de um ambiente estimulante, **inclusivo**, seguro e saudável, garantindo o bem-estar e favorecendo o comprometimento organizacional” (grifo nosso). Tal objetivo tem quatro ações estratégicas e somente uma delas trata especificamente de inclusão, a “OE03.A1”, que diz o seguinte: “Criar agenda positiva de ética, **inclusão** e direitos humanos, voltada para os servidores” (grifo nosso).<sup>3</sup>

Assim, denota-se que há esforços da gestão para atendimento das demandas legais, contudo, conforme preconiza a Organização Internacional do Trabalho (2006), não se percebeu claramente a presença de uma estratégia de gestão de questões relativas a deficiência como

---

<sup>3</sup> PRÓ-REITORIA DE GESTÃO DE PESSOAS. Ações Operacionais do Plano de Desenvolvimento Institucional – Eixo Pessoas. Fortaleza, 2018. Disponível em <<http://www.progep.ufc.br/wp-content/uploads/2018/05/acoes-pdi-pessoas.pdf>> Acesso: 09 junho 2018.

parte integrante da estratégia de desenvolvimento de recursos humanos; não há pessoas treinadas a fim de coordenar um programa específico nesse sentido (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2006). A falta de objetivos estratégicos que tratem de modo mais específico da inclusão do ScD no PDI também vai de encontro ao que preceitua GIL (2002), a qual cita que medidas tomadas pela empresa para incluir entre seus funcionários pessoas com deficiência só serão eficazes se houver um compromisso firme da direção com esse processo.

### **4.3. Análise da Acessibilidade**

Sobre a acessibilidade, foi citado que se busca dar autonomia ao ScD na UFC, mas apenas quando há solicitação formalizada, isto é, a gestão tem postura mais passiva: não há ainda um movimento em garantir, de modo prévio, um ambiente inclusivo.

Assim, a adaptação do ScD segue basicamente esse rito: A PROGEP decide a lotação do ScD, com base no relatório da equipe multiprofissional e das solicitações do próprio ScD; isso é informado à Secretaria de Acessibilidade que se responsabiliza pela adaptação, com enfoque nas tecnologias assistivas, ou encaminhando à UFC-INFRA (Superintendência de Infraestrutura e Gestão Ambiental) solicitações para adequação de infraestrutura física dos prédios. Assim, o ScD tem em definitivo essa tecnologia de que precisa no seu local de trabalho. No entanto, já houve casos em que as adaptações foram inviáveis, principalmente pelo fato de alguns prédios serem muito antigos, ou as condições de acessibilidade serem precárias no entorno do local de trabalho, fora dos muros da UFC, levando a gestão a mudar a lotação do ScD. A solução desse tipo de problema, portanto, dependeria de uma ação conjunta entre a UFC e a Prefeitura Municipal.

Uma dificuldade citada pela Secretaria é a existência de barreira atitudinal. Por exemplo, quando a Secretaria fornece cursos que visam difundir e instrumentalizar a cultura de inclusão, ainda é baixa a disposição dos demais servidores e até das chefias em realizá-los. Cita-se, como exemplo, caso em que a STI (Secretaria de Tecnologia da Informação) criou um modelo de site acessível, e a Secretaria de Acessibilidade forneceu oficinas para os setores operacionalizarem seus sítios nesse modelo, contudo turmas não foram fechadas por conta do baixo interesse. Outra dificuldade apontada é que a Secretaria dispõe de uma Divisão de Tradutores e Intérpretes, cujos serviços podem ser utilizados na gravação de vídeos em linguagem de libras para uso em comunicações institucionais em meio digital, como na tradução de editais de concursos. Foram divulgados para todos os setores os procedimentos e prazos para

solicitar tal serviço, no entanto, por falta de cultura de inclusão, muitos setores não se utilizam dessas ferramentas, ou as solicitam não respeitando o prazo adequado, inviabilizando a prestação de um trabalho eficiente, pois, com um curto período, ou a Secretaria não consegue executar o serviço ou o executa com comprometimento da qualidade. Não obstante, segundo a Secretaria, há exigência de que documentos oficiais e editais tenham sua versão em libras, a despeito de muitos não respeitarem essa norma.

