



**UNIVERSIDADE FEDERAL DE ITAJUBÁ**  
**Programa de Pós-Graduação em Desenvolvimento, Tecnologias e Sociedade**

**Geraldo Elias Da Silva Junior**

**Tecnologia Assistiva e as contribuições para a permanência da pessoa com  
deficiência no ambiente de trabalho de uma Instituição Federal de Ensino  
Superior.**

**ITAJUBÁ**  
**2019**



**UNIVERSIDADE FEDERAL DE ITAJUBÁ**  
**Programa de Pós-Graduação em Desenvolvimento, Tecnologias e Sociedade**

**Geraldo Elias Da Silva Junior**

**Tecnologia Assistiva e as contribuições para a permanência da pessoa com deficiência no ambiente de trabalho de uma Instituição Federal de Ensino Superior.**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Desenvolvimento, Tecnologias e Sociedade da Universidade Federal de Itajubá como requisito parcial para a obtenção do título de mestre em Desenvolvimento, Tecnologias e Sociedade.

Linha de pesquisa: Desenvolvimento e Tecnologias.  
Orientadora: Prof.<sup>a</sup> Dra. Denise Pereira de Alcântara Ferraz.

**ITAJUBÁ**  
**2019**

## AGRADECIMENTOS

A Deus, por tudo.

Aos amigos e amigas, pelo estímulo e apoio nos momentos de desânimo, cansaço e solidão na elaboração deste trabalho.

À minha família, pelo carinho e estímulo ao longo de toda minha vida. Em especial, ao meu companheiro, Jean, que não vacilou em assumir comigo os riscos dessa jornada.

À professora Dra. Denise Pereira de Alcantara Ferraz, minha orientadora, pela liberdade na escolha do tema e pela disponibilidade em colaborar neste estudo.

Aos servidores com deficiência da IFES, que muito contribuíram com este estudo e modificaram minha forma de interpretar e encarar o trabalho.

Aos colegas e aos professores do Programa de Pós-Graduação em Desenvolvimento, Tecnologias e Sociedade da UNIFEI, viabilizadores de sonhos e impulsionadores do processo de construção social.

“Para as pessoas sem deficiência, a tecnologia torna as coisas mais fáceis. Para as pessoas com deficiência, a tecnologia torna as coisas possíveis”.  
Mary Path Radabaugh (1993)

## RESUMO

O presente estudo decorre de pesquisa sobre como os recursos em tecnologia assistiva (TA), entendidos como ferramentas de apoio que também auxiliam as pessoas com deficiência (PCD) na realização das suas tarefas laborais, podem ser difundidos e mais bem utilizados em uma Instituição Federal de Ensino Superior (IFES). Para tanto, se apóia nas seguintes questões problematizadoras: como os recursos em TA possibilitam a permanência das PCD no ambiente de trabalho da instituição? Existe algum mapeamento do ambiente de trabalho dos servidores com deficiência e das barreiras atitudinais, arquitetônicas, comunicacionais e programáticas encontradas por eles? Quais os recursos em TA estão disponíveis para melhorar a permanência desses servidores no seu ambiente de trabalho? Preliminarmente, entende-se que a universidade, na maioria das vezes, participa das políticas públicas voltadas para as PCD apenas por meio de editais de concursos públicos que atendam à Lei de Cotas (Lei N° 8.213/1991) sem, contudo, levar em consideração quais serão as dificuldades que essas pessoas contratadas enfrentarão ao assumir os cargos devido a um ambiente de trabalho despreparado. Nessa seara, se verifica a relevância do presente estudo, pois ele irá contribuir para aumentar as produções acadêmicas que tratam das questões de permanência das PCD no ambiente laboral, que até o presente momento são escassas. Para alcançar os objetivos traçados e responder às questões inquietantes que levaram ao desenvolvimento desse trabalho, foi utilizada uma metodologia de pesquisa qualitativa que colaborou com as investigações das relações que perpassam o processo de permanência no trabalho pelas PCD no ambiente selecionado para o estudo. Os procedimentos de coleta de dados utilizados contaram com entrevistas semiestruturadas com os servidores da instituição que se enquadram na categoria de PCD. Os dados coletados foram analisados por meio da Análise de Conteúdo (AC), que pela inferência dedutiva contará com o rigor da objetividade e a fecundidade da subjetividade para verificar se uma política de inserção no mercado sem uma política de permanência é suficiente para garantir o acesso aos direitos das PCD e determinar como a tecnologia pode influenciar e melhorar essa política de permanência. Os resultados apontam que há um desconhecimento das PCD a respeito dos recursos de TA disponíveis, bem como uma inobservância institucional acerca de seus servidores com deficiência, fatos que acabam refletidos nas adaptações deficitárias dos ambientes laborais. Ademais, outras considerações sobre acessibilidade dos *campi*, tratamento diferenciado dos servidores pela instituição e discussões sobre as políticas de cotas para as PCD nos concursos públicos são mais bem detalhadas nas discussões dos dados.

**Palavras-chave:** tecnologia assistiva; pessoa com deficiência; trabalho; políticas públicas.

## **ABSTRACT**

*The present study based at research on how Assistive Technology (AT) resources, understood as support tools that also assist people with disabilities (PWD) in the performance of their work tasks, can be disseminated and better used in a Federal Institution of Higher Education (FIHE). In order to do so, it relies on the following problematizing questions: how do AT resources enable PWD to remain in the institution's work environment? Is there any mapping of the working environment of disabled servers and the attitudinal, architectural, communication, and programmatic barriers encountered by them? What resources in AT are available to improve the permanence of these servers in your work environment? Preliminarily, it has understood that the university, for the most part, participates in the public policies directed to the PWD only by public bidding documents that comply with the Quota Law (Law N°. 8.213 / 1991) without, however, consider what difficulties these contractors will face in taking up positions because of an unprepared working environment. In this section, the relevance of the present study have been verified, since it will contribute to increase the academic productions that deal with the issues of permanence of PWD in the labor environment, which until the present moment are scarce. In order to reach the objectives outlined and to answer the disturbing questions that led to the development of this work, a qualitative research methodology was used that collaborated with the investigations of the relations that permeate the process of permanence in work by the PWD in the environment selected for the study. The data collection procedures used consisted of semi-structured interviews with the institution's employees that fall within the category of PWD. The collected data were analyzed through Content Analysis (CA), which by deductive inference will count on the rigor of objectivity and the fecundity of subjectivity to verify if a policy of insertion in the market without a permanence policy is enough to guarantee access to the rights of the PWD and to determine how technology can influence and improve this permanence policy. The results show that there is a lack of knowledge of the PWD regarding the AT resources available, as well as an institutional disregard for their disabled employees, which are reflected in the deficient adaptations of the work environments. In addition, other considerations about accessibility of campuses, differentiated treatment of the servers by the institution, and discussions on quota policies for PWD in public tenders are more detailed in the discussion of results.*

**Keywords:** *assistive technology; people with disabilities; job; public policy.*

**LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS**

AC	Análise de Conteúdo
ADA	<i>Americans with Disabilities Act</i>
AEPS	Anuário Estatístico da Previdência Social
CAT	Comitê de Ajudas Técnicas
CGP	Coordenação de Gestão de Pessoas
CIF	Classificação Internacional de Funcionalidade
CORDE	Coordenadoria Nacional para a Integração da Pessoa com Deficiência
DAC	Diretoria de Assuntos Comunitários
DPE	Diretoria de Pessoal
DTI	Diretoria de Tecnologia da Informação
EUA	Estados Unidos da América
FINEP	Financiadora de Estudos e Projetos
IEM	Instituto de Engenharia Mecânica
IFES	Instituição Federal de Ensino Superior
LBI	Lei Brasileira de Inclusão
MPF	Ministério Público Federal
NAI	Núcleo de Acessibilidade e Inclusão
OMS	Organização Mundial da Saúde
ONU	Organização das Nações Unidas
PCD	Pessoa com Deficiência
PRGP	Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas
SDE	Secretaria de Desenvolvimento Educacional
SEDH/PR	Secretaria Especial dos Direitos Humanos da Presidência da República
TA	Tecnologia Assistiva
TAC	Termo de Ajuste de Conduta
TAE	Técnico Administrativo em Educação

**LISTA DE FIGURAS**

Figura 1 - O círculo virtuoso da inclusão das pessoas com deficiência .....	41
Figura 2 - Tela inicial TelepatiX .....	60
Figura 3 - Interface <i>HandTalk</i> .....	61



**LISTA DE TABELAS**

Tabela 1 - Nível de instrução das pessoas com deficiência – Brasil .....	42
--	----

**LISTA DE QUADROS**

Quadro 1 - Leis federais americanas de apoio as PCD .....	28
Quadro 2 - Evolução das leis brasileiras de apoio as PCD .....	32
Quadro 3 - Inovações trazidas pela LBI .....	36
Quadro 4 - Categorias de Tecnologia Assistiva .....	48
Quadro 5 - Tipos de deficiência física .....	52
Quadro 6 - Categorias principais e subcategorias .....	63
Quadro 7 - Perfil demográfico dos sujeitos da pesquisa .....	63

## SUMÁRIO

<b>INTRODUÇÃO .....</b>	<b>10</b>
<b>CAPÍTULO 1 .....</b>	<b>19</b>
<b>O MUNDO DO TRABALHO E AS PCD: CONCEPÇÕES SOBRE A HISTÓRIA E AS POLÍTICAS ALCANÇADAS .....</b>	<b>19</b>
1.1. Um breve histórico sobre as PCD e suas relações com o trabalho.....	20
1.2. Evolução normativa para as Pessoas com Deficiência.....	26
1.2.1. Lei Brasileira de Inclusão (Lei nº. 13.146/2015) .....	34
1.3. O mercado de trabalho e a inserção das Pessoas com Deficiência.....	37
<b>CAPÍTULO 2.....</b>	<b>44</b>
<b>TECNOLOGIA ASSISTIVA: INFLUÊNCIAS NA PERMANÊNCIA DAS PCD NO AMBIENTE DE TRABALHO .....</b>	<b>44</b>
2.1. Tecnologia Assistiva – Conceitos e Objetivos .....	44
2.2. Classificação e categorização dos recursos em Tecnologia Assistiva.....	48
2.3. Os tipos de deficiências e suas características.....	50
2.3.1. Deficiência física.....	52
2.3.2. Deficiência auditiva.....	53
2.3.3. Deficiência visual .....	55
2.3.4. Deficiência intelectual .....	56
2.4. Tecnologia Assistiva: recursos à disposição das PCD .....	58
<b>CAPÍTULO 3.....</b>	<b>62</b>
<b>AMBIENTE LABORAL DOS SERVIDORES COM DEFICIÊNCIA: REALIDADES, DESAFIOS E SUPERAÇÕES .....</b>	<b>62</b>
3.1. Discussões dos dados .....	62
3.1.1. Análises das impressões sobre os servidores com deficiência .....	64
3.1.2. Análises das percepções sobre as experiências de trabalho .....	67
3.1.3. Análises das percepções sobre os recursos em Tecnologia Assistiva .....	72
3.1.4. Análises das expectativas dos participantes .....	76
<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS.....</b>	<b>80</b>
<b>REFERÊNCIAS .....</b>	<b>85</b>
<b>APÊNDICES .....</b>	<b>93</b>

## INTRODUÇÃO

Inicialmente cabe esclarecer que ao longo do processo histórico e evolutivo dos direitos das pessoas com deficiência (PCD) muitas terminologias foram criadas e modificadas, algumas caindo em desuso e se tornando inapropriadas para referenciar-las. Nesse contexto, parte da sociedade que não possui familiaridade ou não atua na área da deficiência, promovendo a cidadania e inclusão social, utiliza, entre outros, os termos "portadores de deficiência" ou "portadores de necessidades especiais" para designar alguém com deficiência e, na maioria das vezes, desconhecem que os usos dessas terminologias podem reforçar a segregação e a exclusão.

Dessa forma, para não cometer esses equívocos e assegurar a utilização das terminologias corretas, para esse trabalho foi adotado o termo Pessoa com Deficiência, termo esse que passou a ser utilizado desde a metade da década de 1990 e permanece até hoje, sendo empregado também no Estatuto da Pessoa com Deficiência<sup>1</sup> e tendo sua definição conforme o Art. 2º:

Art. 2º considera-se pessoa com deficiência aquela que tem impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, o qual, em interação com uma ou mais barreiras, pode obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas (BRASIL, 2015).

Nessa definição não se rotula a pessoa pela sua característica física, visual, auditiva ou intelectual, mas reforça-se o indivíduo acima de suas restrições, diferente dos termos utilizados anteriormente. Considerando que a construção de uma verdadeira sociedade inclusiva passa também pelo cuidado com a linguagem.

Após esclarecida a terminologia que será utilizada ao longo do trabalho para referenciar as PCD, apresenta-se, então, o tema que a presente pesquisa aborda: os recursos em tecnologia assistiva (TA), entendidos como ferramentas de apoio que também as auxiliam na realização das suas tarefas laborais, e como eles podem ser difundidos e mais bem utilizados em uma Instituição Federal de Ensino Superior (IFES). Preliminarmente, entende-se que a universidade, na maioria das vezes, participa das políticas públicas voltadas para as PCD apenas por meio de editais de concursos públicos

---

<sup>1</sup> Lei n.º. 13.146, de 06 de julho de 2015, Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência), destinada a assegurar e a promover, em condições de igualdade, o exercício dos direitos e das liberdades fundamentais por pessoa com deficiência, visando à sua inclusão social e cidadania.

que atendam à Lei de Cotas<sup>2</sup> sem, contudo, levar em consideração quais serão as dificuldades que essas pessoas contratadas enfrentarão ao assumir os cargos devido a um ambiente de trabalho despreparado para atender às suas necessidades.

Desse modo, esse trabalho se apoia nas seguintes questões problematizadoras: como os recursos em TA possibilitam a permanência das PCD no ambiente de trabalho da instituição? Existe algum mapeamento do ambiente de trabalho dos servidores com deficiência e das barreiras atitudinais, arquitetônicas, comunicacionais e programáticas encontradas por eles? Quais os recursos em TA estão disponíveis para melhorar a permanência desses servidores no seu ambiente de trabalho?

Tendo essas questões como o ponto de partida, o que se verificou a partir de observações iniciais do pesquisador, que também é servidor, foi a falta de conhecimento a respeito dos recursos em TA por parte da gestão de pessoas da instituição e por parte dos próprios servidores com deficiência, conforme identificado também nos relatos que serão aqui apresentados, que resulta em uma menor disponibilização, utilização e adaptação do ambiente de trabalho desses servidores. A experiência e convivência do pesquisador em um dos ambientes de trabalho da universidade que abrigava um servidor com deficiência, experiência essa relatada a seguir, corrobora com essas percepções e representa um dos fatores geradores das inquietações no desenvolvimento desse trabalho.

Conforme mencionado, a escolha desse tema de pesquisa causou incômodo ou mesmo uma inquietação no pesquisador devido às problemáticas levantadas acerca do objeto de estudo e sua experiência vivida, além de outras questões relevantes, tais como: a presente pesquisa é relevante no contexto atual? O tempo para o desenvolvimento e a busca por resultados será suficiente? Quais os percursos metodológicos que deverão ser seguidos? Como se essas dúvidas não bastassem, outros pontos relacionados à jornada de trabalho e demais motivos pessoais seriam suficientes para a desistência de tal empreitada, que, no caso deste pesquisador, se não fosse pelo interesse e envolvimento com o ambiente e os sujeitos da pesquisa culminariam em tal desistência. Assim, incluir um breve histórico sobre minha trajetória e como ela está relacionada com a escolha do tema de pesquisa se mostra relevante para a justificativa deste trabalho.

---

<sup>2</sup> Lei n.º. 8.213 (Lei de Cotas), de 24 de julho de 1991, dispõe sobre os planos de benefícios da previdência e sobre a contratação da PCD. De acordo com o Art. 93 da referenciada Lei, “A empresa com 100 ou mais funcionários está obrigada a preencher de dois a cinco por cento dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência”.

Ao ingressar no serviço público em 2015 e iniciar minha carreira profissional como técnico administrativo em educação (TAE) na IFES selecionada para este estudo, tive a oportunidade de trabalhar com um servidor com deficiência, que viria a se tornar não somente um colega de trabalho como também um amigo. Nesse mesmo ano, havia acabado de completar minha trajetória na graduação concluindo o curso de bacharel em Ciências da Computação, formação esta que contribui como peça fundamental da minha personalidade de querer sempre estar atualizado a respeito das novas tecnologias e como elas podem melhorar a qualidade de vida das pessoas. Nesse contexto, com a convivência próxima de um colega de trabalho com deficiência visual, pude vivenciar de perto as dificuldades enfrentadas por ele e a falta que os recursos em TA acarretavam na realização das suas tarefas laborais diárias.

O fato de minha convivência próxima a esse amigo e colega de trabalho com deficiência se tornou o maior fator a impulsionar a realização dessa pesquisa, pois falo de um lugar real, de pessoas e situações reais e busco proporcionar melhores condições a elas na realização das suas atividades laborais e na sua permanência nos postos de trabalho da universidade, proporcionando acesso mais igualitário a uma das ferramentas básicas que é o trabalho, bem como garantindo acesso às demais liberdades fundamentais, tais como, moradia, alimentação, dignidade e bem estar social (SEN, 2010).

Em complemento às justificativas já mencionadas, a promulgação da Lei Brasileira de Inclusão (LBI)<sup>3</sup>, que é a mais recente lei brasileira voltada para as PCD, configura-se em fator preponderante para o desenvolvimento deste trabalho. Embora as legislações anteriores à LBI garantam os direitos já conquistados por este grupo, essa nova legislação objetiva reafirmar e promover em condições de igualdade o exercício dos direitos e das liberdades fundamentais pelas PCD.

Conforme mencionado, a LBI vem reafirmar o exercício pleno de cidadania e os direitos já adquiridos pelas PCD. No que concerne ao exercício de cargo público, a pessoa terá assegurado o uso de tecnologias apropriadas, quando necessário, para o exercício de suas atividades (BRASIL, 2015). Diante disso, os estudos a respeito dos recursos em TA

---

<sup>3</sup> Lei n°. 13.146, de 06 de julho de 2015, Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência), destinada a assegurar e a promover, em condições de igualdade, o exercício dos direitos e das liberdades fundamentais pelas pessoas com deficiência, visando à sua inclusão social e cidadania.

se mostram importantes instrumentos para que a IFES se adapte à essa nova realidade e coloque em prática o cumprimento da lei.

O Art. 74 da LBI corrobora com as ideias de fomento ao desenvolvimento de pesquisas que visem a aprimorar, desenvolver e difundir os recursos em TA. Veja:

Art. 74 O poder público desenvolverá plano específico de medidas com a finalidade de criar mecanismos de fomento à pesquisa e à produção nacional de tecnologia assistiva, inclusive por meio de concessão de linhas de crédito subsidiado e de parcerias com institutos de pesquisa oficiais (BRASIL, 2015, p. 06).

Outro fator relevante, que serve como embasamento para a referida pesquisa trata do Termo de Ajuste de Conduta (TAC) firmado entre a IFES estudada e o Ministério Público Federal (MPF), em 15 de fevereiro de 2011. Nesse termo foi constatado que a IFES não estava adaptada em conformidade com o que dispõe o Decreto n.º. 5.296/2004, que regulamentou as Leis n.ºs. 10.048/2000, que dá prioridade de atendimento as PCD e a 10.098/2000, que estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das PCD ou com mobilidade reduzida, entre outras providências. Nesse TAC foram firmados compromissos a serem cumpridos durante um determinado período que iria de 2011 a 2015, no entanto, verificou-se que as ações se prorrogaram até o momento da realização deste estudo.