Dessa forma, a UFC trabalha com adaptações razoáveis, todavia, somente mediante provocação. É certo também que a PROGEP busca reduzir barreiras de comunicação, oferecendo cursos de libras, em seu plano de capacitação anual dos seus servidores, por exemplo, com vistas a viabilizar a inclusão dos servidores surdos.

Sobre desenho universal<sup>4</sup>, a Secretaria informou que, embora sua concretização ainda esteja muito insipiente, já foram encaminhadas, via ofício e protocolo, as instruções e normas pertinentes, como a NBR9050 e noções de *design* universal, aos setores de engenharia (UFC INFRA e COP - Comissão Permanente de Licitação de Obras e Projetos), inclusive em reunião com a alta Administração e sua ciência. Todavia, um agravante desse quadro é a situação orçamentária vigente. Com os recursos mais escassos, os cortes nos gastos afetam bastante essa meta. Aliás, segundo o entrevistado, os projetos de obras que visam promoção de acessibilidade ainda não são priorizados e, em tempos de crise, são os primeiros a serem alvos dos cortes de gastos.

Dessa maneira, percebe-se que o empenho em promover adaptações e tornar o ambiente de trabalho mais acessível procura seguir as recomendações da ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (2006). Já quanto ao desenho universal, Gil (2002) considera muito importante sua concretização, estimando que o acréscimo de custo para construir seguindo parâmetros de desenho universal seja de menos de 5%, e os seus benefícios não alcançam só pessoas com deficiência, mas todos os usuários do serviço público, inclusive obesos, cardíacos, gestantes, idosos.

#### **4.4. Análise e definição do perfil do profissional com deficiência, sensibilização e recepção do ScD**

Na UFC, nota-se que a administração busca dar ao ScD tarefas que sejam adequadas a ele. Todavia, quanto ao foco nas potencialidades ou nas deficiências do profissional, por conta

---

<sup>4</sup> DESENHO UNIVERSAL: concepção de produtos, ambientes, programas e serviços a serem usados por todas as pessoas, sem necessidade de adaptação ou de projeto específico, incluindo os recursos de tecnologia assistiva; (inciso II, § 3º, art. 2º, Lei Nº 13.146, de 6 de julho de 2015)

das dificuldades citadas, especialmente quanto a acessibilidade física, a característica “deficiência” ainda pesa mais do que as potencialidades e competências do servidor, na escolha de suas tarefas e especialmente do seu local de trabalho. Assim, fatalmente, ScDs acabam se concentrando em uma ou poucas áreas da instituição, isto é, há locais de trabalho inacessíveis, visto que, mesmo que a UFC se esforce em fazer adaptações no setor, há casos em que os impedimentos externos (por exemplo, calçamento irregular, falta de transporte público acessível) se constituem em verdadeiras barreiras para que o ScD seja lotado naquela área. Tal dificuldade pode impedir que o ScD desenvolva plenamente suas potencialidades e habilidades.

Dentro dessas possibilidades, há sim interação entre pessoas sem e com deficiência. No entanto, quanto a preparação e sensibilização prévia do ambiente de trabalho e colegas que receberão um novo ScD, foi informado de que isso só é promovido quando há solicitação expressa do setor em questão. A Secretaria de Acessibilidade é a responsável por esse processo. De maneira mais geral, todavia, a Secretaria procura promover periodicamente cursos em parceria com a DIFOP, a fim de promover a cultura de inclusão na instituição.

Dessa maneira, a UFC atende às recomendações da Organização Internacional do Trabalho (2006) quanto a oferecer ao ScD adaptações no seu ambiente de trabalho, bem como os apoios necessários, considerando as pontuações do servidor. Contudo, é necessário que essas pessoas não fiquem concentradas em poucos setores, mas que seja dado a elas a possibilidade de evoluírem, de serem promovidas ou de terem outras funções e contato com os demais funcionários da instituição, a fim de se evitar uma segregação indesejável no ambiente de trabalho (GIL, 2002). Também é necessário que a instituição promova a sensibilização dos servidores, especialmente os que receberão um ScD, independentemente de ser provocada, conforme recomendações da Organização Internacional do Trabalho (2006), inclusive com uma atuação da direção disseminando os parâmetros do respeito à diferença e da responsabilidade social, visto que despertar o espírito de equipe é fundamental para envolver coletivamente a empresa na ação pela inclusão (GIL, 2002).