Dentre esses compromissos, são citados a abertura de licitação para contratação de empresas com objetivo de elaborar projetos para adaptação de seus *campi* em conformidade com o Decreto n.º. 5.296/2004; elaboração de cronogramas para a execução física dos trabalhos de adaptação de seus prédios e dependências; implantação de disciplinas sobre “Desenho Universal” na matriz curricular de todos os cursos de engenharia em nível de graduação; aquisição de mobiliário somente no desenho universal; e, com maior relevância para este projeto, promover a identificação e a eliminação de obstáculos e barreiras à acessibilidade com relação ao acesso às informações, comunicações e outros serviços, inclusive aos sistemas e tecnologias da informação e comunicação.

As ações firmadas nesse TAC são consonantes às ideias de Galvão Filho (2009), que dispõem sobre uma sociedade que seja adaptada às necessidades das PCD e não o oposto.

O indivíduo será mais ou menos limitado, em termos de funcionalidade e participação, quanto mais ou menos deficiente ou acessível for o seu ambiente. As intervenções e modificações devem ocorrer, dessa forma, também na

sociedade, para que esta possa tornar-se realmente acessível e inclusiva (GALVÃO FILHO, 2009, p. 216).

Conforme apontado por Bampi, Guilhem e Alves (2010, p. 04), o modelo social da deficiência “é fruto das desvantagens ou restrições provocadas pela organização social contemporânea que pouco ou nada considera aqueles que possuem lesões físicas e os exclui das principais atividades da sociedade”. Esse modelo estruturou-se em oposição ao modelo médico da deficiência, que reconhece na lesão, na doença ou na limitação física a causa primeira da desigualdade social e das desvantagens vivenciadas pelas PCD, ignorando o papel das estruturas sociais para a sua opressão e marginalização.

Desse modo, observa-se que nas sociedades atuais – em que os indivíduos anseiam por uma sociedade democrática, que vise o respeito aos mais sérios valores - a defesa dos indivíduos e seus direitos deve ser feita em sua plenitude e em decorrência dos princípios jurídicos da igualdade, da justiça social e do bem-estar. Assim, essa pesquisa se mostra relevante em vários aspectos, além de contribuir para que a instituição, como um órgão público, esteja de acordo com o cumprimento da lei.

No que diz respeito à complexidade do objeto de estudo e ao fato de que essa pesquisa possui um caráter interdisciplinar, nota-se que a visão de uma única especialidade não seria suficiente para responder os questionamentos acerca desse tema. A concepção de uma pesquisa interdisciplinar se apoia na análise de objetos de estudos complexos com o objetivo de alcançar uma visão global de mundo e, na abordagem de temas ou tópicos que estejam acima das barreiras disciplinares, isto é, na tentativa de abordar o tema como um todo nas múltiplas visões das disciplinas que o cerceiam.

Existem também outras formas de colaboração entre especialidades científicas e técnicas, que não se limitam apenas a um encontro casual, mas sim, constituem uma convergência que engendra novos campos de estudos estáveis, estruturados, institucionalizados, que podemos chamar de “interdisciplinas”. Aqui, não se trata apenas de juntar de modo temporário competências diversificadas para resolver um problema particular, mas sim, de fundar, com uma perspectiva durável, uma nova estruturação de pesquisa e do ensino (RAYNAUT, 2014, p. 11).

Ainda no que concerne às múltiplas definições de interdisciplinaridade e de acordo com o documento de área de avaliação da Coordenação de Área Interdisciplinar da CAPES:

Entende-se por interdisciplinaridade a convergência de duas ou mais áreas do conhecimento, não pertencentes à mesma classe, que contribua para o avanço das fronteiras da ciência e tecnologia, transfira métodos de uma área para outra gerando novos conhecimentos ou disciplinas e faça surgir um novo profissional com um perfil distinto dos existentes, com formação básica sólida e integradora (CAPES, 2009, p. 06).



Nesse contexto interdisciplinar, este trabalho se caracteriza pelas interfaces que envolvem as visões da área tecnológica, da área humana e da área social. Do ponto de vista da área tecnológica, aqui representada pelos recursos em TA, entende-se que a discussão não deve apenas abordar as responsabilidades de se desenvolver tecnologias voltadas para a inclusão das PCD, mas também a criação e implementação de políticas públicas para fomento de pesquisas nessa área. Dessa forma, a primeira interface entre a tecnologia e a dimensão social se constitui. Quanto à área humana, o objeto de estudo diz respeito a relação das PCD com os recursos tecnológicos e sociais como forma de incentivo à sua permanência no ambiente de trabalho. Essa inclusão está diretamente ligada aos direitos humanos e à dignidade da pessoa, concretizando a interface entre o humano, o tecnológico e o social.

É importante ressaltar que as dificuldades em se alcançar a interdisciplinaridade e ultrapassar o modelo disciplinar vigente são inúmeras, pois cada ciência possui sua própria epistemologia, seus modelos teóricos e metodológicos. Tentar acabar de vez com as fronteiras disciplinares pode ser utópico, mas um primeiro passo necessário é a abertura ao diálogo e a colaboração entre as disciplinas, visando identificar as possíveis interfaces entre elas na análise do objeto de estudo. Assim, o caminho para se construir uma interface interdisciplinar entre essas três áreas não representa ser uma tarefa fácil, como observado por Raynaut (2011, p. 89), “a problemática da interdisciplinaridade coloca-se em termos bem distintos quando se trata de fazer colaborar as ciências da materialidade com aquelas cujo objeto de estudo são as realidades humanas<sup>4</sup>”.

Um dos caminhos encontrados para tentar alcançar essas interfaces interdisciplinares diz respeito ao grupo de pesquisa Tecnologias, Educação e Diversidade, em que os pesquisadores deste trabalho participam, sendo composto por docentes e alunos de diferentes áreas e cujas distintas visões e opiniões possibilitam abrir um leque maior nas interpretações sobre o tema dessa pesquisa, além das pesquisas dos demais participantes. Nesse grupo são organizadas apresentações a respeito dos projetos que estão sendo desenvolvidos, proporcionado um espaço de construção coletiva, onde ideias e sugestões de melhorias são propostas expandindo os horizontes para outras

---

<sup>4</sup> Raynaut (2011) traz o conceito de ciência material e imaterial, realizando uma categorização entre aquelas que trabalham com aspectos mais tangíveis denominadas de ciências materiais, por exemplo, a física e a biologia e, aquelas que trabalham com objetos de estudos mais subjetivos como a psicologia e as ciências humanas.

possibilidades e novos caminhos que podem ser seguidos pelos pesquisadores para se alcançar a interdisciplinaridade.

Conforme já exposto, não se pode ignorar o fato de que, no atual cenário, os problemas aparecem de forma mais complexa e exigem propostas de pesquisa cada vez mais interdisciplinares. Além disso, traçar objetivos claros que auxiliem a alcançar as respostas aos questionamentos iniciais dos trabalhos é fundamental. Nesse ensejo, o objetivo geral deste estudo é entender como os recursos em TA disponibilizados atualmente pela IFES possibilitam a permanência dos servidores com deficiência no ambiente de trabalho. Ademais, os objetivos específicos destacados a seguir complementam o objetivo geral na busca pelas respostas às problematizações iniciais, sendo eles:

- a) Identificar as políticas públicas voltadas para as PCD aplicáveis à instituição de ensino selecionada para essa pesquisa;
- b) Investigar como essas políticas públicas estão relacionadas com os recursos em TA no apoio ao desenvolvimento das atividades no ambiente de trabalho da instituição;
- c) Analisar como as experiências participativas da universidade na adaptação e adequação a essas políticas públicas podem contribuir para uma maior difusão, disponibilização e utilização desses recursos no ambiente de trabalho.

No que diz respeito à construção do caminho metodológico a ser percorrido e o tendo como o direcionador da pesquisa, adotou-se aqui o método qualitativo, que é aquele capaz de “[...] incorporar a questão do significado e da intencionalidade como inerentes aos atos, às relações, e às estruturas sociais, sendo essas últimas tomadas tanto no seu advento quanto na sua transformação, como construções humanas significativas” (MINAYO, 2007, p. 38).

De acordo com Silva e Menezes (2005), o método qualitativo configura-se por estabelecer uma relação dinâmica entre o mundo real e o sujeito, não podendo ser traduzido apenas em números. O ambiente natural é a fonte direta para a coleta de dados e o pesquisador é o instrumento chave tendendo a analisar seus dados indutivamente.

Com relação aos participantes do estudo, estes foram definidos de forma a proporcionar uma amostragem real da situação dos servidores com deficiência que compõem o quadro de servidores da universidade, de acordo com os seguintes critérios:

ter sido aprovado em concurso público concorrendo às vagas de cotas destinadas às PCD ou não; ser servidor ativo da IFES; possuir algum tipo de deficiência (auditiva, física, visual ou intelectual).

As entrevistas semiestruturadas foram utilizadas, nesta pesquisa, como instrumento (ou técnica) do método qualitativo para complementar a coleta de dados. As questões abordadas nessas entrevistas foram elaboradas de forma a proporcionar um melhor entendimento da situação dos participantes, no que diz respeito a quais são as suas deficiências, como elas influenciam suas atividades laborais, quais os recursos em TA elas utilizam, como utilizam, se seriam capazes de desempenhar suas tarefas diárias sem o auxílio dessas tecnologias, entre outros dados relevantes para o estudo.

Os dados coletados por meio das entrevistas foram transcritos integralmente e analisados utilizando o método da Análise de Conteúdo (AC) proposto por Bardin (2011). Segundo Bardin (2011, p. 15), “a análise de conteúdo é um conjunto de instrumentos de cunho metodológico em constante aperfeiçoamento, que se aplicam a discursos (conteúdos e continentes), extremamente diversificados”. Ainda segundo a autora, a AC é definida como um método empírico cuja função primordial é o desvendar crítico.

O trabalho de Bardin (2011) em relação à AC que foi utilizado como referência nessa pesquisa compreendeu as seguintes partes de análises: parte prática (análises de entrevistas); os métodos de análise (categorização e inferência) e as técnicas de análise (análise categorial), que se complementam. Esses conceitos foram utilizados como referência da AC com as adaptações necessárias para a realidade do estudo.

Assim, após a definição dos participantes, das técnicas de coleta e análise dos dados, a pesquisa de campo foi iniciada via contato prévio com o Departamento de Pessoal (DPE) e o Núcleo de Acessibilidade e Inclusão (NAI) da IFES, com o objetivo de ter acesso aos dados dos servidores que declaram ser PCD para uma futura abordagem e agendamento das entrevistas. Nesse primeiro momento, foi informado uma quantidade estimada de servidores na condição de PCD - sete indivíduos - e que, após a submissão da pesquisa ao comitê de ética e posterior aprovação, os dados de cada um deles seriam liberados aos pesquisadores.

Após a aprovação pelo comitê na data de 11 de abril de 2018, CAAE nº 72685717.5.0000.5094, parecer nº 2.594.375, os dados foram liberados aos pesquisadores e iniciou-se a fase de contato e agendamento das entrevistas. Foram

realizadas duas entrevistas com dois dos participantes, escolhidos aleatoriamente entre a lista de participantes, sendo que essas entrevistas serviram como pilotos para que fossem verificadas se as perguntas estavam de acordo com o que se propunham os objetivos da pesquisa e se as análises estavam coerentes. Todas as participações das entrevistas foram oficializadas através dos aceites dos Termos de Consentimentos Livres e Esclarecidos (Apêndice B), assinados em duas vias. Os resultados são apresentados no capítulo destinado as discussões dos dados.

Ainda na construção do caminho metodológico, desde o começo da pesquisa foi realizado o processo de levantamento bibliográfico sobre o tema, com a utilização de fontes como artigos, livros, trabalhos de conclusão de curso e demais fontes de pesquisas acadêmicas. Algumas das bases de pesquisa utilizadas foram *Google Scholar*<sup>5</sup>; *SciELO*<sup>6</sup> e Portal de Periódicos Capes/Mec<sup>7</sup>. Para a definição das buscas utilizou-se, por exemplo, os seguintes termos: pessoa com deficiência; trabalho; tecnologia assistiva; LBI e políticas públicas. Dentre os materiais encontrados, destacam-se as contribuições teóricas de autores como: Carvalho-Freitas (2007); Galvão Filho (2009) e Sen (2010) que auxiliaram no aprofundamento dos temas sobre os recursos em TA; a permanência no ambiente de trabalho; as PCD e o mundo do trabalho e as políticas relacionadas.

Em função disso, o primeiro capítulo dessa dissertação foi destinado à descrição das PCD e o mundo do trabalho. Ele discorre sobre as políticas públicas relacionadas ao assunto, a legislação existente e um histórico sobre as questões trabalhistas e as PCD. O segundo capítulo trata das tecnologias e como elas influenciam a vida das PCD, traz também breves explicações caracterizando os tipos de deficiência, além de um levantamento dos recursos em TA disponíveis; ademais, aborda o tema trabalho e as melhorias do ambiente laboral advindas da utilização dessas tecnologias. O terceiro capítulo trata das discussões dos resultados e os relatos da pesquisa. E por fim, o trabalho resgata os objetivos do estudo e apresenta as conclusões na tentativa de responder às questões inicialmente levantadas.

---

<sup>5</sup> Disponível em: <https://scholar.google.com.br/>

<sup>6</sup> Disponível em: <http://www.scielo.org/php/index.php>

<sup>7</sup> Disponível em: <http://www-periodicos-capes-gov-br>

## CAPÍTULO 1

### O MUNDO DO TRABALHO E AS PCD: CONCEPÇÕES SOBRE A HISTÓRIA E AS POLÍTICAS ALCANÇADAS

Ao iniciar as pesquisas sobre as relações das PCD e a permanência delas no ambiente de trabalho, verificou-se a necessidade de se realizar um levantamento histórico a respeito de como se constituiu esse processo e algumas questões surgiram nesse contexto. Como as relações de trabalho e as PCD eram vistas no passado e como são vistas na atualidade? Como se consolidou a legislação existente que garante o acesso das PCD ao mercado de trabalho? Essa consolidação se deu por meio de movimentos sociais e lutas por esses direitos? Dessa forma, o desenvolvimento deste capítulo busca auxiliar no esclarecimento de tais questionamentos pertinentes.

Nesse sentido, algumas pesquisas identificadas sugerem a existência de que têm sido promovidas discussões e reflexões críticas a respeito da acessibilidade e inclusão das PCD no universo do trabalho (COUTINHO, RODRIGUES E PASSERINO, 2017; VILELA E LEITE, 2017; GUIMARÃES, MARTINS E BARKOKÉBAS, 2015). Contudo, apesar dos gradativos avanços que as PCD vêm conquistando no Brasil em relação aos direitos e à legislação, a participação ativa dessas pessoas na sociedade, relacionada à plena inclusão na esfera do trabalho, ainda se encontra distante do esperado (LIMA E JURDI, 2014).

Ao refletir sobre essas questões, tendo como foco a análise do processo histórico da relação das sociedades e do mercado de trabalho com as PCD, se pode observar que o estado permanente de segregação e de exclusão a que estas pessoas foram submetidas, tem determinado limites claros para o seu desenvolvimento e, praticamente impossibilitado a construção de uma identidade positiva, de consciência crítica e do exercício da cidadania. As ideias de Aranha (2003), nesse contexto, complementam esse pensamento:

Em uma sociedade em que as relações de produção são organizadas de forma a utilizar-se mecanicamente do fazer do homem, e não do seu pensar e ativa participação, instala-se um processo de coisificação, no qual o homem desenvolve o sentimento de menor valia, de impotência, de membro social de segunda categoria (p. 08).

Ainda em complemento as ideias em que as pessoas apenas tornam-se membros ativos e valorosos da sociedade através do que produzem, Sen (2010) discorre sobre essas relações e modelos de produção que geram riqueza econômica, mas não refletem em

melhorias das condições de vida das pessoas. “O que as pessoas conseguem realizar é influenciado por oportunidades econômicas, liberdades políticas, poderes sociais e por condições habilitadoras” (SEN, 2010, p. 18). Dessa forma, o trabalho pode ser visto como uma ferramenta dessas condições habilitadoras que irão proporcionar às pessoas o acesso às liberdades que possam vir a ser usufruídas dentro de uma determinada sociedade.

As condições habilitadoras, como a liberdade de participação política, de receber educação básica e assistência médica, não apenas contribuem para o desenvolvimento, mas também são cruciais para o fortalecimento e expansão dessas próprias liberdades. Assim, o direito à conquista de um trabalho digno e a sua permanência nele pelas PCD garantem acesso a essas condições e liberdades constitutivas, objetivando a satisfação e o bem-estar emocional, sentimentos essenciais para os seres humanos. Tem-se, portanto, o trabalho como a atividade desenvolvida no contexto de relações sociais de produção, determinante essencial da formação da identidade pessoal e social do indivíduo, bem como de sua autoestima e consciência de dignidade (SILVA, ITUASSU e GOULART, 2016). Assim, entender o histórico das relações entre as PCD e o mundo do trabalho, além da legislação pertinente ao tema, torna-se fundamental.

### 1.1. Um breve histórico sobre as PCD e suas relações com o trabalho

Na antiguidade, o trabalho era visto como uma penitência ou maldição imposta pelos deuses sobre os homens, porém, com as evoluções constantes que as sociedades sofreram, o conceito de trabalho se converteu em elemento central dos processos de organização econômica e da própria vida social (HUNGARO, 2008). Ainda segundo o autor, historicamente, sobretudo com o advento quase universal do modo capitalista de produção, distribuição e acumulação da riqueza, o trabalho tornou-se a fonte de existência e a razão de vida para a maioria das pessoas.

Ao tratarmos do termo trabalho em um contexto mundial e histórico, observamos que ele apresenta diferentes fases, considerando-se desde a Grécia Antiga, passando pelo trabalho escravo e o sistema de servidão, posteriormente às corporações de ofício, finalmente à Revolução Industrial e o modelo capitalista que vigora até os dias atuais (REIS, 2002).

Historicamente, os primeiros relatos sobre a relação das PCD com o trabalho remetem à Grécia Antiga, e têm nesta seus principais fundamentos e possibilidades de compreensão de como esta interação acontecia (CARVALHO-FREITAS, 2007).

Nesse período histórico, reforça-se a concepção de homem necessária à organização de uma sociedade guerreira, agrícola e preocupada com a defesa e subsistência da organização social que aspirava ao homem “belo e bom”. [...] a visão compartilhada era a de deficiência como dificultadora da sobrevivência/subsistência do povo, visto que um corpo disforme ou sem as funções que garantiriam o vigor e a força, pouco contribuiriam para a agricultura ou para a guerra. (CARVALHO-FREITAS, 2007, p. 64).

Infere-se, assim, que as questões associadas com o conceito de corpo perfeito e beleza física eram importantes, pois, apenas os fortes e “perfeitos” sobreviveriam para servir as atividades militares, agrícolas e contribuiriam com a sociedade. Portanto, os valores de beleza, vigor e capacidade física eram relevantes, uma vez que dariam aos sujeitos as condições de subsistência e sobrevivência. Esse contexto oferece os elementos para a compreensão da concepção de deficiência nesse período, bem como as dificuldades enfrentadas por esse grupo.

No decorrer dos períodos históricos, segundo Marcondes (2002), no período Clássico compreendido entre o Século VI a. C. e o ano 322 a. C., começaram a surgir na Grécia as cidades-Estado, com uma participação política mais ativa dos cidadãos. A Grécia havia sido invadida pelas tribos dóricas, provenientes da Ásia Central, e começava a surgir uma nova ordem econômica baseada em atividades comerciais e mercantis. Nesse período, o pensamento mítico, com sua concepção de homem, mundo, sociedade e conhecimento, vai deixando de satisfazer as necessidades da nova ordem social e abre as possibilidades ao surgimento posterior do pensamento filosófico de Platão e Aristóteles, os quais fazem referência às PCD.