#### **4.5. Avaliação da Saúde Ocupacional**

Na UFC, a deficiência ou incapacidade é diagnosticada e caracterizada por equipe multidisciplinar, conforme Decreto nº 3.298/1999. Existe o programa de Saúde e Bem-estar no trabalho, voltado para todos os servidores em geral, ofertado pela COQVT, que atua mais especificamente para o ScD, quando demandada. Assim, ações de promoção da qualidade de vida são realizadas para todos os servidores, inclusive para o ScD, que precisa, contudo, informar sua condição previamente, a fim de haver adaptação adequada da ação, dado que a

COQVT relata dificuldades na infraestrutura, por exemplo, o auditório usado nas atividades fica em andar superior, inacessível a cadeirantes, assim, caso eles queiram participar dessas atividades, precisam manifestar previamente sua condição e seu desejo de ser incluído, para que sejam tomadas as providências cabíveis.

Quanto a atuação da equipe multiprofissional, durante o estágio probatório, avaliando a compatibilidade entre as atribuições do cargo e a deficiência do candidato, conforme previsto no Decreto nº 3.298/1999, foi informado que esse trabalho ainda não foi institucionalizado, embora existam discussões sendo realizadas a fim de estabelecer esse trabalho, que ainda está sendo definido.

#### **4.6. Capacitação, Desenvolvimento de Carreira, Promoção**

Quanto a divulgação das oportunidades de capacitação em meio digital, nota-se que isso ainda não é realizado de forma acessível. Embora, segundo a Secretaria de Acessibilidade, o modelo de site acessível já exista, mas os setores da UFC ainda não tenham o hábito de fazer uso dele. Isso contraria as recomendações da Organização Internacional do Trabalho (2006) sobre a igualdade de oportunidades de desenvolvimento profissional, bem como de garantia de disponibilização dessas informações para todos os trabalhadores, o que pode impedir que o ScD usufrua do programa de capacitação existente na instituição.

Quanto a garantia de acessibilidade nos locais de capacitação, foi informado que só é disponibilizada quando demandada explicitamente pelo ScD. Segundo a diretora, responsável pela capacitação, recentemente foi inserida uma opção, na inscrição para os cursos que é feita online, em que é possível que o ScD manifeste sua condição e solicite que o evento de capacitação seja acessível. Até então, o curso era ministrado em locais diversos, até sem acessibilidade, caso o ScD, mesmo inscrito, não se manifestasse. No entanto, conforme recomendações da Organização Internacional do Trabalho (2006), ao desenvolver oportunidades de treinamento, empregadores já deveriam assegurar que essas oportunidades fossem também acessíveis a pessoas com deficiência, especialmente, porque esses cursos são fundamentais para a progressão na carreira do ScD, que pode, portanto, ficar comprometida.

Quanto a avaliação de desempenho, foi informado que não existem critérios de desempenho adaptados com padrões de desempenho adequados. A avaliação é igual para todos. Não obstante, a Organização Internacional do Trabalho (2006) relata que pode ser preciso rever requisitos de desempenho, em consulta com os trabalhadores com deficiência, sobretudo no estágio inicial ou depois que um trabalhador tenha adquirido alguma deficiência. Sobre a

acessibilidade dessa avaliação, que é formada também de uma autoavaliação em meio digital, foi informado, que em caso do ScD não conseguir efetuar-la, ele contará com um agente em sua unidade que lhe apoiará, a fim de que ele consiga realizar essa autoavaliação. O que é questionável, quanto a garantia de autonomia.