Aristóteles, citado por Marcondes (2002), afirma que “quanto a saber quais os filhos que se devem abandonar ou educar, deve haver uma lei que proíba alimentar toda criança disforme” (p. 135). Para Platão, conforme Tannery (1954), no Livro III da “República de Platão”, o filósofo faz a seguinte afirmação:

A força do corpo também deve ser cuidada e caberá à ginástica desenvolvê-la, sem ter, contudo, por finalidade a formação exclusiva de atletas. A alimentação será simples e simples será também a medicina que deve ser reduzida ao seu estado primitivo, isto é, o de atender aos acidentes mais banais. **Aos inválidos não serão dados cuidados: serão simplesmente abandonados** (p. 25, sem grifos no original).

Verifica-se então, que, nesse período clássico, o qual era um período de formas perfeitas na arquitetura e na arte, era também um período em que o valor das pessoas

estava em sua função social e na cisão entre trabalho intelectual e trabalho manual. Nessa sociedade, a compreensão da deficiência se depara com a perfeição e a função das pessoas para a Cidade/Estado, o que tem implicações na forma como as PCD eram tratadas: não havia lugar para elas e seu abandono era encarado como uma atitude natural e adequada, conforme complementa Galvão Filho (2009).

[...] sabe-se que na China Antiga, na Grécia e em outras culturas o assassinato de crianças com deficiência era algo aceito pela sociedade. Essas pessoas que nasciam "deformadas" eram consideradas como subumanas, como seres anormais, malformados, por isso as suas famílias recebiam apoio do Estado e do grupo social onde estavam inseridas para matar ou abandonar as crianças com deficiência a própria sorte. Pensando, por exemplo, na cultura greco-romana e o seu ideal de homem atlético, guerreiro, pronto para a luta, podemos inferir com facilidade porque não havia lugar nesse tipo de mundo para uma pessoa com um defeito físico: a sua deficiência não lhe permitiria ser forte, viril, ser um bom soldado (GALVÃO FILHO, 2009, p. 87).

No decorrer do levantamento dos dados históricos a respeito das PCD e o trabalho, adentra-se o período correspondente à Idade Média (Séc. IV ao Séc. XIV), considerada o corolário da doutrina cristã. Segundo Marcondes (2002), no ano de 332 o cristianismo se tornou a religião oficial de todo o Império Romano, devido à conversão do imperador Constantino. Ainda de acordo com o autor, nesse período, a Igreja foi a principal e quase exclusiva instituição responsável pela educação e pela cultura.

Nesse contexto, segundo Carvalho-Freitas (2007), a concepção de deficiência era submetida à superstição, ora sendo entendida como eleição divina, ora como punição de Deus ou possessão diabólica:

Nessa época, a prática da magia e as relações com o demônio eram dogmas aceitos, e o homem passou a ser considerado como um ser submetido a poderes invisíveis, tanto para o bem como para o mal [...]. Ao perseguir os representantes do diabo, os feiticeiros e as criaturas bizarras e de hábitos estranhos, reafirmava essas crenças, já que admitia sua existência (p. 68).

Assim, durante a Inquisição, toda PCD que fosse reconhecida por ser uma encarnação do mal (pecado) era destinada à tortura e à fogueira. Também foi nesse período que a PCD passou a ser acolhida nos conventos ou igrejas, onde ganhou a sobrevivência em troca de pequenos serviços à instituição (CARVALHO-FREITAS, 2007; PESSOTI, 1984). Dessa forma, se verifica que neste período as PCD estavam excluídas da possibilidade de participação social por meio do trabalho, tendo como sua única contribuição a prestação de pequenos serviços para as instituições em que ficavam asiladas.

Nesse ensejo, a ética cristã reprimia a tendência de se livrar das PCD pelo abandono ou ausência de alimentação, contrariando os costumes praticados nos períodos



históricos anteriores, afirmando que elas precisavam ser mantidas e cuidadas (PESSOTI, 1984). Segundo o autor, o Novo Testamento é importante para a compreensão da mudança de perspectiva com que a deficiência é tratada. Numa concepção diversa do Antigo Testamento, que trata os infortúnios em geral como uma manifestação dos castigos divinos, o Novo Testamento trata as deficiências também como uma possibilidade de manifestação das obras de Deus.

Prosseguindo da Idade Média para a Idade Moderna (1453 a 1789), considerada como o período de transição entre o feudalismo e o capitalismo, além de ser uma época fecunda do ponto de vista econômico, filosófico e científico, têm-se marcos importantes para as mudanças da sociedade e o modelo econômico vigente, tais como, as grandes descobertas marítimas; o desenvolvimento do mercantilismo como novo modelo econômico em substituição à economia feudal; o surgimento e consolidação dos Estados nacionais; amplo desenvolvimento científico (Astronomia, Engenharia, Matemática, Anatomia, Biologia, etc.), entre outros (CARVALHO-FREITAS, 2007).

No que se relaciona com as PCD, a principal mudança desta época está no desenvolvimento da medicina, que nesse período, produziu um deslocamento na concepção de deficiência que transmuta de seus diversos sentidos espirituais – possessão demoníaca, castigo divino ou manifestação das obras de Deus – para uma manifestação da doença e, portanto, aos médicos cabe o diagnóstico, prognóstico e tratamento da deficiência, normalmente em instituições destinadas a esse fim (PESSOTI, 1984).

De acordo com Marcondes (2002), ao fim do período da Idade Moderna, iniciou-se o processo da Revolução Industrial (Sec. XVIII), na Inglaterra, onde nos séculos seguintes destaca-se um período marcado pela produção industrial, pelo desenvolvimento tecnológico e da informação, pela acumulação de capital, pelo apogeu e queda dos movimentos sindicais em prol de melhores condições de trabalho, pelo movimento das minorias em busca de garantir seus direitos civis, por crises e mudanças.

Ainda de acordo com o autor, durante esse período, a alteração do próprio modo de produção atrofiou consideravelmente as formas de produção familiares e artesanais, em benefício da progressiva utilização pelo capital de mão-de-obra assalariada e de recursos naturais. Tal mudança permitiu a dominação do sistema social de produção, abrindo canais à “divisão” do trabalho e ao avanço das técnicas, responsáveis por realimentar o processo acumulativo de capital.

Nos séculos que seguem após a Revolução Industrial, especificamente no Sec. XX, “são criadas, no mundo inteiro, instituições especializadas no atendimento das deficiências e implantados programas de reabilitação” (CARVALHO-FREITAS, 2007, p.71). Além disso, as organizações intergovernamentais<sup>8</sup> passaram a apoiar a equiparação de oportunidades para as PCD e a criar um intercâmbio de conhecimentos sobre a deficiência.

O período pós Segunda Guerra Mundial (1945-1973), por sua vez, marcou uma época em que o *status* das PCD começou a se modificar, visto que:

Nesse período, os países europeus estavam em uma situação precária e precisavam de homens para o mercado de trabalho (subsistência/sobrevivência); por outro lado, os ex-combatentes, apesar de mutilados pela guerra, detinham um capital social e cultural diferenciado; representavam os esforços de luta dos países e eram reconhecidos como pessoas capazes de contribuir com a sociedade, apesar de suas deficiências (CARVALHO-FREITAS, 2007, p.72).

Ainda de acordo com a autora, verifica-se, nesse momento histórico, que essas situações combinadas propiciaram o início das mudanças conceituais em relação às PCD, marcando o início de um processo de legalização do direito ao trabalho para esse grupo. Além disso, esses fatos obrigaram, principalmente a Europa Ocidental, a rever seus critérios de exclusão, com o objetivo de absorver a contribuição social necessária das PCD (CARVALHO-FREITAS, 2007).

A partir das décadas de 1960 e 1970, notadamente nos Estados Unidos, ocorreu uma forte defesa dos direitos humanos e civis pelos movimentos sociais de minorias. Esse movimento da sociedade, dos grupos minoritários e das próprias PCD, contribuiu para o surgimento de uma nova perspectiva ideológica em relação à questão, com forte ênfase nos direitos, na iniciativa individual e na autonomia dessas pessoas (CARVALHO-FREITAS, 2007; GOSS, GOSS e ADAM-SMITH, 2000).

Devido a esses movimentos ocorridos tanto na Europa como nos Estados Unidos e suas consequências na atualidade, a inserção das PCD se posiciona através de dois paradigmas políticos internacionais dominantes. Um, derivado dos Estados Unidos e Canadá, tendo por foco fortes medidas antidiscriminação, com ênfase nos direitos civis e

---

<sup>8</sup> Alguns exemplos de organizações intergovernamentais que passam a apoiar as equiparações de igualdade das PCD: ONU (Organização das Nações Unidas), OMS (Organização Mundial da Saúde), UNESCO (Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura) e OIT (Organização Internacional do Trabalho).

no modelo de vida independente por parte da PCD; e, outro, proveniente de países europeus, se origina e depende substancialmente de cotas compulsórias de emprego e de uma extensiva ação do Estado (CRAVALHO-FREITAS, 2007; BATAVIA e SCHRINER, 2001; GOSS, GOSS e ADAM-SMITH, 2000). Desse modo, temos que o Brasil se encaixa na segunda forma.

Com relação ao cenário brasileiro, até a década de 1980 o conceito de normalidade<sup>9</sup> relacionado às PCD ainda predominava. No entanto, as ações dessa perspectiva começaram a se modificar visando à reabilitação dessas pessoas para sua integração nas atividades da sociedade. Abriu-se a perspectiva de integração social das PCD por meio da reabilitação e a sua adequação ao sistema social (OMOTE, 1994).

No final da década de 1980, tem-se o término de 21 anos de ditadura civil/militar. Em 1992, ocorreu a abertura da economia nacional e o país entrou no cenário comercial mundial. O modelo neoliberal de redução do Estado em favor do mercado se sistematizou no país e os programas inspirados no estado de bem-estar social se enfraqueceram e novas leis trabalhistas, de aposentadorias e de seguro social foram implementadas (CARVALHO-FREITAS, 2007).

Com relação as leis trabalhistas, as mudanças no cenário brasileiro mais recentes ocorreram em 2017, quando passou a vigorar a Lei N° 13.467/2017, que alterou mais de 100 pontos da CLT. A seguir, destacam-se algumas dessas mudanças: contribuição sindical opcional; o contrato de trabalho poderá ser extinto de comum acordo, com pagamento de metade do aviso prévio - se indenizado -, e metade da multa de 40% sobre o saldo do FGTS; o plano de carreira poderá ser negociado entre patrões e trabalhadores sem necessidade de homologação nem registro em contrato, podendo ser mudado constantemente; o pagamento do piso ou salário mínimo não será obrigatório na remuneração por produção; além disso, trabalhadores e empresas poderão negociar todas as formas de remuneração que não precisam fazer parte do salário, entre outros pontos (KREIN, 2018; BENEDETTO, 2017).

---

<sup>9</sup> No passado, quando a desinformação e o preconceito a respeito das pessoas com deficiência eram maiores, a sociedade acreditava na normalidade das pessoas sem deficiência, ou seja, fundamentavam tais crenças nas ideias de que eram anormais as pessoas que tivessem algum tipo de deficiência (Sasaki, 2003).

Com relação aos direitos trabalhistas relacionados às PCD, a nova legislação manteve a porcentagem de cotas destinadas a esse grupo de pessoas, além de nota explicativa do Ministério do Trabalho afirmando que a redução das cotas se constitui em prática ilegal<sup>10</sup>.

Apesar dos retrocessos recentes com as alterações das leis trabalhistas, verificou-se que ao longo do processo histórico as PCD se organizaram e reivindicaram equiparação de oportunidades e garantia dos direitos civis. Além disso, o Estado precisou diminuir suas despesas públicas, inclusive com o seguro social das PCD, e as organizações mundiais pressionaram pela defesa dos direitos humanos das minorias, fatos estes que acabaram por contribuir para o surgimento das leis em defesa dos direitos das PCD e o aumento de sua maior inserção no mercado de trabalho (CARVALHO-FREITAS, 2007).

Ao refletir sobre essas questões, tendo como foco a análise do processo histórico da relação das sociedades e do mercado de trabalho com as PCD, pode-se observar que o estado permanente de segregação e de exclusão a que estas pessoas foram submetidas, tem determinado limites claros para o seu desenvolvimento e, praticamente, impossibilitado a construção de uma identidade positiva, de consciência crítica e do exercício da cidadania. Na tentativa de superar esses obstáculos, foram pensados instrumentos legislativos a fim de garantir a plena participação das PCD em sociedade, aos quais nos referimos a seguir.

## 1.2. Evolução normativa para as Pessoas com Deficiência

Conforme mencionado, as consequências de conflitos armados, entre outros fatores, impulsionaram a promoção das leis que hoje asseguram os direitos das PCD. A ocorrência de duas guerras mundiais foi um importante marco para o estudo da proteção dessas pessoas, pois fizeram aumentar, significativamente, o número de pessoas com alguma deficiência física, como, por exemplo, os mutilados de guerra; o que pressionou o Estado a assumir sua posição de agente protetor (MOREIRA, 2011; ARAUJO, 1996). Nesse contexto, apesar da intensificação do debate mundial sobre a garantia de direito das PCD, até a década de 1980 pouco se concretizou a este respeito.

---

<sup>10</sup> Maiores informações estão disponíveis em: <http://www.brasil.gov.br/noticias/cidadania-e-inclusao/2018/05/nova-lei-trabalhista-nao-permite-mudancas-na-cota-de-pessoas-com-deficiencia>.

Devido à tomada do caráter mundial sobre a conscientização de promulgar e garantir os direitos das minorias, surgiram, assim, as primeiras iniciativas concretas contra a discriminação das PCD. A Declaração dos Direitos das Pessoas com Retardo Mental, em 1971, por resolução da Organização da Nações Unidas (ONU), e a Resolução XXX/3.447, de 1975, que instituiu a Declaração dos Direitos das Pessoas Deficientes, são exemplos dessas medidas concretas. Assim, em 1981, a ONU proclamou, por meio da Res. 31/123, o Ano Internacional das Pessoas Deficientes (*International Year for Disabled Person*)<sup>11</sup>, contribuindo para que mais países tivessem atenção sobre esse assunto (SANTOS, 2000).

Uma mudança profunda e histórica na política pública para as pessoas com deficiência aconteceu em 1973, com a promulgação da Seção 504 do Decreto de Reabilitação de 1973. Ela considerou, pela primeira vez, a exclusão e segregação de pessoas com deficiência como discriminação. Anteriormente à Seção 504, as políticas públicas foram caracterizadas por se voltarem às necessidades de deficiências mais específicas, de acordo com o diagnóstico médico. Até então, os problemas enfrentados pelas pessoas com deficiência, tais como desemprego e problemas com relação à educação dessas pessoas, eram considerados como consequências das limitações físicas ou mentais impostas pela deficiência em si (MOREIRA, 2011, p. 69).

De acordo com Moreira (2011), os Estados Unidos, diferentemente do Brasil, tiveram participação massiva na Segunda Guerra Mundial, dessa forma, muitos veteranos voltaram para suas casas com deficiências decorrentes da guerra. Entretanto, até a década de 1980 pouco se falava nos direitos desses veteranos mutilados e das PCD em geral, o que mostrava uma incoerência com a realidade.

Somente em julho de 1990, muitos anos após o desenrolar das guerras mundiais e suas consequências, foi assinado o maior expoente legislativo acerca das PCD nos Estados Unidos, o ADA - *Americans with Disabilities Act* (MOREIRA, 2011). Porém, os movimentos sociais que buscavam equiparação de direitos pelas PCD começaram muito antes desta década, juntamente com a luta de outros movimentos sociais: “assim como os negros lutaram contra a segregação racial, as PCD lutaram e marcharam em favor da igualdade (MAYERSON, 1992, p. 22) ”.

Semelhante ao que aconteceu com os negros e as mulheres, o Congresso dos EUA percebeu que era necessária uma legislação para erradicar práticas discriminatórias também contra as PCD (MAYERSON, 1992). Assim, o ADA foi criado para trazer igualdade a um grupo até então sem representatividade. E, embora o ADA seja a mais

---

<sup>11</sup> Mais informações podem ser encontradas em: <<http://www.un.org/esa/socdev/enable/disydp.htm>>

importante lei para as PCD nos Estados Unidos, vale destacar que existem outras leis que asseguram os direitos a esse grupo de pessoas, conforme pode ser observado no Quadro 1.

Quadro 1: Leis federais americanas de apoio as PCD.

<b>Lei</b>	<b>Objetivos</b>
<i>Architectural Barriers Act, 1968</i>	Garante que todos os prédios sejam construídos nos padrões que garantam a acessibilidade.
<i>Rehabilitation Act, 1973</i>	Mais conhecida como “Seção 504”, foi a primeira lei voltada a PCDs que considerou crime a discriminação.
<i>Individuals with Disabilities Education Act, 1975</i>	Garante educação apropriada (e serviços relacionados) a todas as crianças com algum tipo de deficiência.
<i>Voting Accesibility for the Elderly and Handicapped Act, 1984</i>	Garante que os locais de votação nos Estados Unidos sejam acessíveis para PCDs.
<i>Air Carrier Access Act, 1986</i>	Proíbe discriminação no transporte aéreo nacional e internacional contra PCDs.
<i>Fair Housing Act, 1988</i>	Essa lei é uma emenda à <i>Fair Housing Amendments Act of 1988</i> e proíbe a discriminação de PCDs com relação à habitação, e requer justas conforme as necessidades das PCDs e suas famílias.
<i>Americans with Disabilities Act, 1990</i>	Proíbe discriminação contra PCDs no que tange ao emprego, a acomodações públicas (governamentais ou privadas, inclusive o transporte) e telecomunicações.
<i>Civil Rights of 1991</i>	Entre outras coisas, garante indenização em caso de discriminação para a contratação de um indivíduo, seja por raça, cor, sexo, deficiência, etc.
<i>National Voter Registration Act, 1993</i>	Garante facilidade para o voto de pessoas com algum tipo de deficiência.
<i>Telecommunications Act, 1996</i>	Garante que equipamentos e serviços de telecomunicações sejam acessíveis a todas as PCDs.
<i>Civil Rights of Institutionalized Persons Act, 1997</i>	Garante a fiscalização de instituições governamentais, tais como prisões, centros de detenção, etc., para estarem adequadas às PCDs.

Fonte: Adaptado de Moreira (2011).

No segmento europeu, segundo Oliveira *et al* (2009), os avanços e divergências a respeito das políticas públicas para as PCD também foram alvo de análise no contexto da União Europeia. Ao discorrer sobre o desenvolvimento de políticas sociais baseadas em direitos, os autores apontam que, atualmente, os Estados-Membros preservam considerável autonomia na elaboração de parte das políticas públicas e, além disso, que eles têm adotado uma grande variedade de estruturas institucionais para promover a equidade ao segmento populacional representado pelas PCD. No entanto, um entrave na área, de acordo com os autores, diz respeito aos obstáculos que se impõem ao desenvolvimento de políticas antidiscriminação.

O “*European Action Plan*”, o qual foi lançado em 2003 e teve alcance até 2010, foi adotado pela União Europeia. Nele, as metas explicitadas definem-se pela elaboração de políticas, pelo combate à discriminação e à marginalização das PCD e, por último, pela promoção de acessibilidade (OLIVEIRA, GOULART JUNIOR e FERNANDES, 2009).

Segundo Thornton e Lunt (1997), ao analisarem políticas de emprego para pessoas com deficiência em dezoito países da Europa, destaca-se que, nas realidades investigadas, dois fatores – provisão de serviços e elaboração de políticas – encontravam-se sobrepostos. Porém, de modo contrário, o “*European Action Plan*” propõe a existência conjunta desses dois elementos, revelando uma possível mudança de foco no contexto da União Europeia quanto à legislação elaborada na área atualmente.