#### **4.7. Desafio: difundir em toda a instituição a cultura da inclusão**

Na Secretaria de Acessibilidade, relatou-se um caso que demonstra como os desafios para difundir uma cultura de inclusão na UFC ainda são grandes: sabendo que em 2018 haveria uma quantidade considerável de estudantes com deficiência se matriculando na UFC, em virtude do aumento na reserva de cotas para PcD's, a Secretaria de Acessibilidade procurou em 2016 e 2017 reunir-se com coordenações e unidades acadêmicas para realizar uma preparação prévia para a recepção dos estudantes com deficiência. Contudo, dos mais de cem cursos da UFC, apenas cinco apresentaram representantes interessados nessa ação.

Outro exemplo foi a realização do evento “Semana de Inclusão de Acessibilidade”, cujo propósito foi orientar os profissionais a como lidar com alunos com deficiência. Tal evento, mesmo sendo amplamente divulgado, recebeu inscrições de apenas dois servidores docentes e de quatro servidores técnicos, de um universo de mais de dois mil docentes e de mais de três mil técnicos, e tratando-se de um ano em que mais do que duplicou a quantidade de alunos com deficiência.

A Secretaria também relata que precisa ter um redimensionamento da sua força de trabalho, pois precisa de mais servidores capacitados atuando, dado que a cada ano há aumento do número de servidores e alunos com deficiência, os quais precisam ser acompanhados não apenas no campus de Fortaleza, mas nos demais campi do interior, visto que há divisões, como a Divisão de Apoio Pedagógico, que possui apenas um servidor, quando o mínimo adequado seriam três, para atender a todos os cursos (capital e interior), no acompanhamento pedagógico e formação de alunos com deficiência.

A despeito das dificuldades, a Secretaria tem se mobilizado, inclusive criando um grupo de trabalho, composto por servidores e professores, cujo propósito é desenvolver tecnologias de baixo custo e soluções que auxiliem os usuários com deficiência da UFC.

## 5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo de analisar a atuação da UFC na inclusão do seu ScD, proposto neste estudo descritivo, foi alcançado. Dessa forma, pode-se verificar que, embora não haja um programa de inclusão específico para o ScD, as ações em prol da inclusão existem na instituição pesquisada, sendo relativamente recentes, e que, portanto, também há muitos desafios, não apenas orçamentários, mas sobretudo relacionados a mudança de mentalidade e de cultura.

Nota-se que a cultura de inclusão poderia ser ainda mais difundida se a alta administração assumisse uma postura mais ativa na disseminação de parâmetros do respeito à diferença e da responsabilidade social quanto a pessoa com deficiência, em especial ao ScD, traçando em seu planejamento estratégico metas e objetivos mais focados nesse sentido, e quiçá criando um programa que trate das questões relativas a deficiência para o seu quadro de pessoal. Inclusive, a tendência de aumento de ScD ingressando na UFC, verificada no gráfico 1, evidencia a importância de haver uma política mais sólida de gestão de pessoas que trate das questões relativas a esse público, o qual tende a ser cada vez maior com o passar do tempo.

A criação da Secretaria de Acessibilidade UFC Inlui, em 2010, entretanto, foi um grande avanço na gestão da inclusão. Percebe-se que esse setor tem papel essencial na promoção da inclusão do ScD, e pode ser um grande aliado da PROGEP na concretização de um programa voltado ao ScD.

Considerando-se as ações da UFC, relativas ao ScD, percebe-se que essas estão mais próximas do conceito de integração do que do conceito de inclusão (abordados no tópico 2.3.), dado que, em muitos casos, o ScD não irá encontrar um ambiente inclusivo pronto, mas sim um setor que ainda passará por uma adaptação razoável para poder recebê-lo, o que muitas vezes não acontece nos setores vizinhos, os quais (setor e servidores) permanecem inacessíveis.

Assim, é notório que o ScD na UFC ainda pode estar sujeito a uma segregação velada, principalmente quando: é privado de acessar determinados ambientes, ainda inacessíveis em virtude de barreiras físicas; é privado de ter seu potencial aproveitado plenamente, quando a escolha do seu local de trabalho é baseada mais em sua condição física do que em sua condição intelectual; é privado de usufruir de benefícios, como a oferta de cursos, de que não pode tomar ciência por não serem divulgados em meios acessíveis; é privado de se comunicar e interagir, com autonomia, com seus colegas de trabalhos, por não terem estes conhecimento de sua linguagem nem terem sido previamente preparados para recebê-lo; e assim, é privado de usufruir de direitos que o seu semelhante, sem deficiência, acessa tão facilmente.

Ressaltem-se, portanto, como aspectos a serem aprimorados pela UFC: o engajamento maior da alta administração nas questões relativas à PcD; a criação pela PROGEP de um programa específico para o ScD, conduzido por pessoas capacitadas nas questões relativas ao ScD; o fortalecimento das campanhas de conscientização e de disseminação da cultura de inclusão; a realização de sensibilização, independentemente de demanda, no ambiente de trabalho sempre que houver entrada de um novo ScD; uma postura mais proativa no trato com o ScD (por exemplo, garantindo acessibilidade em todas as ações promovidas, independentemente do ScD solicitar, garantindo sites acessíveis etc); a priorização de investimentos para os projetos de acessibilidade; ter como meta a adoção do desenho universal em toda a infraestrutura da instituição; o redimensionamento e a capacitação da força de trabalho da Secretaria de Acessibilidade e a garantia de autonomia a esse setor na execução de suas atividades.

Como limitações deste trabalho, aponta-se o fato da pesquisa ser qualitativa, em forma de estudo de caso, o que impossibilita generalizações dos resultados, embora os dados aqui possam subsidiar estudos mais aprofundados da temática. Também se aponta, como limitação, a falta de evidências documentais referentes a algumas informações fornecidas com base, praticamente, na percepção e conhecimento dos entrevistados, que podem desconhecer ou conhecer insuficientemente alguma ação não mencionada, ou eventualmente descrevê-las de modo enviesado.

Para futuras pesquisas, sugere-se que, além da abordagem com os gestores, sejam ouvidos os servidores com deficiência, e sejam confrontadas as informações dadas por ambos os entrevistados. Que pesquisas sobre os custos para atender as demandas de inclusão sejam realizadas, a fim de que soluções de baixo custo sejam desenvolvidas. Que seja investigada a gestão da inclusão em outras instituições, a fim de se promover as melhores práticas e, assim, contribuir para a discussão e promoção de políticas públicas cada vez mais efetivas nessa área.

## REFERÊNCIAS

ASSIS, José Gabriel Antunes. **A pessoa com deficiência no serviço público: análise das condições de trabalho na Universidade Federal de Goiás regional Jataí.** 2016. 174 f. Dissertação (Mestrado em Educação) - Universidade Federal de Goiás, Jataí-GO, 2016. Disponível em: <<http://repositorio.bc.ufg.br/tede/handle/tede/6429>>. Acesso em: 05 maio 2018.

BANDINI, Marcia Cristina das Dores *et al.* **A Inclusão de pessoas com deficiência - O papel de médicos do trabalho e outros profissionais da saúde e segurança,** 2014. Disponível em: <[http://www.anamt.org.br/site/upload\\_arquivos/arquivos\\_diversos\\_18520161439487055475.pdf](http://www.anamt.org.br/site/upload_arquivos/arquivos_diversos_18520161439487055475.pdf)>. Acesso em: 04 maio 2018.

BARBOSA-GOMES, Jaqueline Figueiredo. **Contribuições da categoria trabalho na formação da identidade da pessoa com deficiência.** 2009. 124 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia) - Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2009. Disponível em: <[http://www.dominiopublico.gov.br/pesquisa/DetalheObraForm.do?select\\_action=&co\\_obra=132511](http://www.dominiopublico.gov.br/pesquisa/DetalheObraForm.do?select_action=&co_obra=132511)> Acesso em: 13 maio 2018.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil:** promulgada em 5 de outubro de 1988. 31. ed. São Paulo: Saraiva, 2009.

\_\_\_\_\_. **Decreto no 6.949, de 25 de agosto de 2009.** Promulga a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, assinados em Nova York, em 30 de março de 2007. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm)> Acesso em: 12 maio 2018.