No contexto brasileiro, a legislação em prol das PCD também é muito recente. No entanto, o número elevado de PCD não tem a mesma causa dos países da Europa e dos Estados Unidos. O índice de pessoas com deficiência no Brasil se deve em grande parte aos acidentes de trânsito, acidentes de trabalho e as doenças relacionadas aos saneamentos inadequados (MOREIRA, 2011).

Nesse sentido, segundo os dados do Anuário Estatístico da Previdência Social (AEPS), durante o ano de 2017, foram registrados no INSS cerca de 549,4 mil acidentes do trabalho. Desse total de acidentes registrados, os acidentes típicos representaram 75,50%; os de trajeto 22,34% e as doenças do trabalho 2,15%.

- Acidentes Típicos – são os acidentes decorrentes da característica da atividade profissional desempenhada pelo acidentado;
- Acidentes de Trajeto – são os acidentes ocorridos no trajeto entre a residência e o local de trabalho do segurado e vice-versa;
- Acidentes Devidos à Doença do Trabalho – são os acidentes ocasionados por qualquer tipo de doença profissional peculiar a determinado ramo de atividade constante na tabela da Previdência Social (AEPS, 2017, p. 561).

Ainda de acordo com os dados do AEPS (2017), nos acidentes típicos e nos de trajeto, a faixa etária com maior incidência de acidentes foi a constituída por pessoas entre 25 a 34 anos com, respectivamente, 32,61% e 35,32% do total de acidentes registrados. Nas doenças de trabalho, a faixa de maior incidência foi entre 35 a 44 anos, com 34,53% do total de acidentes registrados. Em complemento, têm-se que os setores que mais registram acidentes são: agropecuária; indústria; saúde e serviços sociais; e comércio e reparação de veículos automotores. No entanto, os dados apontam, também, que as incapacidades permanentes decresceram em 15,55% de 2016 para 2017 (AEPS, 2017).

Apesar da redução na porcentagem das incapacidades permanentes, conforme elucidado pelos dados apresentados, faz-se importante ressaltar as situações em que o mercado de trabalho, representado pelos diversos setores, propiciam o aumento no número de PCD e ao mesmo tempo favorece a exclusão desses trabalhadores mutilados do próprio mercado profissional.



Os apontamentos de Matsuo (1997), no estudo sobre reabilitação ou exclusão dos acidentados no trabalho, corroboram com essa situação. Segundo a autora, na reabilitação profissional é atribuído peso específico à variável econômica e como ela interfere no processo de readaptação do acidentado no trabalho, ou seja, após o período de afastamento do trabalho, a maioria dos acidentados acabam sendo desligados das empresas (MATSUO, 1997).

Em contrapartida, conforme tratam os Art. 89 e 90 da Lei N° 8.213/1991, que dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências, têm-se que:

Art. 89. A habilitação e a reabilitação profissional e social deverão proporcionar ao beneficiário incapacitado parcial ou totalmente para o trabalho, e às pessoas portadoras de deficiência, os meios para a (re) educação e a (re) adaptação profissional e social indicados para participar do mercado de trabalho e do contexto em que vive. Parágrafo único. A reabilitação profissional compreende:

a) o fornecimento de aparelho de prótese, órtese e instrumentos de auxílio para locomoção quando a perda ou redução da capacidade funcional puder ser atenuada por seu uso e dos equipamentos necessários à habilitação e reabilitação social e profissional;

b) a reparação ou a substituição dos aparelhos mencionados no inciso anterior, desgastados pelo uso normal ou por ocorrência estranha à vontade do beneficiário;

c) o transporte do acidentado do trabalho, quando necessário.

Art. 90. A prestação de que trata o artigo anterior é devida em caráter obrigatório aos segurados, inclusive aposentados e, na medida das possibilidades do órgão da Previdência Social, aos seus dependentes (BRASIL, 1991).

Em síntese, nota-se que os meios legais para garantir a reabilitação dos trabalhadores, acometidos por acidentes de trabalho e se encontrem incapacitados, existem. Porém, é necessário maior esforço na fiscalização, por parte dos órgãos competentes e sindicatos, bem como conhecimento por parte dos próprios trabalhadores dos seus direitos, assegurando, assim, sua recolocação no mercado de trabalho.

O Brasil, diferentemente dos Estados Unidos, tem sua legislação baseada em várias constituições ao longo da história. A Constituição de 1824 e a de 1891 trataram apenas de garantir o direito à igualdade, sem qualquer menção às PCD. A Constituição de 1934, por sua vez, traz um pequeno avanço ao assegurar "amparo aos desvalidos, criando serviços especializados e animando os serviços sociais, cuja orientação procurarão coordenar" (BRASIL, 1934). Em 1937, quando uma nova Constituição foi promulgada, não houve avanço algum em relação às PCD, se comparada à anterior. A



Constituição de 1967 trouxe a primeira menção expressa à proteção específica das PCD sobre assistência à maternidade, à infância e à adolescência e sobre educação de "excepcionais" (BRASIL, 1967).

De acordo com Moreira (2011), em 17 de outubro de 1978, foi promulgada a Emenda nº. 12 à Constituição Federal de 1967, que trouxe um grande avanço nessa dimensão:

Artigo único. É assegurada aos deficientes a melhoria de sua condição social e econômica especialmente mediante:

I - Educação especial gratuita;

II - Assistência, reabilitação e reinserção na vida econômica e social do país;

III - Proibição de discriminação, inclusive quanto à admissão ao trabalho ou ao serviço público e a salários;

IV - Possibilidade de acesso a edifícios e logradouros públicos (BRASIL, 1978).

Em 1988 foi lançada uma nova Constituição, que por sua vez, tornou-se base para a maioria dos decretos, portarias e resoluções oficiais às PCD. Assim, surgiram diversas normas no intuito de regulamentar, facilitar e acelerar a integração social das PCD (RÊGO, 2004). No Quadro 2, a seguir, são elencadas as principais leis voltadas para as PCD antes e depois da constituição de 1988.

Quadro 2: Evolução das leis brasileiras de apoio as PCD.

<b>Lei</b>	<b>Descrição</b>
Lei nº 7.405, de 12 de novembro de 1985	Dispõe sobre o Símbolo Internacional de Acesso para utilização por pessoas portadoras de deficiência.
Lei complementar nº 53, de 19 de dezembro de 1986	Concede isenção de imposto sobre circulação de mercadoria (ICM) para veículos destinados a uso exclusivo de pessoas com paraplegia e outros tipos de deficiência física.
Lei nº 7.713, de 22 de dezembro de 1988	Isenta do imposto de renda os proventos recebidos por pessoas com cegueira, hanseníase, paralisia irreversível e outras condições.
Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989	Dispõe sobre o apoio e integração social dos deficientes e institui a tutela jurisdicional de interesses coletivos ou difusos destas pessoas, disciplinado a atuação do Ministério Público, bem como define crimes e da outras providências, prevendo crime a negação, sem justa causa, a alguém, por motivos derivados se sua deficiência, de emprego ou trabalho, assim como impedimento, sem justa causa, do acesso a qualquer cargo público, por idêntico motivo, estipulando pena de reclusão de um a quatro anos.
Lei nº 7.853, de 29 de outubro de 1989	Cria a Coordenação Nacional para integração da Pessoa Portadora de Deficiência (CORDE). Estabelece as competências da CORDE. Trata dos direitos das pessoas com deficiência à saúde, à educação, ao trabalho, ao lazer, à previdência social e ao amparo à infância e à maternidade. O art. 8º estabelece os procedimentos, em relação a pessoa com deficiência, que constituem crime, punível com multa e reclusão de 1 a 4 anos.
Lei nº 8.069, de 13 de julho de 1990	O Estatuto de Criança e do Adolescente estabelece procedimentos nas áreas de saúde, educação, cultura, esporte, lazer, profissionalização, trabalho e atos infracionais, no atendimento a crianças e adolescentes com deficiência.
Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990	Traz a previsão de reserva de vagas para pessoas com deficiência em concursos públicos, em até 20% (vinte por cento).
Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991	No artigo 93 prevê a reserva de 2% a 5% dos cargos em empresas com mais de 100 empregados para beneficiários reabilitados ou pessoas com deficiências habilitadas e dispõe sobre os planos de previdência social.
Lei nº 8.383, de 30 de dezembro de 1991	Isenção de IOF em financiamentos para aquisição de automóvel por pessoas com deficiência, comprovada por perícia médica.
Lei nº 8.742, de 7 de dezembro de 1993	Dispõe sobre a Lei Organização da Assistência Social (Loas) e, nos artigos 20 e 21, estabelece os critérios para concessão do benefício da prestação continuada (‘um salário mínimo mensal à pessoa com deficiência e ao idoso com 70 anos ou mais e que comprovem não possuir meios de prover a própria manutenção e nem de tê-la provida por sua família’’).
Lei nº 8.899, de 19 de junho de 1994	Concede passe livre aos portadores e deficiência no sistema de transporte coletivo interestadual.

Continua.

Quadro 2: Continuação.

Lei nº 8.899, de 29 de junho de 1994	Concede passe livre às pessoas com deficiência, comprovadamente carentes, no sistema de transporte coletivo interestadual.
Lei nº 8.989, de 24 de fevereiro de 1995	Dispõe sobre a isenção de imposto sobre produtos industrializados (IPI) na aquisição de automóveis destinados ao transporte autônomo de passageiros e ao uso de pessoas com deficiência física e aos destinados ao transporte escolar.
Lei nº 9.045, de 18 de maio de 1995	Autoriza o MEC e o MC a disciplinarem a obrigatoriedade de reprodução, pelas editoras de todo o País, em regime de proporcionalidade, de obras em caracteres braile, e a permitirem a reprodução, sem finalidade lucrativa, de obras já divulgadas, para uso exclusivo de cegos.
Lei nº 9.867, de 10 novembro de 1999	Dispõe sobre a criação e o funcionamento de cooperativas Sociais visando a inserção de pessoas em desvantagem (por ex. pessoas com deficiência) por meio de trabalho.
Lei nº 10.048, de 08 de novembro de 2000	Dá prioridade de atendimento às PCDs.
Lei nº 10.098, de 19 de dezembro de 2000	Estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade por PCDs.
Lei nº 10.436, de 24 de abril de 2002	Reconhece a Libras (Língua de Sinais Brasileira) e outros recursos de expressão a ela associados como meio legal de comunicação e expressão.
Lei nº 3.879, de 25 de junho de 2002	Obriga bares, restaurantes, lanchonetes, hotéis e motéis a colocarem cardápios em braile à disposição de clientes cegos e com baixa visão.
Lei nº 11.126, de 27 de junho de 2005	Dispõe sobre o direito do portador de deficiência visual de ingressar e permanecer em ambientes de uso coletivo acompanhado de cão-guia.
Lei nº 10.708, de 16 de junho de 2003	Institui o auxílio-reabilitação psicossocial para pacientes acometidos de transtornos mentais egressos de internação.
Lei nº 10.845, de 05 de agosto de 2004	Institui o programa de complementação ao atendimento educacional especializado às pessoas portadoras de deficiência.
Lei nº 11.133 de 15 de julho de 2005	Institui o dia nacional de luta de pessoa portadora de deficiência.

Fonte: Moreira (2011).

Existem outras leis e decretos além dos mencionados no Quadro 2 que têm sido muito utilizados pelas empresas. Nesse sentido, destaca-se o Decreto nº. 5.296/2004, que regulamenta as Leis nºs. 10.048/2000 e 10.098/2000, as quais estabelecem, respectivamente, regras acerca do atendimento prioritário e condições gerais de acessibilidade.

A mais recente lei brasileira referente às PCD é a LBI, que se destina a reforçar, assegurar e a promover em condições de igualdade o exercício dos direitos e das liberdades fundamentais pelas PCD, visando à sua inclusão social. De acordo com Gabrilli (2016), o texto da LBI tem como base a Convenção da ONU, de 2008, sobre os

direitos das PCD, o primeiro tratado internacional de direitos humanos a ser incorporado pelo ordenamento jurídico brasileiro como emenda constitucional. Essa nova lei, que entrou em vigor a partir de janeiro de 2016, também assegura que essas pessoas exerçam plenamente sua cidadania e direitos políticos (BRASIL, 2015).

Nota-se, assim, uma tendência sociopolítica em criar maneiras de apoiar as PCD e, que há uma gama de iniciativas e leis que visam à resguardá-las no Brasil. Nota-se, também, que essas leis se derivaram de lutas e movimentos sociais, tais como, o movimento pestalozziano, o movimento associativista dos cegos, o movimento dos surdos e a organização dos deficientes físicos, para se chegar no patamar que elas se encontram hoje e que ainda há muito o que se fazer para melhorar. No entanto, falta garantia efetiva em transformar essas leis em políticas públicas para que essas pessoas possam participar de maneira concreta e digna do desenvolvimento social e econômico do país. O tópico seguinte destina-se a detalhar melhor a LBI.

#### 1.2.1. Lei Brasileira de Inclusão (Lei nº. 13.146/2015)

Segundo o censo realizado em 2010, no Brasil, aproximadamente 45,6 milhões de pessoas declararam ter ao menos um tipo de deficiência, o que corresponde a 23,9% da população brasileira (IBGE, 2010). Dessa forma, janeiro de 2016 marca o início de um novo olhar sobre esses milhões de brasileiros com algum grau de deficiência, pois, foi a partir desse mês que passou a vigorar a Lei Brasileira de Inclusão (LBI), também chamada de Estatuto da Pessoa com Deficiência (Lei 13.146/2015), que vem reafirmar a autonomia e a capacidade desses cidadãos para exercerem atos da vida civil em condições de igualdade com as demais pessoas (BRASIL, 2015).

Conforme mencionado, o texto da LBI tem como base a Convenção da ONU, de 2008, sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, o primeiro tratado internacional de direitos humanos a ser incorporado pelo ordenamento jurídico brasileiro como emenda constitucional (GABRILLI, 2016).

Segundo Araújo e Costa Filho (2016), tem-se dois fundamentos de validade para a configuração da LBI. A Constituição Federal de 1988 e a Convenção da ONU sobre os direitos das PCD, internalizada como hierarquia de emenda constitucional. De acordo com os autores:

Ao falar da Convenção da ONU há que mencionar uma modificação sensível ao sistema até então existente. A Convenção da ONU altera de forma radical o conceito de pessoa com deficiência. Deixa o conceito médico até então vigente no Brasil, por força de um decreto regulamentar (Decreto nº 5296-2004) para adotar um conceito ambiental, muito mais preocupado com as barreiras existentes na realidade do indivíduo do que apenas e tão somente no aspecto médico (ARAÚJO E COSTA FILHO, 2016, p. 15).

Além das medidas instituídas pela Convenção, tais como o acesso à saúde, educação, trabalho, cultura, lazer, informação, a LBI busca também atender a demandas específicas brasileiras, como exemplo a carência de serviços públicos (GABRILLI, 2016). É importante ressaltar que sua composição partiu do pressuposto de que não deve haver nenhum retrocesso dos direitos já conquistados. Não obstante, o texto foi pensado para não repetir mandamentos legais já previstos em outras normas, à exceção de disposições de decretos que foram elevadas ao status de lei.

Segundo Lorentz (2016), a LBI acolheu alguns princípios que também são encarados como normas com relação às pessoas com deficiência, são eles: princípio da inclusão (ou/e pela efetiva participação), princípio da igualdade, princípio da não discriminação, princípio da prioridade, princípio da não onerosidade, princípio da vulnerabilidade em situações de risco ou emergências, princípio da especificidade (ou respeito pela dignidade inerente, independência e liberdade das PCD), princípio da proteção integral, princípio da acessibilidade e princípio do respeito pelas capacidades em desenvolvimento de crianças com deficiência.

Dentre esses tantos princípios adotados por essa nova lei, aqueles mais significativos para este trabalho são os seguintes princípios:

O princípio da inclusão (ou e pela efetiva participação) que é aquele que visa a garantir a eliminação das barreiras que podem obstruir a participação plena e efetiva da pessoa com deficiência na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas, seja por meio de medidas de acessibilidade de todos os tipos (física, arquitetônica, atitudinal, tecnológica, de comunicação), nas searas do trabalho, da educação inclusiva, etc., ou seja, esse princípio visa que a PCD tenha plena e efetiva participação em todas as facetas da vida em sociedade de acordo com os Arts. 2º, 3º, 18, 27, 34 etc. da Lei nº. 13.146/15 (LORENTZ, 2016, p. 28).

O princípio da acessibilidade trata da adoção do desenho universal para que residências, transportes, produtos e ambientes sejam acessíveis a todas as pessoas. E o princípio da não discriminação que proíbe qualquer ato de distinção, restrição ou exclusão, por ação ou omissão, que tenha o propósito ou efeito de prejudicar, impedir ou anular o reconhecimento ou o exercício dos direitos e das liberdades fundamentais das

PCD, incluindo a recusa de adaptações razoáveis e de fornecimento de recursos em tecnologia assistiva (LORENTZ, 2016).

Nota-se, também, que a lei avança nas questões relacionadas à cidadania das PCD ao tratar das problemáticas relacionadas à acessibilidade, educação e trabalho e ao combate ao preconceito e à discriminação. Ela cria um conceito de integração total na qual questões que eram desconsideradas agora devem ser discutidas, como por exemplo, o direito ao acesso à informação e à comunicação; o direito a Tecnologia Assistiva; o direito à participação na vida pública e política; o direito ao acesso à justiça e igualdade perante à lei, entre outras questões. No Quadro 3, a seguir, podem ser vistos outros avanços advindos da LBI.

Quadro 3: Inovações trazidas pela LBI.

Capacidade civil	Garantiu às pessoas com deficiência o direito de casar ou constituir união estável e exercer direitos sexuais e reprodutivos em igualdade de condições com as demais pessoas. Também lhes foi aberta a possibilidade de aderir ao processo de tomada de decisão apoiada (auxílio de pessoas de sua confiança em decisões sobre atos da vida civil), restringindo-se a designação de um curador a atos relacionados a direitos de ordem patrimonial ou negocial.
Inclusão escolar	Assegurou a oferta de sistema educacional inclusivo em todos os níveis e modalidades de ensino. Estabeleceu ainda a adoção de um projeto pedagógico que institucionalize o atendimento educacional especializado, com fornecimento de profissionais de apoio. Proíbe as escolas particulares de cobrarem valores adicionais por esses serviços.
Auxílio-inclusão	Criou benefício assistencial para a pessoa com deficiência moderada ou grave que ingresse no mercado de trabalho em atividade que a enquadre como segurada obrigatória do Regime Geral de Previdência Social.
Discriminação, abandono e exclusão	Estabeleceu pena de um a três anos de reclusão, mais multa, para quem prejudicar, impedir ou anular o reconhecimento ou exercício de direitos e liberdades fundamentais da pessoa com deficiência.
Atendimento prioritário	Garantiu prioridade na restituição do Imposto de Renda aos contribuintes com deficiência ou com dependentes nesta condição e no atendimento por serviços de proteção e socorro.
Administração pública	Incluiu o desrespeito às normas de acessibilidade como causa de improbidade administrativa e criou o Cadastro Nacional de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Cadastro-Inclusão), registro público eletrônico que irá reunir dados de identificação e socioeconômicos da pessoa com deficiência.
Esporte	Aumentou o percentual de arrecadação das loterias federais destinado ao esporte. Com isso, os recursos para financiar o esporte paraolímpico deverão ser ampliados em mais de três vezes.

Fonte: Agência Senado (2016).

Em suma, pode-se afirmar que a nova lei trouxe novidades, repetiu alguns conceitos e, por fim, trouxe vetores que devem conduzir a administração pública e privada na tarefa da inclusão. Dessa forma, pode-se afirmar também que a LBI não é um compilado de leis, mas um documento que altera algumas já existentes para harmonizá-las à Convenção Internacional.