\_\_\_\_\_. Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015. Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). **Presidência da República.** Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm)> Acesso: 16 maio 2018

\_\_\_\_\_. **Decreto no 3.298, de 20 de dezembro de 1999.** Regulamenta a Lei no 7.853, de 24 de outubro de 1989, dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção, e dá outras providências. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/D3298.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/D3298.htm)> Acesso: 03 maio 2018

CAMPOS, José Guilherme Ferraz de; VASCONCELLOS, Eduardo Pinheiro Gondim de; KRUGLIANSKAS, Gil. Incluindo pessoas com deficiência na empresa: estudo de caso de uma multinacional brasileira. **Rev. Adm. (São Paulo)**, São Paulo, v. 48, n. 3, p. 560-573. 2013. Disponível em: <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0080-21072013000300013&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0080-21072013000300013&lng=en&nrm=iso)> Acesso: 20 maio 2018.

CARMO, José Carlos do. **Construindo a inclusão da pessoa com deficiência no trabalho: a experiência da indústria da construção pesada no Estado de São Paulo**. São Paulo: Áurea, 2011.

GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

GIL, Marta. (Coord.). **O que as empresas podem fazer pela inclusão das pessoas com deficiência**. São Paulo: Instituto Ethos, 2002. Disponível em: <<https://www3.ethos.org.br/wp-content/uploads/2012/12/25.pdf>> Acesso em: 13 maio 2018.

JACOBSEN, Alessandra de Linhares et al. Desafios da inclusão de pessoas com deficiência: um projeto de responsabilidade social da Universidade Federal de Santa Catarina. **Revista Gestão Universitária na América Latina - GUAL**, Florianópolis, p. 93-113, nov. 2015. ISSN 1983-4535. Disponível em: <<https://periodicos.ufsc.br/index.php/gual/article/view/1983-4535.2015v8n3p93>>. Acesso em: 05 maio 2018.

MANICA, Loni Elisete. CALIMAN, Geraldo. **A educação profissional para pessoas com deficiência: um novo jeito de ser docente**. Brasília: Liber Livro, 2015. 280 p.

MAZZOTTA, Marcos José da Silveira. **Educação especial no Brasil: histórias e políticas públicas**. São Paulo: Cortez, 1995, p. 16.

NOGUEIRA, Paula Maia. **Inclusão da pessoa com deficiência no trabalho: possibilidades institucionais no Serviço Público Federal**. 2016. 91 f. Dissertação (Mestrado em Promoção de Saúde e Prevenção da Violência) - Faculdade de Medicina, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2016. Disponível em: <<http://hdl.handle.net/1843/BUBD-AMLND9>>. Acesso em: 05 maio 2018.

OLIVEIRA, Luiza Maria Borges. **Cartilha do Censo 2010 – Pessoas com deficiência**. Secretaria de Direitos Humanos da Presidência da República (SDH/PR)/ Secretaria Nacional de Promoção dos Direitos da Pessoa com Deficiência (SNPD): Brasília, SDH-PR/SNPD, 2012. Disponível em: <<http://www.pessoacomdeficiencia.gov.br/app/publicacoes/cartilha-do-censo-2010-pessoas-com-deficiencia>>. Acesso em: 03 maio 2018.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Gestão de questões relativas à deficiência no trabalho**. Brasília, 2006.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DE SAÚDE. The World Bank. **Relatório Mundial sobre a Deficiência**. Trad Lexicus Serviços Linguísticos – São Paulo. SEDPcD: São Paulo, 2012, 312 p. Disponível em: <[http://www.pessoacomdeficiencia.sp.gov.br/usr/share/documents/Relatorio\\_Mundial\\_SUMARIO\\_PDF2012.pdf](http://www.pessoacomdeficiencia.sp.gov.br/usr/share/documents/Relatorio_Mundial_SUMARIO_PDF2012.pdf)>. Acesso em: 03 maio 2018.

PIOVESAN, Flávia. **Direitos humanos e o direito constitucional internacional**. 14. ed., rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2013.

PLATT, Andreana Dulcina. Uma contribuição histórico-filosófica para a análise do conceito de deficiência. **Ponto de Vista: revista de educação e processos inclusivos**, Florianópolis, n. 1, p. 71-80, jan. 1999. ISSN 2175-8050. Disponível em: <<https://periodicos.ufsc.br/index.php/pontodevista/article/view/1523>>. Acesso em: 10 maio 2018.