No que tange à questão do trabalho, o Artigo 37 da LBI assegura a colocação competitiva das PCD “em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, nos termos da legislação trabalhista e previdenciária na qual devem ser atendidas as regras de acessibilidade, o fornecimento de recursos de tecnologia assistiva e a adaptação razoável no ambiente de trabalho” (BRASIL, 2015, p. 5). É válido destacar que, mesmo antes da promulgação da LBI, a Lei Nº 8.213 de 1991 – Lei de Cotas – já garantia a contratação obrigatória de PCD na proporção estabelecida em seu Artigo 93 (BRASIL, 1991).

### 1.3. O mercado de trabalho e a inserção das Pessoas com Deficiência

Com o objetivo de estabelecer o estado da arte desta pesquisa, buscou-se realizar o mapeamento sobre os estudos que estão sendo ou já foram realizados, tanto no cenário brasileiro quanto no cenário mundial, com temáticas similares às deste trabalho. No entanto, grande parte das pesquisas encontradas tratam da inserção das PCD no mercado de trabalho, mas não das questões de permanência após sua contratação.

Ao tratar da profissionalização das PCD sob o viés da questão deficiência/trabalho, observa-se que a maior dificuldade de inserção das PCD no mercado se deve à inadequação dos processos de formação, ao preconceito social ou à falta de conhecimento do potencial dessas pessoas (CARVALHO-FREITAS, 2007; LANCILLOTTI, 2001; OLIVEIRA, 1993).

Conforme apontado por Lino & Cunha (2008), várias políticas públicas de inclusão surgiram para facilitar a inserção das PCD no mercado, como, por exemplo, a Lei das Cotas, no entanto, apesar do aumento das oportunidades de trabalho após esta lei, as PCD ainda percebem existir atitudes preconceituosas e de temor por parte dos empregadores e funcionários com relação à sua inserção no mercado de trabalho.

Alguns estudos realizados com PCD que já estão inseridas no mercado formal de trabalho apontam que as adaptações das condições de trabalho tem sido a principal preocupação das organizações (CARVALHO-FREITAS, MARQUES, ALMEIDA, 2009; BAHIA, SANTOS, 2008; CARVALHO-FREITAS, MARQUES, 2007). Ao encontro dessas ideias, observa-se, ainda, que existem relações entre as adequações das condições e práticas de trabalho das organizações e a satisfação no trabalho pelas PCD (SILVA, FERRAZ, NUNES, 2015; ALMEIDA et al., 2008).

Segundo Lewis e Allee (1992), os autores revelam em seu trabalho tanto as dificuldades que as PCD têm para ingressar, quanto para se manter e crescer dentro das empresas. Nas questões sobre a falta de preparo das organizações para absorver a mão de obra das PCD, devido às adaptações falhas dos postos de trabalho e que necessitariam ser realizadas, têm-se o trabalho de Silva (1993); além disso, verifica-se que a maior chance de contratação das PCD ocorre em grandes empresas que tenham profissionais de Recursos Humanos (GOSS, GOSS e ADAM-SMITH, 2000).

Durante esse mapeamento, constataram-se, ainda, contradições por parte das empresas ao contratar as PCD que correspondem à segregação; ofertas de trabalhos considerados inferiorizados; e atitudes discriminatórias. Por outro lado, mostraram atitudes de inserção que reconhecem o seu desempenho e a necessidade da empresa de adequar-se às suas necessidades diferenciadas (BATISTA, 2004).

Nesse contexto de inserção e adaptação do ambiente laboral para garantir o acesso as PCD, Dias (2014) afirma que o trabalho humano ultrapassa a atividade instintiva e torna o homem participante do seu próprio processo de construção social. Ainda de acordo com o autor, é possível compreender que o trabalho é condição fundamental para a existência do ser social, veja:

O ato do trabalho, portanto, é uma atividade ideal-consciente. Não há trabalho dissociado do conhecimento de ideias e visões de mundo. O ser que trabalha constrói um conjunto de novos objetos, representações, padrões e modos de viver, isto é, ele edifica a sociedade que condiciona e modela sua visão de mundo e maneiras de se relacionar e conviver (DIAS, 2014, p. 37).

Em complemento, Barroco (2009) afirma que o homem se relaciona com a sociedade construindo mediações cada vez mais articuladas, e aumentando seu domínio sobre esta. Ou seja, é possível aferir que o ser social está baseado em categorias ontológico-sociais, determinadas de maneiras complexas. E não diferente devem ser as relações das PCD com o trabalho, porém, conforme Aranha (2003) o acesso a esses recursos de transformação social do ser humano ainda é comprometido devido à discriminação e exclusão.

A inclusão da pessoa com deficiência ao mercado de trabalho é um direito, independentemente do tipo de deficiência que apresenta e de seu grau de comprometimento. No entanto, ainda presenciamos inúmeros casos de discriminação e exclusão, talvez, pela falta de conhecimento da sociedade de que esse cidadão tem direito à convivência não segregada e ao acesso aos recursos disponíveis aos demais cidadãos (ARANHA, 2003, p. 05).

Apesar de ainda ocorrerem casos de segregação e discriminação relacionados às oportunidades de trabalho envolvendo as PCD, essa inclusão vem ganhando espaço na



sociedade atual. Como citado anteriormente, leis específicas garantindo essa liberdade básica e outros direitos já existem, porém não basta apenas garantir que essas pessoas tenham um lugar no mercado de trabalho, mas sim garantir um ambiente favorável para o seu desenvolvimento profissional.

Segundo Tavares (2017), há alguns anos, antes do estabelecimento da Lei de Cotas, o profissional com deficiência conseguia ingressar no mercado de trabalho por meio de ações governamentais ou eram terceirizados por associações ou ONGs atuando em órgãos do governo Estadual e Federal. Após o estabelecimento desta Lei as empresas não tinham a visão de como viabilizar o acesso desses profissionais no mercado de trabalho e lançavam vagas praticamente impossíveis de serem preenchidas na época, muitas exigiam pós-graduação e no mínimo 36 meses de experiência em determinada função. Como não conseguiam preencher essas vagas recorriam aos órgãos fiscalizadores e recebiam uma certidão negativa, um documento que informava que a empresa havia lançado e procurado o profissional sem sucesso na contratação, o que a liberava mais 60 dias para a adequação da Lei.

Atualmente, evidenciam-se, ainda, algumas dificuldades enfrentadas pelas PCD ao ingressarem no mercado de trabalho, dentre as quais se destacam: o uso inadequado dos recursos disponíveis para desenvolver programas de emprego; elaboração de avaliações através de critérios inadequados; e espaços físicos e logísticos do ambiente de trabalho organizados de maneira excludente (OLIVEIRA, GOULART JUNIOR E FERNANDES, 2009).

Apesar dessa realidade estar se modificando gradualmente, resta a crença de que suas especificidades são um impeditivo para o trabalho. Nesse viés, as manifestações e lutas para inclusão das PCD no mercado de trabalho ganham importantes aliados advindos dos avanços tecnológicos e dos recursos em TA, pois eles devem ser entendidos como uma ferramenta de auxílio que irá promover a ampliação de uma habilidade funcional deficitária ou possibilitará a realização da função desejada que se encontre impedida por circunstância da deficiência.

Segundo Gil (2002), o ambiente de trabalho por si só já apresenta desafios diários para as pessoas que não apresentam algum tipo de deficiência, mas para as PCD esses desafios são inúmeras vezes mais difíceis e dentre as barreiras que eles devem romper a atitudinal é a mais difícil de ser ultrapassada, visto que ela envolve os preconceitos das pessoas sem deficiência para com as que possuem a deficiência.

Sasaki (2006) identifica que as barreiras atitudinais, arquitetônicas e programáticas que as PCD enfrentam estão presentes na escola, no mercado de trabalho, no lazer e demais setores da sociedade. A criação e a implementação de soluções para tais barreiras ainda ocorrem de três formas distintas:

- Pela inserção pura e simples das pessoas com deficiência que conseguem ou conseguem, por méritos pessoais e profissionais, utilizar os espaços físicos e sociais, bem como seus programas e serviços, sem nenhuma modificação por parte da sociedade, ou seja, da escola comum, da empresa comum, do clube comum etc.
- Pela inserção das pessoas com deficiência que necessitavam ou necessitam de alguma adaptação específica no espaço físico comum ou no procedimento da atividade comum a fim de poderem, só então, estudar, trabalhar, ter lazer, enfim, conviver com às pessoas sem deficiência.
- E pela inserção de pessoas com deficiência em ambientes separados dentro dos sistemas gerais. Por exemplo: escola especial junto à comunidade; classe especial numa escola comum; setor separado dentro de uma empresa comum; horário exclusivo para pessoas deficientes num clube comum etc. Esta forma de integração, mesmo com todos os méritos, não deixa de ser segregativa (SASSAKI, 2006, p. 34-35).

Ainda de acordo com as ideias de Sasaki (2006), nenhuma destas formas de integração social satisfazem plenamente os direitos de todas as PCD, pois a integração exige da sociedade poucas modificações de atitudes, de espaços, de objetos e de práticas sociais. Esse comportamento reflete nos conceitos da normalização, nos quais a sociedade impõe que as pessoas devem se encaixar em um determinado padrão e se adequar a ele para serem consideradas “normais”. Desconstruir esses conceitos de normalização se mostra como uma tarefa árdua, porém da mesma forma como o ambiente de trabalho é planejado para atender a todas às pessoas sem deficiência, incluir as PCD nesse planejamento para atender às suas necessidades específicas contribui significativamente para diminuir a evidenciada segregação.

Nesse ensejo de romper as barreiras e desconstruir atitudes não inclusivas, especialmente no mercado capitalista no qual estamos inseridos, as oportunidades de favorecer os negócios são apreciadas pelos gestores das empresas e, como consequência do aumento da consciência dos consumidores ao optarem por produtos de empresas que prezem pelo desenvolvimento sustentável – entende-se aqui que as questões sociais são incorporadas por esse modelo de desenvolvimento – “fica cada vez mais clara a importância estratégica de criar uma realidade social inclusiva, que absorva as demandas e necessidades de todos os segmentos sociais” (Gil, 2002, p.11).

Incrementar a diversidade é promover a igualdade de chances para que todos possam desenvolver seus potenciais. No caso das pessoas com deficiência,

devemos começar garantindo-lhes o direito de acesso aos bens da sociedade – educação, saúde, trabalho, remuneração digna etc. Quanto à inclusão no mercado de trabalho, é necessário assegurar as condições de interação das pessoas com deficiência com os demais funcionários da empresa e com todos os parceiros e clientes com os quais lhes caiba manter relacionamento. Não se trata, portanto, somente de contratar pessoas com deficiência, mas também de oferecer as possibilidades para que possam desenvolver seus talentos e permanecer na empresa, atendendo aos critérios de desempenho previamente estabelecidos (GIL, 2002, p. 11).

A Figura 1 representa o quadro do ciclo virtuoso das PCD, o qual descreve como deveria se dar o desenvolvimento das minorias com o trabalho. Neste quadro é possível verificar que: é necessário que os departamentos de RH das organizações estabeleçam estratégias de desenvolvimento que assegurem as PCD as mesmas condições necessárias para permanecer e crescer na organização que são oferecidas aos seus outros funcionários.

Figura 1: O círculo virtuoso da inclusão das pessoas com deficiência.



Fonte: Gil (2002).

Em contraponto às ideias expressas por Gil (2002), a Federação Brasileira de Bancos (FEBRABAN), em agosto de 2006, em um de seus artigos sobre a inclusão social, fez um estudo da relação e das ações do departamento de RH com a inclusão social das PCD no mercado de trabalho e afirma que “a grande maioria das empresas brasileiras tem um baixo nível de responsabilidade social e só contratam as PCD devido à obrigatoriedade (Lei de Cotas). Por este motivo, sem planejamento, pulam processos e

não se comprometem com a empregabilidade” (FEBRABAN, 2006, p. 24). Aponta, também, que “outra dificuldade é o receio que os profissionais envolvidos na contratação sentem em se comunicar com a pessoa com deficiência, além do baixo nível de escolaridade deste público, o que compromete o seu grau de competitividade no mercado formal” (FEBRABAN, 2006, p. 25).

Contrário a esses pensamentos que ainda reforçam as ideias de que as PCD não possuem educação formal, têm-se os dados do Censo do IBGE (2010) que contabilizou o nível de instrução das PCD, a partir de 15 anos, em que se pode observar que aproximadamente 7.447.983 possuem ensino médio completo e superior incompleto e, que aproximadamente 2.808.878 possuem superior completo, o que representa uma quantidade considerável de PCD que concluíram sua escolarização. Esses dados mostram que as PCD não se encaixam mais nesses conceitos apontados pela FEBRABAN relacionados a falta de escolaridade. Maiores detalhes sobre a escolaridade das PCD apontadas pelo Censo do IBGE (2010) podem ser vistos a seguir na Tabela 1.

Tabela 1: Nível de Instrução das Pessoas com Deficiência – Brasil.

<b>Sem instrução e fundamental incompleto</b>	<b>Fundamental completo e médio incompleto</b>	<b>Médio completo e superior incompleto</b>	<b>Superior completo</b>	<b>Não determinado</b>
25.766.944 (57,3%)	5.967.894 (13,3%)	7.447.983 (16,4%)	2.808.878 (6,22%)	154.947 (0,34%)

Fonte: IBGE (2010).

Em suma, esses dados indicam a necessidade de uma sensibilização a fim de se quebrar resistências no ambiente de trabalho, especialmente as relacionadas à ideia de que essas pessoas não possuem escolarização ou capacidade para buscarem aperfeiçoamento contínuo. Espera-se que essa pesquisa colabore com a equipe de gestão de pessoas da IFES, fornecendo subsídios que viabilizem a permanência de PCD no ambiente de laboral, com igualdade de condições e com exercício pleno de sua cidadania.

Fica claro que as pesquisas relacionadas com a inserção das PCD no mercado de trabalho são inúmeras, no entanto, aumentar o número de pesquisas voltadas as análises da permanência e, como os recursos em TA podem influenciar tal permanência e suas aplicações no ambiente organizacional público, se mostram necessárias e reforçam a importância deste trabalho.

Além disto, sabe-se que o percentual de brasileiros com algum tipo de deficiência corresponde a 23,9% da população brasileira (IBGE, 2010). Portanto, pode-se inferir que

parte desse percentual esteja inserido no mercado de trabalho e possa necessitar dos recursos em TA para sua permanência no ambiente laboral, a fim de desempenhar as suas funções de forma satisfatória. Desse modo, o próximo capítulo é destinado a tratar dos recursos em TA; sua importância na adaptação e permanência das PCD no trabalho; além de trazer um levantamento de quais recursos estão disponíveis atualmente.

## CAPÍTULO 2

### TECNOLOGIA ASSISTIVA: INFLUÊNCIAS NA PERMANÊNCIA DAS PCD NO AMBIENTE DE TRABALHO

Este capítulo destina-se a tratar dos assuntos relacionados à tecnologia assistiva, os diversos termos empregados para designar o que são os recursos em TA e os conceitos sobre cada terminologia. Aborda, também, os objetivos da TA e apresenta uma classificação desses recursos adaptada do trabalho de Bersch e Tonolli (1998). Além disso, traz um levantamento dos recursos tecnológicos disponíveis para cada tipo de deficiência e como eles podem ser empregados no ambiente de trabalho das PCD. Assim, optou-se pela divisão dos subcapítulos seguintes para melhor entendimento do leitor.

#### 2.1. Tecnologia Assistiva – Conceitos e Objetivos

Várias são as terminologias utilizadas para se definir o que são os recursos em TA, tais como: Tecnologia Assistiva (EUA), Tecnologia de Assistência (CIF/OMS), Tecnologia de Apoio (Comissão Européia/ EUSTAT) e Ajudas Técnicas (Ministério da Saúde). Dentre todas essas terminologias, nesse trabalho foi adotada a expressão Tecnologia Assistiva, por ser mais conhecida e utilizada no Brasil.

[...] encontramos com mais frequência, em nosso país, a expressão “Tecnologia Assistiva”, principalmente no meio acadêmico, em cursos e disciplinas do ensino superior, tanto na graduação como na pós-graduação, e em documentos e iniciativas de órgãos públicos. Por exemplo, o Ministério da Ciência e Tecnologia (MCT) realizou, em 2005, uma chamada pública de projetos de pesquisa e desenvolvimento em Tecnologia Assistiva, a serem apoiados financeiramente através de sua Financiadora de Estudos e Projetos (FINEP) (GARCÍA, GALVÃO FILHO, 2012, p. 20).

No Brasil esses termos são empregados, na maioria das vezes, como sinônimos. Apesar disso, a questão da necessidade de uma padronização da terminologia adotada no país foi trabalhada pelo Comitê de Ajudas Técnicas (CAT)<sup>12</sup>. Embora esse Comitê contemple a expressão “Ajudas Técnicas” em sua denominação, também em razão de ser esta a expressão prevista na legislação brasileira, os estudos desenvolvidos por ele apontam e sugerem que as expressões “Tecnologia Assistiva”, “Ajudas Técnicas” e

---

<sup>12</sup> O Comitê de Ajudas Técnicas é um comitê permanente criado no âmbito da Secretaria Especial dos Direitos Humanos da Presidência da República (SEDH/PR), ligado à Coordenadoria Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência (CORDE), um órgão dessa Secretaria. Esse Comitê foi instituído pela Portaria 142, de 16 de novembro de 2006, e teve a sua criação prevista e determinada pelo Decreto N°. 5.296/2004, em seu Artigo 66 (GARCÍA, GALVÃO FILHO, 2012).

“Tecnologia de Apoio”, neste momento, continuam sendo entendidas como sinônimos e que correspondam às bases conceituais aprovadas pelo CAT (GARCÍA, GALVÃO FILHO, 2012).

Entretanto, o CAT estabelece a utilização única da expressão “Tecnologia Assistiva” em seus documentos, como a mais apropriada, pelos seguintes motivos:

- por ser uma tendência nacional já firmada no meio acadêmico, nas organizações de pessoas com deficiência, em setores governamentais (MEC, MCT, CNPq), Institutos de Pesquisa (ITS Brasil) e no mercado de produtos;
- pelo primeiro objetivo do Comitê de Ajudas Técnicas, explícito no Artigo 66 do Decreto nº. 5.296/2004, relativo à estruturação das diretrizes da área do conhecimento. A expressão Tecnologia Assistiva seria a mais compatível como a denominação de uma área de conhecimento, a ser oficialmente reconhecida;
- por se tratar de uma expressão bastante específica do conceito que representa, diferentemente das expressões “Ajudas Técnicas” e “Tecnologia de Apoio”, que são mais genéricas e utilizadas para referirem-se a outros conceitos e realidades diferentes. (CAT, 2007b).

Além da determinação de utilização única da expressão Tecnologia Assistiva, foi decidido também que essa expressão seja utilizada no singular, por referir-se a uma área do conhecimento e sugere-se que se façam os possíveis encaminhamentos para a revisão da nomenclatura em instrumentos legais no país.

Quanto ao conceito estipulado para o termo TA, o supracitado Comitê também elaborou e aprovou por unanimidade, em dezembro de 2007, a adoção da seguinte formulação para o conceito de TA:

É uma área do conhecimento, de característica interdisciplinar, que engloba produtos, recursos, metodologias, estratégias, práticas e serviços que objetivam promover a funcionalidade, relacionada à atividade e participação de pessoas com deficiência, incapacidades ou mobilidade reduzida, visando sua autonomia, independência, qualidade de vida e inclusão social (CAT, 2007c).

Por conseguinte, os recursos em TA devem ser entendidos como um auxílio que irá promover a ampliação de uma habilidade funcional deficitária ou possibilitará a realização da função desejada que se encontre impedida por circunstância da deficiência. Pode-se dizer, também, que o objetivo maior da TA é proporcionar à PCD maior independência, qualidade de vida e inclusão social através da ampliação de sua comunicação, habilidades de aprendizado e trabalho (GALVÃO FILHO, 2009).

Todos estamos sujeitos a adquirir uma deficiência, seja ela momentânea ou permanente, devido a uma doença ou acidente e vir a necessitar de uma acomodação no ambiente organizacional e social. Nesse sentido, Bersch e Tonolli (2006, p. 09)

identificam os recursos em TA como “todo o arsenal de recursos e serviços que contribuem para proporcionar ou ampliar habilidades funcionais de pessoas com deficiência e consequentemente promover vida independente e inclusão”. Esses recursos, especialmente os que permitem a interação com os dispositivos tecnológicos, têm trazido um enorme benefício na vida desse grupo de pessoas.

Os profissionais de praticamente todas as áreas fazem uso do computador, tanto para executar suas tarefas diárias como também para se comunicar e pesquisar informações através da Internet. Evidentemente, as PCD não podem ficar à margem desta realidade caso almejem a inserção no mercado de trabalho. O conhecimento e a habilidade no uso de computadores e outros dispositivos móveis semelhantes são, cada vez mais, pré-requisitos na seleção de candidatos às vagas de trabalho e, os recursos em TA que possibilitem a utilização desses dispositivos devem ser disponibilizados a essas pessoas.

Segundo Sonza et al (2013, p.199), “o propósito da tecnologia assistiva reside em ampliar a comunicação, a mobilidade, o controle do ambiente, as possibilidades de aprendizado, trabalho e integração na vida familiar, com os amigos e na sociedade em geral”. Portanto, muito além de servirem para compensar as especificidades das PCD, os recursos em TA podem garantir o acesso e a permanência no trabalho em igualdade de condições.

Como verificado no capítulo anterior, existem diversas leis brasileiras que asseguram os direitos das PCD e que englobam as questões/definições acerca dos recursos em TA, por exemplo, a Lei n°. 10.098/2000, no seu artigo segundo, que descreve a TA como: “qualquer elemento que facilite a autonomia pessoal ou possibilite o acesso e o uso do meio físico” (BRASIL, 2000). Conforme o Decreto n°. 3.298/1999, que regulamenta a Lei n°. 7.853/1989, conceitua-se o termo TA como: “elementos que permitem compensar uma ou mais limitações funcionais motoras, sensoriais ou mentais da PCD, com o objetivo de permitir-lhes superar as barreiras da comunicação e da mobilidade e de possibilitar sua plena inclusão social” (BRASIL, 1999).

Também a LBI, no seu Art. 37, traz as seguintes colocações acerca dos recursos em TA e das PCD na inclusão no mercado de trabalho:

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



Parágrafo único. A colocação competitiva da pessoa com deficiência pode ocorrer por meio de trabalho com apoio, observadas as seguintes diretrizes: [...] 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 (BRASIL, 2015, p. 05).

Além das concepções, definições e especificações sobre o que são os recursos em TA expostos, outra formulação importante que vale ser ressaltada quando se fala desses recursos é o conceito de desenho universal. Galvão Filho (2009) descreve a importância do desenho universal em seus estudos como:

O conceito de desenho universal é um conceito importante para a construção de uma sociedade mais inclusiva, principalmente relacionando-se à acessibilidade e à tecnologia assistiva. O Desenho Universal é importante para a discussão sobre TA, porque traz consigo a ideia de que todas as realidades, ambientes, recursos, etc., na sociedade humana, devem ser concebidos, projetados, com vistas à participação, utilização e acesso de todas as pessoas. (GALVÃO FILHO, 2009, p. 219).

Logo, a concepção de desenho universal transcende a ideia de projetos específicos, adaptações e espaços segregados, que respondam apenas a determinadas necessidades. Para superar as ideias de se projetarem banheiros adaptados e especiais para PCD, que se projetem banheiros acessíveis a todas as pessoas, com ou sem deficiência. Ou, então, quando se projeta um software ou aplicativo para realizar determinada atividade, que nele estejam previstos os recursos que o tornem acessível também a pessoas com diferentes limitações, motoras ou sensoriais.

De acordo com García e Galvão Filho (2012), “com a aplicação do conceito de Desenho Universal, se faz a transição de uma realidade de segregação, de tutela, de paternalismo, para uma realidade de cidadania, de equiparação de oportunidades e de sociedade inclusiva” (p. 20).

Importante ressaltar que, mesmo com todos os benefícios e melhorias que os recursos em TA podem prover, o uso dessas tecnologias no Brasil ainda é restrito e alguns dos principais motivos são: “falta de conhecimento do público em geral, falta de orientação aos usuários pelos profissionais da área de reabilitação, alto custo de algumas delas, carência de produtos no mercado e falta de financiamento para pesquisa” (SONZA et al, 2013, p. 200). Nas falas dos participantes entrevistados, foram destacados importantes fatores que corroboraram com tais afirmações.

No Brasil, o processo de apropriação e sistematização do conceito e classificação de TA é ainda mais incipiente que em outros países mais desenvolvidos (GALVÃO FILHO, 2009). Desse modo, os estudos que buscam difundir os conceitos, aplicações,

quais recursos em TA estão disponíveis atualmente no mercado e como eles possibilitam a permanência das PCD no ambiente de trabalho ajudam a minimizar esse cenário.

Assim, a partir da apropriação dos conceitos e objetivos do que seja a TA no cenário normativo brasileiro, pode-se adentrar na classificação e categorização desses recursos.

## 2.2. Classificação e categorização dos recursos em Tecnologia Assistiva

Os recursos em TA são organizados ou classificados de acordo com objetivos funcionais a que se destinam. Várias classificações de TA foram desenvolvidas para finalidades distintas e citamos a ISO 9999:2002<sup>13</sup> como uma importante classificação internacional desses recursos, aplicada em vários países (BERSCH, 2013).

A classificação exposta no Quadro 4 é uma adaptação do trabalho escrito em 1998 por Tonolli e Bersch. Essa classificação tem uma finalidade didática e em cada tópico considera a existência de recursos e serviços; foi desenhada com base em outras classificações utilizadas em bancos de dados de TA e especialmente a partir da formação dos autores no Programa de Certificação em Aplicações da Tecnologia Assistiva – ATACP da *California State University Northridge, College of Extended Learning and Center on Disabilities*.

Quadro 4: Categorias de Tecnologia Assistiva.

1 Auxílios para a vida diária	Materiais e produtos para auxílio em tarefas rotineiras tais como comer, cozinhar, vestir-se, tomar banho e executar necessidades pessoais, manutenção da casa etc.
2 CAA (CSA) Comunicação aumentativa (suplementar) e alternativa	Recursos, eletrônicos ou não, que permitem a comunicação expressiva e receptiva das pessoas sem a fala ou com limitações da mesma. São muito utilizadas as pranchas de comunicação com os símbolos PCS ou Bliss além de vocalizadores e softwares dedicados para este fim.
3 Recursos de acessibilidade ao computador	Equipamentos de entrada e saída (síntese de voz, braile), auxílios alternativos de acesso (ponteiras de cabeça, de luz), teclados modificados ou alternativos, acionadores, softwares especiais (de reconhecimento de voz, etc.), que permitem as pessoas com deficiência a usarem o computador.

Continua.

<sup>13</sup> Para maiores informações sobre a Norma Internacional ISSO 9999:2002 acesse <<https://www.iso.org/standard/38894.html>>.

Quadro 4: Continuação.

4 Sistemas de controle de ambiente	Sistemas eletrônicos que permitem as pessoas com limitações moto-locomotoras, controlar remotamente aparelhos eletroeletrônicos, sistemas de segurança, entre outros, localizados em seu quarto, sala, escritório, casa e arredores.
5 Projetos arquitetônicos para acessibilidade	Adaptações estruturais e reformas na casa e/ou ambiente de trabalho, através de rampas, elevadores, adaptações em banheiros entre outras, que retiram ou reduzem as barreiras físicas, facilitando a locomoção da pessoa com deficiência.
6 Órteses e próteses	Troca ou ajuste de partes do corpo, faltantes ou de funcionamento comprometido, por membros artificiais ou outros recursos ortopédicos (talas, apoios etc.). Inclui-se os protéticos para auxiliar nos déficits ou limitações cognitivas, como os gravadores de fita magnética ou digital que funcionam como lembretes instantâneos.
7 Adequação Postural	Adaptações para cadeira de rodas ou outro sistema de sentar visando o conforto e distribuição adequada da pressão na superfície da pele (almofadas especiais, assentos e encostos anatômicos), bem como posicionadores e contentores que propiciam maior estabilidade e postura adequada do corpo através do suporte e posicionamento de tronco/cabeça/membros.
8 Auxílios de mobilidade	Cadeiras de rodas manuais e motorizadas, bases móveis, andadores, <i>scooters</i> de 3 rodas e qualquer outro veículo utilizado na melhoria da mobilidade pessoal.
9 Auxílios para cegos ou com visão subnormal	Auxílios para grupos específicos que inclui lupas e lentes, braile para equipamentos com síntese de voz, grandes telas de impressão, sistema de TV com aumento para leitura de documentos, publicações etc.
10 Auxílios para surdos ou com déficit auditivo	Auxílios que inclui vários equipamentos (infravermelho, FM), aparelhos para surdez, telefones com teclado — teletipo (TTY), sistemas com alerta tátil-visual, entre outros.
11 Adaptações em veículos	Acessórios e adaptações que possibilitam a condução do veículo, elevadores para cadeiras de rodas, camionetas modificadas e outros veículos automotores usados no transporte pessoal.

Fonte: Adaptado de Bersch e Tonolli (1998).

Recentemente esta classificação foi utilizada pelo Ministério da Fazenda, Ministério da Ciência, Tecnologia, Inovações e Comunicações e pela Secretaria Nacional de Direitos Humanos da Presidência da República na publicação da Portaria Interministerial nº. 362, de 24 de outubro de 2012, que trata sobre a linha de crédito subsidiado para aquisição de bens e serviços de TA destinados às PCD e sobre o rol dos bens e serviços (BERSCH, 2013).

Ao apresentar uma classificação de TA seguida de redefinições por categorias, destaca-se que a sua importância está no fato de organizar a utilização, prescrição, estudo e pesquisa de recursos e serviços em TA, além de oferecer ao mercado focos específicos de trabalho e especialização. Nesse contexto, os próximos subitens tomarão como base esse quadro categorial para identificar os recursos em TA disponíveis, quais deficiências eles auxiliam e como eles podem ser empregados no ambiente laboral.

### 2.3. Os tipos de deficiências e suas características

Antes de dar início ao processo de elencar os recursos em TA disponíveis com base na tabela de classificação anterior e como eles se relacionam com as PCD no desenvolvimento das suas atividades laborais, verificou-se a necessidade de detalhar os conceitos e definições a respeito dos tipos de deficiências a fim de facilitar a compreensão do leitor durante esse processo. Desse modo, os textos a seguir serão destinados ao aprofundamento dos conceitos a respeito das deficiências físicas, auditivas, visuais e intelectuais.

Antes de detalhar cada uma dessas deficiências cabe ressaltar o conceito geral do termo deficiência. Segundo o Decreto n°. 3298/1999, que regulamenta a Lei n°. 7853/1989, o termo deficiência pode ser entendido como:

I - Deficiência - toda perda ou anormalidade de uma estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica que gere incapacidade para o desempenho de atividade, dentro do padrão considerado normal para o ser humano;

II - Deficiência permanente - aquela que ocorreu ou se estabilizou durante um período de tempo suficiente para não permitir recuperação ou ter probabilidade de que se altere, apesar de novos tratamentos (BRASIL, 1999).

Diferentemente das definições do decreto mencionado acima, o Art. 2º da LBI estabelece uma clara distinção entre o significado do que era considerado deficiência e o que é considerado atualmente, conforme trecho a seguir:

Considera-se pessoa com deficiência aquela que tem impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, o qual, em interação com uma ou mais barreiras, pode obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas” (BRASIL, 2015).

Nesse sentido, pode-se inferir que a ausência de visão, a surdez ou a condição física do cadeirante, por exemplo, são limitações funcionais, reconhecidas como atributos da pessoa e inerentes à diversidade humana. A deficiência, por sua vez, tem caráter relacional, por consistir na interação de tais atributos com as barreiras existentes no meio

social, cujo resultado é a dificuldade ou o impedimento para o acesso e exercício de direitos em igualdade de condições com as demais pessoas.

Segundo Leitão (2004), as deficiências podem consistir numa anormalidade, defeito, perda ou outro desvio importante relativo a um padrão das estruturas do corpo. Ainda segundo a autora, as deficiências correspondem a um desvio relativo ao que é geralmente aceito como estado biomédico normal do corpo (padrão) e das suas funções e, as definições dos seus componentes é feita essencialmente por pessoas com competência para avaliar a funcionalidade física e mental, de acordo com esses padrões.

As deficiências podem ser temporárias ou permanentes; progressivas, regressivas ou estáveis; intermitentes ou contínuas. O desvio em relação ao modelo baseado na população, e geralmente aceito como normal, pode ser leve ou grave e pode variar ao longo do tempo. [...] as deficiências não têm uma relação causal com a etiologia ou com a forma como se desenvolveram. Por exemplo, a perda da visão ou de um membro pode resultar de uma anormalidade genética ou de uma lesão. A presença de uma deficiência implica necessariamente uma causa, no entanto, a causa pode não ser suficiente para explicar a deficiência resultante. Da mesma forma, quando há uma deficiência, há uma disfunção das funções ou estruturas do corpo, mas isto pode estar relacionado com qualquer doença, perturbação ou estado fisiológico. As deficiências podem ser parte ou uma expressão de uma condição de saúde, mas não indicam, necessariamente, a presença de uma doença ou que o indivíduo deva ser considerado doente (LEITÃO, 2004, p. 15).

Nesse sentido, pode-se afirmar que esses conceitos apresentados introduzem um novo paradigma para pensar e trabalhar as deficiências: elas não são apenas uma consequência das condições de saúde, mas são determinadas também pelo contexto do meio ambiente físico e social; pelas diferentes percepções culturais e atitudes em relação à deficiência; e pela disponibilidade de serviços e de legislação (FARIAS, BUCHALLA, 2005). Entender esses conceitos não constituem apenas um instrumento para medir o estado funcional dos indivíduos, mas permite também avaliar as condições de vida e fornecer subsídios para políticas de inclusão social.

Em síntese, tem-se que a deficiência não mais é vista como um atributo individual. Segundo (OMOTE, 1994, p. 130), a definição de deficiência “perde o caráter oficial e universal, passando a ser contingencial, onde as pessoas começam a compreender que alguém é deficiente somente em um contexto temporal, espacial e socialmente determinado”, ou seja, começam a compreender que é necessário especificar os critérios segundo os quais esse alguém é considerado PCD.

Considerando os conceitos gerais apresentados sobre o que é a deficiência, torna-se possível adentrar nas características a respeito dos tipos mais específicos. O primeiro

conceito específico a ser abordado é a deficiência física. Cabe ressaltar que o objetivo dos próximos subitens é garantir um panorama geral sobre os tipos de deficiência e não o de aprofundar sobre as discussões de cada uma delas.

### 2.3.1. Deficiência física

Segundo Ampudia (2016), as deficiências físicas “são complicações que levam à limitação da mobilidade e da coordenação geral, podendo também afetar a fala, em diferentes graus”. Ainda segundo o autor, as causas são variadas - desde lesões neurológicas e neuromusculares até má-formação congênita - ou condições adquiridas, como hidrocefalia (acúmulo de líquido na caixa craniana) ou paralisia cerebral.

No Decreto nº 5.296/2004, Art. 5º, parágrafo 1º, a deficiência física é definida como:

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 (BRASIL, 2004).

De acordo com o Decreto, verifica-se que existem diversas definições para a deficiência física, podendo ser entendida como uma alteração no corpo que provoca dificuldades na movimentação das pessoas e as impede de participarem da vida em sociedade de forma independente. Ou como uma desvantagem, resultante de um comprometimento ou de uma incapacidade, que limita ou impede o desempenho motor do indivíduo. Assim, a deficiência física ou motora pode ser considerada um distúrbio da estrutura anatômica ou da função, que interfere na movimentação e/ou locomoção (AMPUDIA, 20016).

No Quadro 5, a seguir, são descritos com maiores detalhes cada tipo de deficiência física listada pelo Decreto nº5.296/2004 mencionado anteriormente.

Quadro 5: Tipos de deficiência física.

<b>Tipo</b>	<b>Definição</b>
<b>Paraplegia</b>	Perda total das funções motoras dos membros inferiores.
<b>Paraparesia</b>	Perda parcial das funções motoras dos membros inferiores.
<b>Monoplegia</b>	Perda total das funções motoras de um só membro (inferior ou posterior)

Continua.

Quadro 5: Continuação.

<b>Monoparesia</b>	Perda parcial das funções motoras de um só membro (inferior ou posterior)
<b>Tetraplegia</b>	Perda total das funções motoras dos membros inferiores e superiores.
<b>Tetraparesia</b>	Perda parcial das funções motoras dos membros inferiores e superiores.
<b>Triplegia</b>	Perda total das funções motoras em três membros.
<b>Hemiplegia</b>	Perda total das funções motoras de um hemisfério do corpo (direito ou esquerdo)
<b>Hemiparesia</b>	Perda parcial das funções motoras de um hemisfério do corpo (direito ou esquerdo)
<b>Amputação</b>	Perda total ou parcial de um determinado membro ou segmento de membro.
<b>Paralisia Cerebral</b>	Lesão de uma ou mais áreas do sistema nervoso central, tendo como consequência alterações psicomotoras, podendo ou não causar deficiência mental.
<b>Ostomia</b>	Intervenção cirúrgica que cria um ostoma (abertura, ostio) na parede abdominal para adaptação de bolsa de coleta; processo cirúrgico que visa à construção de um caminho alternativo e novo na eliminação de fezes e urina para o exterior do corpo humano (colostomia: ostoma intestinal; urostomia: desvio urinário).

Fonte: Adaptado de Gugel (2001).

Segundo Ampudia (2016), as pessoas que são acometidas por algum tipo de deficiência física precisam de acompanhamento fisioterápico, além de ambientes adaptados para que possam levar uma vida o mais próximo possível do padrão considerado normal. Por isso, as iniciativas que visam à inclusão desse grupo de pessoas e o uso dos recursos em TA tornam-se fatores importantes para contribuir com esse processo inclusivo. O próximo subitem será destinado a contextualização da deficiência auditiva.

### 2.3.2. Deficiência auditiva

Conforme apontado por Dessen e Brito (1997, p. 112), “a função auditiva não é somente importante como bastante complexa; a orelha funciona como uma ponte entre o mundo exterior e o sistema nervoso, adaptando informações vibratórias e transmitindo sinais temporais”. Ainda segundo as autoras, sem a audição o indivíduo perde a mais vital das estimulações, isto é, o som da voz que traz a linguagem e o pensamento ativo.

A deficiência auditiva é um tipo de privação sensorial, cujo sintoma comum é uma reação anormal diante do estímulo sonoro. A surdez é, portanto, caracterizada pela perda, maior ou menor, da percepção normal dos sons, havendo vários tipos de deficiência

auditiva, em geral classificadas de acordo com o grau de perda da audição. Esta perda é avaliada pela intensidade do som, medida em decibéis (dB), em cada uma das orelhas (DESSEN, BRITO, 1997).

Segundo Gugel (2001), deficiência auditiva é a perda parcial ou total das possibilidades auditivas sonoras, que varia em níveis de surdez leve, moderada, acentuada, severa, profunda e anacusia. No Decreto nº 5.296/2004, Art. 5º, parágrafo 1º, a deficiência auditiva é definida como a “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” (BRASIL, 2004).