PRÓ-REITORIA DE GESTÃO DE PESSOAS. **Visão, Missão e Valores**. Fortaleza, 2018. Disponível em: <<http://www.progep.ufc.br/sobre-a-progep/visao-missao-e-valores/>>. Acesso em: 10 jun. 2018.

PRÓ-REITORIA DE GESTÃO DE PESSOAS. **Ações Operacionais do Plano de Desenvolvimento Institucional – Eixo Pessoas**. Fortaleza, 2018. Disponível em <<http://www.progep.ufc.br/wp-content/uploads/2018/05/acoes-pdi-pessoas.pdf>> Acesso: 09 junho 2018.

SANTOS, Maria do Socorro Martins dos. **Socialização organizacional de pessoas com deficiência em uma instituição federal de ensino superior**. 2018. 138 f. Dissertação (Mestrado em Administração e Controladoria) - Universidade Federal do Ceará, Faculdade de Economia, Administração, Atuária e Contabilidade, Fortaleza-CE, 2018. Disponível em: <<http://www.repositorio.ufc.br/handle/riufc/30993>>. Acesso em: 05 maio 2018.

SASSAKI, Romeu Kazumi. **Inclusão: construindo uma sociedade para todos**. 4ª ed. Rio de Janeiro: WVA, 1997.

SECRETARIA DE ACESSIBILIDADE. **Sobre a Secretaria de Acessibilidade UFC Inclui**. Fortaleza, 2018. Disponível em: <<http://www.acessibilidade.ufc.br/sobre-a-secretaria-de-acessibilidade-ufc-inclui/>>. Acesso em: 10 jun. 2018.

SILVA, Alexandre Antonio Bruno da; LEITÃO, André Studart.; DIAS, Eduardo Rocha. O caminho da inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho: onde estamos?. **Revista Opinião Jurídica**, Fortaleza, v. 14, p. 13-43, 2016. Disponível em: <<http://dx.doi.org/10.12662/2447-6641oj.v14i18.p13-43.2016>>. Acesso em: 12 maio 2018.

SILVA, Otto Marques da. **A Epopéia Ignorada: A pessoa Deficiente na História do Mundo de Ontem e de Hoje**. São Paulo: CEDAS, 1986.

TEIXEIRA, Fabiane de Deus. **Deficiência no trato da deficiência: as experiências laborais de servidores públicos**. 2016. 146 f. Dissertação (Mestrado em Administração) - Universidade Federal de Uberlândia, Uberlândia-MG, 2016. Disponível em: <<https://repositorio.ufu.br/handle/123456789/18123>>. Acesso em: 05 maio 2018.

UFC – UNIVERSIDADE FEDERAL DO CEARÁ. **Anuário Estatístico UFC 2017**: ano base 2016. Fortaleza, 2017. Disponível em: <[http://www.ufc.br/images/\\_files/a\\_universidade/anuario\\_estatistico/anuario\\_estatistico\\_ufc\\_2017\\_base\\_2016.pdf](http://www.ufc.br/images/_files/a_universidade/anuario_estatistico/anuario_estatistico_ufc_2017_base_2016.pdf)> Acesso: 20 maio 2018.

## APÊNDICE A – INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS

### PERFIL DO GESTOR ENTREVISTADO

<b>FUNÇÃO:</b>
<b>SETOR:</b>

#### ROTEIRO DE ENTREVISTA:

#### 1. ESTRATÉGIA E PROGRAMA DE INCLUSÃO

- a) Qual é o setor responsável pela inclusão? A PROGEP é a responsável por capitanear esse processo?
- b) Existe estratégia de gestão de questões relativas a deficiência (especificamente do servidor com deficiência) como parte integrante de sua política de Gestão de Pessoas? Ou da política geral da UFC? Por exemplo, um programa de inclusão?
- c) Os ScD são ou foram ouvidos na formulação dessa estratégia/programa?
- d) Caso afirmativo, quando teve início e em que estágio se encontra? Se não, há previsão ou mobilização para iniciar um?
- e) Caso afirmativo, as pessoas responsáveis são capacitadas em gestão de questões relativas a deficiência?
- f) Caso afirmativo, há revisão periódica da efetividade desse programa?
- g) Caso afirmativo, há trocas de informações com órgãos relevantes ou outras entidades especializadas?
- h) Existem metas e estratégias formalizadas referente a inclusão do ScD no PDI 2018-2022? Caso afirmativo, quais são?