Para Northern e Downs (1984), os níveis de limiares utilizados para caracterizar os graus de severidade da deficiência auditiva são:

Audição normal - limiares entre 0 a 15 dB de nível de audição; perda auditiva discreta ou mínima - limiares entre 16 e 25 dB de nível de audição; perda auditiva leve - limiares entre 26 a 40 dB de nível de audição; perda auditiva moderada - limiares entre 41 e 65 dB de nível de audição; perda auditiva severa - limiares entre 66 e 95 dB de nível de audição; e perda auditiva profunda - limiares acima de 96 dB (p. 44).

Com base nesses conceitos que definem o que é a deficiência auditiva, nota-se que os efeitos da restrição de experiências de linguagem advindos dessa deficiência têm sido, tradicionalmente, associados a caracterizações estereotipadas das pessoas com deficiência auditiva, a quem se atribuem traços como elaboração conceitual rudimentar, baixa sociabilidade, rigidez e imaturidade emocional (DESSEN, BRITO, 1997). Nesse contexto, a identificação e intervenção precoces da perda auditiva nos indivíduos ainda crianças adquirem importância crucial no processo de adaptação ao mundo.

Uma vez mais é possível identificar os benefícios que a utilização adequada dos recursos em TA, neste caso os destinados às deficiências auditivas, podem alcançar. Se utilizados desde a descoberta da deficiência nas crianças, a melhora na capacidade auditiva advinda da utilização desses recursos garantiria inúmeros benefícios na linguagem, na formação emocional e no convívio em sociedade.

Cabe ressaltar, ainda, que as diferentes formas com que as deficiências são conceituadas evidenciam não somente as diferentes significações atribuídas às deficiências ou anomalias, bem como as diferentes maneiras com que as PCD são tratadas (OMOTE, 1995).



### 2.3.3. Deficiência visual

A deficiência visual é o comprometimento parcial (de 40 a 60%) ou total da visão (AMPUDIA, 2016). Ainda segundo o autor, não são consideradas pessoas com deficiência visual aquelas com doenças como miopia, astigmatismo ou hipermetropia, que podem ser corrigidas com o uso de lentes ou em cirurgias.

De acordo com a OMS (2017), as funções da visão são classificadas em quatro grandes categorias, segundo a Classificação Internacional de Doenças (CID): visão normal; comprometimento de visão moderado; comprometimento de visão severa; e cegueira. A deficiência de visão moderada combinada com a deficiência de visão severa são agrupadas sob o termo "baixa visão", assim, a baixa visão, juntamente com a cegueira, representa toda deficiência na visão.

Ainda segundo os dados da OMS (2017), nas estimativas recentes, as principais causas globais de comprometimento de visão moderado a grave são: erros de refração não corrigidos (53%); catarata não operada (25%); degeneração macular relacionada à idade (4%); glaucoma (2%) e retinopatia diabética (1%). Já as principais causas de cegueira são: catarata não operada (35%); erro de refração não corrigido (21%) e glaucoma (8%).

Em complemento, segundo Campos *et al* (2017), tem-se que:

A cegueira é uma alteração grave ou total de uma ou mais das funções elementares da visão que afeta de modo irremediável a capacidade de perceber cor, tamanho, distância, forma, posição ou movimento em um campo mais ou menos abrangente. Pode ocorrer desde o nascimento (cegueira congênita), ou posteriormente (cegueira adventícia, usualmente conhecida como adquirida) em decorrência de causas orgânicas ou acidentais. Em alguns casos, a cegueira pode associar-se à perda da audição (surdocegueira) ou a outras deficiências. Muitas vezes, a perda da visão ocasiona a extirpação do globo ocular e a consequente necessidade de uso de próteses oculares em um dos olhos ou em ambos. Se a falta da visão afetar apenas um dos olhos (visão monocular), o outro assumirá as funções visuais sem causar transtornos significativos no que diz respeito ao uso satisfatório e eficiente da visão (CAMPOS *et al*, 2007, p. 15).

No Decreto n° 5.296/2004, Art. 5°, parágrafo 1°, a deficiência visual é definida como:

Cegueira, na qual a acuidade visual é igual ou menor que 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; 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 60°; ou a ocorrência simultânea de quaisquer das condições anteriores (BRASIL, 2004).

Para Gil (2000), o impacto da deficiência visual (congênita ou adquirida) sobre o desenvolvimento individual e psicológico varia muito entre os indivíduos, pois além da

perda do sentido da visão, a cegueira adquirida acarreta também outras perdas: emocionais; das habilidades básicas (mobilidade, execução das atividades diárias); da atividade profissional; da comunicação; e da personalidade como um todo. Trata-se de uma experiência traumática, que exige acompanhamento terapêutico cuidadoso para a pessoa e para sua família.

Conforme explicado anteriormente, os dados aqui apresentados sobre a caracterização da deficiência visual e das demais deficiências, algumas já apresentadas, têm como objetivo apenas trazer um panorama geral sobre os conceitos de cada uma delas e não o de aprofundar nas discussões sobre os problemas psicológicos provenientes de tais deficiências. Nessa perspectiva, serão apresentados a seguir os conceitos sobre a deficiência intelectual.

#### 2.3.4. Deficiência intelectual

Em conformidade com o Decreto n°. 5.296/2004, a caracterização da deficiência intelectual é definida como:

Art. 5º Deficiência mental: funcionamento intelectual significativamente inferior à média, com manifestação antes dos dezoito anos e limitações associadas a duas ou mais áreas de habilidades adaptativas, tais como: comunicação; cuidado pessoal; habilidades sociais; utilização dos recursos da comunidade; saúde e segurança; habilidades acadêmicas; lazer; e trabalho (BRASIL, 2004).

Tal definição proposta em Lei sobre o que é a deficiência intelectual deve ser analisada de forma mais abrangente, pois, segundo Valentini, Gomes e Bisol (2016, p. 125), “uma característica importante dessa condição é a impossibilidade de traduzir, em uma única definição, as diferentes potencialidades e dificuldades apresentadas pelos sujeitos com deficiência intelectual”. Ou seja, essa heterogeneidade deve-se, entre outras questões, à diversidade dos fatores etiológicos e às características comportamentais singulares de cada indivíduo. Aliás, é importante considerar que a deficiência intelectual não é uma condição estática e permanente (PLETSCH, 2014).

Nota-se que as mudanças de nomenclatura, por sua vez, exemplificam as tentativas de se modificar o olhar sobre a deficiência intelectual. Por exemplo, a Associação Americana de Retardo Mental (AAMR) passou a denominar-se Associação Americana para as Dificuldades Intelectuais e Desenvolvidas (AAIDD)<sup>14</sup> na busca

---

<sup>14</sup> Maiores informações podem ser verificadas em: <https://aaidd.org/>.

dessas modificações. Essa mudança de nomenclatura reflete mudanças de concepção e no caso do Brasil, visando acompanhar essas mudanças, tem-se adotado as terminologias, definições e recomendações segundo a AAIDD (VELTRONE, MENDES, 2013).

Ainda relacionado ao conceito de deficiência intelectual e seus desafios, Valentini, Gomes e Bisol (2016) trazem que:

Diferentes paradigmas ou modelos conceituais se apresentaram ao longo do tempo e suas implicações no ambiente social são significativas. Por exemplo, encontra-se ainda presente nas escolas concepções de deficiência pautadas no déficit. No caso da deficiência intelectual, o quociente de inteligência (QI), criado no início do século XX, se tornou expressão numérica onipresente, de caráter incurável e inalterável (VALENTINI, GOMES, BISOL, 2016, p. 127).

Nesse contexto, segundo Belo *et al* (2008), o critério de funcionamento intelectual significativamente inferior à média corresponde a um quociente de inteligência (QI)  $\leq 70$ , sendo que este valor deverá ser considerado como uma linha diretriz, uma aproximação sujeita a avaliação clínica. Ainda segundo os autores, foi também a partir desta definição que se elaborou o sistema de classificação que viria a definir quatro categorias de deficiência intelectual (ligeira, moderada, severa e profunda). No entanto, “apesar desta categorização por QI ser um guia para os profissionais e investigadores, ficou claro que estes não poderão perder de vista a variabilidade intra e interindividual existente na deficiência intelectual” (BELO *et al*, 2008, p.05).

No que se relaciona com as causas da deficiência intelectual, Ampudia (2011) traz que essas causas são variadas e complexas, sendo a genética a mais comum, bem como as complicações perinatais, a malformação fetal ou problemas durante a gravidez. Segundo o autor, a desnutrição severa e o envenenamento por metais pesados durante a infância também podem acarretar problemas graves para o desenvolvimento intelectual.

Em síntese, de acordo com Belo *et al* (2008), tem-se que a avaliação da pessoa com deficiência intelectual e dos déficit de competências adaptativas deve se basear em entrevistas com os pais, professores, familiares e com o próprio indivíduo, ou seja, na observação direta em diversas situações e em todas as fontes de informações disponíveis, que podem ser interpretadas qualitativamente e realçando o papel da apreciação clínica pelo profissional capacitado.

#### 2.4. Tecnologia Assistiva: recursos à disposição das PCD

Conforme mencionado anteriormente, pode-se dizer que o objetivo maior da TA é proporcionar à PCD maior independência, qualidade de vida e inclusão social, através da ampliação de sua comunicação, mobilidade e controle de seu ambiente de trabalho (BERSCH, 2013). Nessa perspectiva e com o conhecimento dos conceitos já apresentado sobre os tipos de deficiências, se faz viável iniciar o processo de elencar os recursos em TA que estão disponíveis atualmente.

Segundo Sonza *et al* (2013, p. 174), com “o uso dos ambientes informatizados abrem-se novas oportunidades de desenvolvimento voltando-nos ao mundo das diferenças, onde uma comunicação a princípio dificultada por meios comuns torna-se efetiva através de alguns recursos computacionais”, ou seja, propiciando, assim, o processo de inclusão. Ainda é difícil que os recursos em TA se façam presentes no trabalho, nas escolas e nos ambientes sociais comuns, mas é algo que se entende ser um direito das PCD e um dever da sociedade proporcioná-los.

Nessa perspectiva e de acordo com o que já foi exposto, sabe-se que os recursos em TA são organizados e classificados de acordo com os objetivos funcionais a que se destinam. Segundo Bersch (2013), os recursos em TA voltados ao controle do ambiente auxiliam principalmente os sujeitos com limitações motoras.

Através de um controle remoto as pessoas com limitações motoras, podem ligar, desligar e ajustar aparelhos eletroeletrônicos como a luz, o som, televisores, ventiladores, executar a abertura e fechamento de portas e janelas, receber e fazer chamadas telefônicas, acionar sistemas de segurança, entre outros, localizados em seu quarto, sala, escritório, casa e arredores. O controle remoto pode ser acionado de forma direta ou indireta e neste caso, um sistema de varredura é disparado e a seleção do aparelho, bem como a determinação de que seja ativado, se dará por acionadores (localizados em qualquer parte do corpo) que podem ser de pressão, de tração, de sopro, de piscar de olhos ou por comando de voz (BERSCH, 2013, p. 07).

No campo da tecnologia assistiva a automação residencial proporciona maior independência, tanto no lar, quanto nos ambientes de trabalho das PCD (BERSCH, 2013). Cabe ressaltar, também, que os recursos em TA voltados às deficiências físicas abrangem uma gama de objetos, sejam eles tecnológicos ou não, por exemplo, uma bengala de apoio, uma cadeira de rodas ou uma rampa em um projeto arquitetônico também são considerados recursos em TA, tanto quanto uma prótese mecanizada.

Consoante aos fatos mencionados, os recursos em TA mais conhecidos e voltados para as pessoas com algum tipo de deficiência física são as cadeiras de rodas, as próteses

e as órteses. No entanto, o grupo composto por pessoas com deficiência física é bastante heterogêneo e apresenta necessidades singulares. Algumas causas interferem na coordenação motora, outras ocasionam a falta de membros e muitas deixam paralisia como consequência; dependendo do número e da forma como os membros são afetados (AMPUDIA, 2016).

Nesse contexto, é notório presumir, com base em uma avaliação imediata, que as pessoas com deficiências físicas precisam apenas de rampas e elevadores. Porém, a oferta de acessibilidade para as pessoas com algum tipo de deficiência física ultrapassa os recursos arquitetônicos e de mobilidade urbana, ou seja, torna-se fundamental garantir, também, a acessibilidade web.

A falta de conhecimento sobre a convivência com uma determinada deficiência física conduz à dedução superficial e equivocada. No que diz respeito à acessibilidade digital, muitas ferramentas garantem navegação autônoma para as pessoas com deficiências físicas, intelectuais e sensoriais. É essencial lembrar que a acessibilidade para deficientes físicos também acontece na internet e deve ser parte dos recursos oferecidos. A seguir seguem alguns exemplos de aplicativos que auxiliam as limitações ocasionadas pelas deficiências físicas.

O aplicativo TelepatiX<sup>15</sup> auxilia as pessoas que não conseguem falar e têm movimentos muito limitados, como pacientes de esclerose lateral amiotrófica e indivíduos acometidos de paralisia cerebral ou sequelas de acidente vascular cerebral / encefálico. O aplicativo oferece um alfabeto que é percorrido por uma varredura sequencial de linhas e colunas, onde o próprio utilizador consegue escolher a velocidade da varredura.

Na versão gratuita, a pessoa seleciona cada linha e coluna simplesmente tocando em qualquer parte da tela, mesmo tendo o menor e mais impreciso movimento. Na versão paga, a seleção pode ser feita pelo piscar dos olhos ou outros tipos de movimento voluntários, usando-se acessórios como o detector de piscadelas a-blinX. Para acelerar a escrita, o TelepatiX vai tentando “adivinhar” as palavras a cada letra escolhida, e aprende o vocabulário frequente do utilizador e completa suas frases mais usadas. Depois de escrever, a pessoa pode mandar o aplicativo vocalizar a frase em alto e bom som.

---

<sup>15</sup> Disponível em: <<https://tecladointeligente.com.br/produtos/telepatix/>> Acesso em: dez. 2018.

Figura 2 – Tela inicial TelepatiX



Fonte: <https://tecladointeligente.com.br/produtos/telepatix/>

O *eSSENTIAL Accessibility*<sup>16</sup> é uma tecnologia assistiva para computadores pessoais que auxilia os usuários com dificuldades de controlar o mouse, de usar o teclado ou de ler na tela. Na prática, funciona como um navegador com recursos de acessibilidade, permitindo, por exemplo, controlar o cursor com movimentos do rosto e comandos de voz, como alternativas para mouse. Além destes aplicativos citados como exemplo, existem vários outros que podem auxiliar as PCD com limitações físicas na acessibilidade digital.

Ainda no que concerne às deficiências físicas, conforme exemplificado no Quadro 4, os tipos de recursos em TA voltados às limitações físicas englobam áreas diversas, tais como: auxílios para vida diária; sistemas de controle de ambientes; projetos arquitetônicos para acessibilidade; órteses e próteses; adequação postural; auxílios de mobilidade e adaptações em veículos (BERSCH E TONOLLI, 1998).

Alguns exemplos de recursos em TA para as pessoas com deficiência auditiva são o ProDeaf<sup>17</sup> e o HandTalk<sup>18</sup>. Ambos são *softwares* de tradução de texto e voz na língua portuguesa para Libras – a língua brasileira de sinais, com o objetivo de realizar a comunicação entre as pessoas com deficiência auditiva e ouvintes. O HandTalk é disponibilizado gratuitamente no *Google Play* ou na *AppStore*, além de possuir soluções corporativas sob medida para acessibilidade em Libras para empresas, por exemplo,

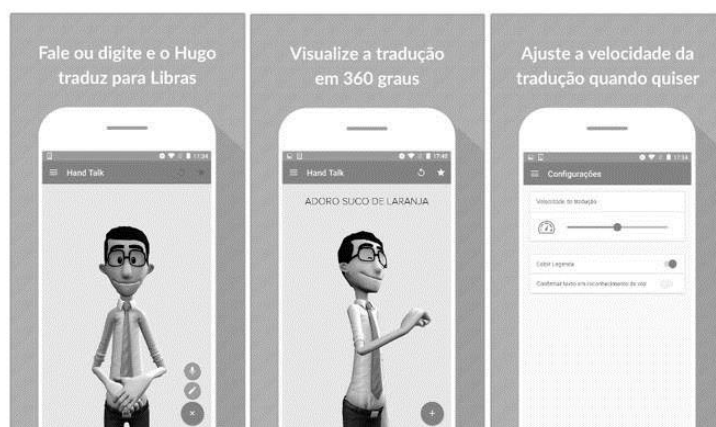
<sup>16</sup> Disponível em: <<https://www.essentialaccessibility.com/pt-br/>> Acesso em: dez. 2018.

<sup>17</sup> Disponível em: <<http://www.prodeaf.net/>> Acesso em: dez. 2018.

<sup>18</sup> Disponível em: <<https://www.handtalk.me/>> Acesso em: dez. 2018.

inserindo botões de acessibilidade em sites para tornar o conteúdo acessível para pessoas com deficiência auditiva.

Figura 3 – Interface *HandTalk*



Fonte: <https://www.handtalk.me/app>

Outros exemplos de recursos em TA para esse grupo inclui vários equipamentos (infravermelho, FM), aparelhos para surdez, telefones com teclado — teletipo (TTY), sistemas com alerta tátil-visual, softwares de legendas em tempo real, entre outros.

Relacionados às deficiências visuais, os recursos em TA mais comuns são os programas computacionais baseados na síntese de voz, ou seja, conversores de textos para áudios. Alguns exemplos de sintetizadores de voz são o *Dosvox*<sup>19</sup>, o *DSpeech*<sup>20</sup>, entre outros. Além disso, outros exemplos de recursos em TA destinados as deficiências visuais são verificados nas falas de P7, tais recursos foram adquiridos pela IFES e disponibilizados a uma das participantes para adaptação do seu ambiente laboral.

Como eu disse anteriormente, nós temos alguns equipamentos, por exemplo, *scanner* para deficiente visual que vai traduzir os textos em braille; temos a impressora em braille; temos lupas de aumento que ampliam documentos várias vezes; temos televisões específicas para receber essas ampliações (P7, 2018).

Em suma, percebe-se que há uma infinidade de recursos em TA que podem ser disponibilizados aos servidores da instituição a fim de melhorar as limitações impostas pelas deficiências. Outrossim, destaca-se que alguns desses recursos são disponibilizados gratuitamente e não implicariam custos ao erário sua disponibilização. O que se faz necessário é aumentar a disseminação do conhecimento entre os servidores PCD sobre tais recursos, bem como incentivar sua utilização.

<sup>19</sup> Disponível em: <<http://intervox.nce.ufrj.br/dosvox/>> Acesso em: dez. 2018.

<sup>20</sup> Disponível em: <<https://dspeech.br.uptodown.com/windows>> Acesso em: dez. 2018.

## CAPÍTULO 3

### AMBIENTE LABORAL DOS SERVIDORES COM DEFICIÊNCIA: REALIDADES, DESAFIOS E SUPERAÇÕES

Este capítulo é destinado a apresentar os dados coletados e tabulados, bem como as análises relacionadas com o referencial teórico. Os dados foram analisados por meio da Análise de Conteúdo (AC), que segundo Bardin (2011), consiste no desmembramento do texto em categorias agrupadas analogicamente. Ainda segundo a autora, a opção pela análise categorial se respalda no fato de que é a melhor alternativa quando se quer estudar valores, opiniões, atitudes e crenças, através de dados qualitativos. A interpretação dos dados pelo método da AC apoiou-se, também, nas observações *in loco*.

Ressalta-se que na fase de análise dos dados, procurou-se não interferir ou preterir relatos dos participantes que foram relevantes para a pesquisa. Além das questões formuladas de acordo com o roteiro pré-estabelecido, os participantes discorreram sobre o tema proposto de forma espontânea, enriquecendo a temática investigada e podem ser verificados a seguir.