#### 2. ANÁLISE DA ACESSIBILIDADE

- a) A UFC garante autonomia aos seus servidores com deficiência?
- b) Como se dá a adaptação da acessibilidade de instalações e equipamentos?
- c) Há adaptações razoáveis?
- d) Há ações a fim de garantir o desenho universal das instalações?

#### 3. ANÁLISE E DEFINIÇÃO DO PERFIL DO PROFISSIONAL COM DEFICIÊNCIA

- a) Podemos afirmar que PcDs não se concentram em uma ou poucas áreas da instituição?
- b) Há preocupação para que as tarefas dadas ao ScD sejam adequadas a ele?
- c) Há foco nas potencialidades do servidor mais do que foco em sua deficiência?

#### **4. SENSIBILIZAÇÃO**

- a) Promove-se interação e convivência entre pessoas com e sem deficiência?
- b) O ambiente de trabalho e os colegas são preparados e previamente sensibilizados para receber o ScD? Quem é o responsável por essa sensibilização?

#### **5. RECEPÇÃO DO ScD**

- a) Quanto a lotação, existe seleção fundamentada em competências e habilidades? Ou o ScD é lotado pensando-se mais nas características da sua deficiência?
- b) O ScD recebe devidamente orientações sobre seu trabalho, nos mesmos moldes dos demais servidores?

#### **6. AVALIAÇÃO DA SAÚDE OCUPACIONAL**

- a) Na realização da avaliação, a deficiência ou incapacidade é diagnosticada e caracterizada por equipe multidisciplinar?
- b) Existe algum programa de saúde voltado para a PcD?
- c) As potencialidades da pessoa portadora de deficiência, identificadas com base em relatório de equipe multiprofissional subsidiam a escolha da lotação do servidor ?
- d) A equipe multiprofissional avalia a compatibilidade entre as atribuições do cargo e a deficiência do candidato durante o estágio probatório?
- e) Existem ações de promoção da qualidade de vida voltadas à pessoa portadora de deficiência?
- f) Existe processo de reabilitação para servidores que não tinham deficiência e (por diversas circunstâncias) passam a ter?

## **7. CAPACITAÇÃO**

- a) Garante-se igualdade de oportunidades em relação ao acesso aos eventos de capacitação?
- b) Garante-se acessibilidade (arquitetônica e de comunicação) ex.: locais com rampa/ tradutores? Ou a acessibilidade só é pensada se houver essa demanda?
- c) Existem ofertas de capacitação que contribuam para ampliar as possibilidades de carreira às PCDs (como cursos, mestrados profissionais)?

## **8. DESENVOLVIMENTO DE CARREIRA E PROMOÇÃO**

- a) Na avaliação desempenho, existem critérios de desempenho adaptados com padrões de desempenho adequados?
- b) Há disponibilização de informações acerca das oportunidades para desenvolver a carreira (como cursos, mestrados profissionais), divulgadas em meio acessível?

## **9. POLÍTICAS PARA DEFICIÊNCIAS ADQUIRIDAS**

- a) Quando o servidor adquire alguma deficiência ou condição incapacitante, havendo desejo do servidor de permanecer no mesmo local de trabalho, há esforços da gestão em promover adaptações no espaço, ou, se for o caso, nas tarefas executadas pelo ScD?
- b) Há orientações e incentivo às unidades a fim de que maximizem e mantenham o ScD, após seu pronto retorno ao emprego depois de um acidente, lesão, doença, modificação de suas capacidades ou a superveniência de condição que produza deficiência.
- c) Em caso de recolocação, leva-se em conta as preferências ocupacionais do ScD.