#### 3.1. Discussões dos dados

Conforme mencionado, as análises dos dados iniciaram do processo de transcrição e codificação das entrevistas realizadas durante a pesquisa. Nas análises foram utilizados os métodos de categorização, inferência e as técnicas de análise categorial propostos por Bardin (2011). Por meio dos dados coletados e transcritos, foi possível identificar quatro categoriais principais ou eixos principais; cada categoria situou-se no contexto dos trechos selecionados das falas dos participantes e, contaram com o respaldo do referencial teórico. Desse modo, as nomeações dadas as categorias e subcategorias podem ser observadas conforme Quadro 6:



Quadro 6: Categorias principais e subcategorias.

<b>Categorias Principais</b>	<b>Subcategorias</b>
<b>Impressões sobre os servidores PCD</b>	Tipo de deficiência
	Local onde trabalha
	Cargo que ocupa
	Aprovação em vagas destinadas as PCD
<b>Percepções sobre as experiências de trabalho</b>	Experiências anteriores
	Experiências no trabalho atual
	Ambiente de trabalho público e privado
	Relacionamento com os colegas
	Dificuldades para desempenhar as funções
<b>Percepções sobre os recursos em TA</b>	Desvios de função
	Conhecimento
	Utilização
	Disponibilização dos recursos pela IFES
<b>Expectativas dos sujeitos</b>	Adaptações do ambiente laboral
	Desempenho das funções sem os recursos
	Atenção aos servidores PCD
	Adaptação universal
	Conscientização e difusão de conhecimento

Com relação aos participantes do estudo, do total dos sete servidores com deficiência que compõem o quadro efetivo da IFES estudada, duas participantes (P1 e P2) foram selecionadas para as entrevistas iniciais. Essas participantes constituíram a amostra piloto da pesquisa, onde verificou-se que os questionamentos e dados coletados estavam de acordo com os objetivos propostos. Após tal verificação, as demais entrevistas foram realizadas, no entanto um dos servidores não demonstrou interesse em participar da pesquisa, o que reduziu o número de participantes para seis servidores. No Quadro 7 é possível verificar os locais de trabalho dos participantes, bem como o tipo de deficiência predominante entre eles, o nível de escolaridade e se eles entraram por vagas de cotas destinadas às PCD.

Quadro 7: Perfil demográfico dos sujeitos da pesquisa

Participantes (P)	Deficiência	Cargo	Formação	Cotas
P1	Visual	Assistente Adm.	Superior	Não
P2	Visual	Assistente Adm.	Superior	Sim
P3	Física	Tec. Assuntos Educacionais	Superior	Não
P4	Física	Secretário Adm.	Superior	Não
P5	Física	Analista TI	Superior	Não
P6	Física	Auditor	Superior	Sim

Na tentativa de ampliar o número dos participantes e buscando trazer um contraponto as falas dos servidores PCD, foi realizada entrevista com um dos gestores da IFES apontado pelo Pró-Reitor de Gestão de Pessoas. O participante P7 ocupa a função primária de Enfermeiro do Trabalho e o cargo de Diretor da Diretoria de Assuntos Comunitários (DAC). A DAC é responsável por diversas questões sociais que envolvem tanto alunos quanto os servidores da instituição, e de maior importância para este trabalho as atividades relacionadas ao encaminhamento ao NAI e ao acompanhamento dos servidores readaptados no ambiente de trabalho. Após explicação do grupo amostral, são apresentadas, a seguir, as análises de acordo com as categorias principais.

### 3.1.1. Análises das impressões sobre os servidores com deficiência

Ao iniciar as análises da primeira categoria principal e, conforme elucidado pelo Quadro 7, constatou-se que o nível de instrução formal dos participantes corresponde a 100% de formação superior completa e isso corrobora com os dados do Censo Demográfico de 2010, apresentados anteriormente, onde são expressas as mudanças no quesito capacitação das PCD. Também é possível inferir que as informações apresentadas pela Febraban (2006), nas quais o baixo nível de instrução das PCD são fatores impeditivos para sua contratação, já não podem mais serem generalizadas.

Cabe ressaltar, ainda, que o ambiente de trabalho ao qual estes servidores estão inseridos trata-se de uma IFES, onde são oferecidos diversos cursos de graduação e pós-graduação, de maneira gratuita, por meio de processos seletivos. Ademais, têm-se que a IFES promove editais para selecionar os servidores que desejam continuar seus estudos e garante condições propícias para a realização das atividades acadêmicas em paralelo com o andamento das atividades laborais, sem prejuízo aos servidores e a instituição.

Esses dados corroboram, também, com as ideias de Moraes (2017), nas quais a educação tem papel fundamental no rompimento da exclusão social das PCD. E é por meio da educação que elas obtêm maiores oportunidades para a vida social e profissional, desconstruindo a visão de pessoa vulnerável e incapaz, dando lugar a autonomia e independência, buscando, por meio da educação profissional, a qualificação, a capacitação e o reconhecimento no mercado de trabalho (MORAIS, 2017).

Outro ponto interessante que deve ser destacado, ainda referente à primeira categoria, diz respeito à desvalorização do ingresso no serviço público através das cotas disponibilizadas às PCD. A fala destacada de P1 exemplifica tal situação:

Não, tudo que eu sei até agora eu corri atrás, até porque eu entrei por vagas normais. Acho que se eu tivesse entrado por uma vaga de deficiente talvez me fosse oferecido alguma coisa. [...] eu concorri a uma vaga normal e passei pelo meu mérito', então eu acho que meio que cabe a mim enfrentar isso (P1, 2017).

No Brasil, desde 1990, a Lei Nº 8.112/1990 define reserva máxima de 20% das vagas em concursos públicos para as PCD (BRASIL, 1990). Já o Decreto Nº 3.298/1999, em seu Art. 37, estabelece que o percentual mínimo de 5% das vagas, em concursos públicos, seja destinado às PCD (BRASIL, 1999). Nesse contexto, segundo Neves e Lima (2010), têm-se que:

Um dos eixos mais inovadores das políticas públicas brasileiras dos últimos anos tem sido a adoção de políticas afirmativas voltadas para a diminuição de diferenças socioeconômicas entre algumas categorias sociais. Essas políticas estão pautadas na ideia de que, para garantir a igualdade de direitos, é necessária a ação do Estado no sentido de oferecer condições especiais aqueles que, por razões de ordem social, econômica, cultural ou política, estão originalmente em situação desfavorável de competição com outros membros da sociedade (NEVES E LIMA, 2010, p. 57).

É notório que essas ações afirmativas objetivam proporcionar igualdades reais às minorias, entendidas aqui como os grupos desfavorecidos economicamente, as mulheres, os idosos, os negros e as PCD. No entanto, tais ações não devem nos levar a acreditar que os méritos dos esforços empregados por esse grupo de pessoas, em conseguir essas vagas, são menores que os esforços daqueles que concorrem as vagas de ampla concorrência.

Ademais, as políticas de cotas significam um importante passo em direção à desconstrução de práticas discriminatórias, alcançando pessoas que, por serem de determinada cor, sexo ou que possuem alguma limitação, foram impossibilitadas de ter acesso à educação ou ao trabalho de forma igualitária (SANTOS e SANTOS, 2013). Da mesma forma, pode-se citar as cotas para negros em universidades públicas que são constantes alvos de debates e acabam gerando situações similares na retirada do mérito pelo acesso à educação superior através dessas vagas.

Outro ponto que vale ser ressaltado nessa categoria e conforme verificado no Quadro 7, diz respeito aos participantes do grupo que possuem algum tipo de deficiência física. Na maioria das entrevistas desse grupo foram mencionados os fatos sobre a precariedade da acessibilidade de ambos os *campi* da IFES,

Eu tenho problema de deslocamento. [...] outra coisa é que eu venho de van, moro em Caxambu, e ela me deixa na portaria da universidade e por conta do ponto eletrônico eu tenho que acelerar o passo e isso me causa dor devido a locomoção, sem contar as elevações espalhadas pelo campus, as calçadas desniveladas e a falta de rampas de acesso em alguns prédios (P3, 2018).

Desde dezembro do ano passado eu andei tendo uns problemas mais sérios e fiquei impedido de ir no segundo andar do prédio (IEM), impedido porque eu não consigo subir as escadas. [...] a universidade cresceu muito e então tem muito prédio que não está preparado pra gente. Os prédios que tem escada e não tem elevador, por exemplo, o prédio novo do IRN. Se eu for lá eu não consigo subir, então tem algumas dificuldades nesse sentido e alguns prédios não terem o acesso que a gente precisa. Alguns prédios têm vagas para PCD e outros não, por exemplo, se eu precisar ir na reitoria não tem lugar onde eu parar e eu precisaria parar em local proibido (P4, 2018).

Por exemplo, nesse prédio (Administração Central) não tem vagas para deficientes no estacionamento e isso seria uma sugestão (P5, 2018).

Eu acho que trabalhar um pouco mais a acessibilidade do campus, porque tem partes aqui do campus que não tem acesso fácil pra quem tem deficiência física. Por exemplo, tem um complexo de salas aqui que não tem elevador ou rampas de acesso, apenas escadas (P6, 2018).

Conforme mencionado no início deste trabalho, o TAC firmado entre a IFES e o MPF, em 2011, estabeleceu que as normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das PCD ou com mobilidade reduzida não estavam de acordo com o previsto em Lei. Dessa forma, foram firmados compromissos de ajustes que deveriam ser cumpridos durante um determinado período que iria de 2011 a 2015, no entanto, as falas dos participantes demonstram que as ações não foram cumpridas integralmente.

As falas de P7, responsável pela DAC, corroboram com o exposto. No entanto, ele ressalta que muitos avanços já foram realizados nesse sentido, mas que ainda há muito o que se realizar.

Eu acho tudo precário! Todo mundo sabe que eu acho isso e por isso eu respondo com segurança. No entanto, nós avançamos muito nos últimos quatro ou cinco anos. Se você pegar a IFES em 2013 e início de 2014 não havia nenhuma acessibilidade. Não tinha piso tátil; não tinha plataforma elevatória; não tinha elevador; não tinha vagas para cadeirantes nos estacionamentos; não havia vagas de cadeirantes nas salas de aulas; não havia rampa de acesso em nenhum dos prédios e hoje nós temos praticamente mais de 90% do campus acessível a cadeirantes, cegos e isso é um avanço muito grande num período de tempo muito curto. Nós temos melhorado algumas coisas e ainda precisam ser feitos alguns ajustes em auditórios, por exemplo, deixando as vagas específicas para cadeirantes; garantindo acessibilidade; colocando piso tátil; poltronas especiais destinadas às PCD. O auditório da BIM tem a plataforma elevatória, mas a entrada do auditório é um degrau e isso não foi arrumado porque na época o auditório da elétrica tinha acesso a pessoas com deficiência e seria complicado investir dinheiro, naquele momento, na BIM, sendo que haviam outras demandas de maior urgência (P7, 2018).

Em concordância com as informações apresentadas anteriormente, é comum presumir, com base em uma avaliação imediata, que as pessoas com deficiências físicas

precisam apenas de rampas e elevadores. No entanto, a oferta de acessibilidade para esse grupo de pessoas ultrapassa os recursos arquitetônicos e de mobilidade urbana, ou seja, é fundamental garantir, por exemplo, a acessibilidade web. No que diz respeito à acessibilidade digital, muitas ferramentas garantem navegação autônoma para pessoas com deficiências físicas, intelectuais e sensoriais, conforme exposto anteriormente. É essencial lembrar que a acessibilidade também acontece na internet e deve ser parte dos recursos oferecidos pela IFES.

### 3.1.2. Análises das percepções sobre as experiências de trabalho

No que concerne às análises da segunda categoria, percepções sobre as experiências de trabalho, foi possível inferir que o cenário laboral ao qual as PCD estão sujeitas, atualmente, sofreu uma mudança drástica se comparado aos dados históricos apresentados inicialmente. Além disso, a deficiência não é mais um impeditivo para a contratação dessas pessoas.

Sim, eu tive experiências anteriores de trabalho. Eu trabalhei numa escola de música, num escritório de contabilidade e como recepcionista do convento aqui de Itajubá (P1, 2017).

Eu sou formado em educação física e trabalhei na área na minha cidade, em Caxambu. Logo fui chamado para trabalhar na FUNABEM, que é um órgão federal que atende crianças carentes e com problemas sócios educativos, no Rio de Janeiro. [...] fui pro Rio trabalhar com a bolsa de valores, fiz um curso de pregão e trabalhei como operador de mesa. Após isso, voltei a trabalhar na FUNABEM como assessor da direção, organizando as oficinas e trabalhando de forma a atender melhor os alunos (P3, 2018).

Sim, antes de eu vir para a universidade eu trabalhava na iniciativa privada. Eu trabalhava num escritório de contabilidade de uma indústria e, na verdade, eu nunca tive formação na área contábil. Eu ia aprendendo à medida que ia fazendo. Eu trabalhei na iniciativa privada por seis anos, até que surgiu o concurso e eu vim pra cá e comecei a desempenhar as atividades de assistente em administração (P4, 2018).

Eu tive experiências de trabalho anteriores antes de entrar na universidade. Eu trabalhei três meses em uma empresa privada e fui demitido por causa da crise. Depois fui prestando vários concursos e passei aqui. Entrei na universidade em 2009 e desde então trabalho como analista e sofri o acidente em 2013 (P5, 2018).

No mesmo contexto, nas falas de P2 pôde-se observar que embora houvessem experiências de trabalho anteriores e que ela possuísse educação superior completa, as atividades atribuídas a ela ainda eram limitadas devido à deficiência. De maneira similar, as falas de P3 relatam situação parecida e que ocorreu dentro da IFES.

Eu estive trabalhando numa cidade próxima aqui de Itabira, trabalhei cinco anos lá como auxiliar administrativa [...]. Lá como era a câmara municipal que

eu trabalhava, eu, particularmente, não tinha muita função, ficava no telefone e na recepção (P2, 2017).

Em dez anos eu fiquei aqui quase que fazendo trabalho que eu não podia fazer ou não estava apto a fazer ... cumprindo tabela (P3, 2018).

Identifica-se, assim, a necessidade de assegurar às PCD as mesmas condições necessárias para permanecerem e crescerem na instituição, da mesma maneira que são oferecidas aos outros servidores. Segundo Gil (2002, p. 11), “fica cada vez mais clara a importância estratégica de criar uma realidade social inclusiva, que absorva as demandas e necessidades de todos os segmentos sociais”.

Nesse cenário, percebem-se, ainda, os vestígios dos estigmas criados sobre as PCD, caracterizando-os principalmente pela incapacidade de aprendizado e dificuldades na participação do desenvolvimento socioeconômico. Verifica-se, também, que a exclusão desses indivíduos está centrada na própria esfera social, a partir do pressuposto de um julgamento depreciativo e da segmentação dos indivíduos e não de suas habilidades, acarretando a marginalização social desta classe (LIMA, GUEDES, GUEDES, 2010).

Nota-se, também, que não é suficiente a existência de medidas legislativas que busquem apenas assegurar a acessibilidade e a igualdade de serviços sociais, enquanto a realidade encontrada nos indica um cenário no qual os profissionais com deficiência estão submetidos a desvantagens e preconceitos que imperam na sociedade e no ambiente laboral (MAIA, CAMINO E CAMINO, 2011).

Ainda no que concerne às experiências de trabalho, a garantia de estabilidade do servidor público foi um fator que trouxe maior conforto no ambiente laboral para as PCD, visto que a competição é menor que a encontrada no ambiente privado. As falas de P1 a seguir corroboraram com essas ideias.

Se eu trabalhasse numa indústria ou uma grande multinacional ou alguma coisa assim, eu acredito que até pela competição que existe entre funcionários e eu entrando por uma vaga normal que não seja uma vaga de deficiente, talvez eu sofresse alguma coisa que fosse me tirar um pouco o espaço de trabalho. Tipo assim, a concorrência, as pessoas mais adaptadas e as pessoas que não têm deficiência, renderiam melhor do que eu, e aí eu ficaria em desvantagem e as vezes até fosse mandada embora do trabalho né. Mas como eu trabalho, aliás funcionária pública, eu to garantida aqui, to tranquila (P1, 2017).

Segundo Marques *et al* (2016, p. 54), em seus estudos sobre mudança organizacional e satisfação no trabalho público em Minas Gerais, “a maioria dos servidores está muito satisfeita, principalmente, com a estabilidade no emprego, seguida pela integração social, supervisão, relevância social do trabalho e condições de trabalho”.

Apesar de a carreira no serviço público não oferecer alguns benefícios que o setor privado oferece, como por exemplo, o FGTS<sup>21</sup>, a estabilidade é um fator compensatório relevante.

Outro fator que merece ser ressaltado nessa categoria, diz respeito aos relacionamentos dos servidores PCD com os demais colegas e chefias. Pôde-se verificar que: a maioria dos entrevistados mantém uma relação cordial com os colegas de trabalho e, que as limitações provocadas pelas deficiências não se constituem em barreiras.

Esses dados demonstram que as barreiras apontadas por Sasaki (2006), sejam elas arquitetônicas (não permitem a acessibilidade da pessoa com dificuldade de locomoção), comunicacional (a linguagem verbal ou visual utilizada não alcança todas as pessoas), atitudinal (atitude preconceituosa), metodológica (métodos de ensino, trabalho e lazer homogêneos), instrumental (instrumentos utilizados para trabalhar não atendem as limitações) ou programática (leis, portarias, regulamentos e políticas que perpetuam a exclusão), podem ser ultrapassadas.

Nesse sentido, com os avanços dos paradigmas da inclusão e dos conceitos de que a diversidade humana deve ser acolhida e valorizada, em todos os setores sociais comuns, a acessibilidade não mais se restringe a essas barreiras. Além disso, entende-se que o trabalho é caracterizado como uma atividade de caráter social, mas também como uma atividade com significado psicológico, produzindo efeitos sobre a saúde mental do indivíduo, atuando como formador da identidade do sujeito no que tange ao desenvolvimento pessoal, profissional, de subsistência, de inclusão social, de saúde e de cidadania (GIORDANO, 2000). A exemplo, destaca-se as falas de P5,

Eles queriam me aposentar por invalidez e eu falei que não. Depois do acidente eu entrei em depressão e me trato até hoje com psicólogo e psiquiatra, mas o trabalho me ajuda a esquecer um pouco e o apoio em adaptar o meu ambiente de trabalho ajudou muito (P5, 2018).

Sabe-se, também, que a inclusão de PCD no mercado de trabalho é uma forma de reduzir a quantidade de pessoas inativas e que não contribuem para a previdência (NERI, 2003). Ainda segundo o autor, tal inclusão acaba se tornando um investimento para a

---

<sup>21</sup> O Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) foi criado com o objetivo de proteger o trabalhador demitido sem justa causa, mediante a abertura de uma conta vinculada ao contrato de trabalho. No início de cada mês, os empregadores depositam em contas abertas na Caixa, em nome dos empregados, o valor correspondente a 8% do salário de cada funcionário. O FGTS é constituído pelo total desses depósitos mensais e os valores pertencem aos empregados que, em algumas situações, podem dispor do total depositado em seus nomes. Maiores informações podem ser verificadas em: <<http://www.fgts.gov.br/Pages/sou-trabalhador/o-que.aspx>>.

sociedade no seu próprio futuro, como forma de resguardo, visto que grande parte das pessoas adquirem algum tipo de deficiência à medida que vão envelhecendo.

Em síntese, é notório que a inclusão das PCD no mercado de trabalho se mostra uma prática a ser aprimorada e que, conforme apontado por Carvalho-Freitas et al. (2009), os estudos sobre gestão da diversidade, com foco específico nesse grupo de pessoas, são recentes. No mais, tanto a sociedade quanto as empresas e/ou órgãos públicos necessitam de medidas que busquem conhecimento para esclarecer questões referentes às capacidades e potencialidades das PCD, bem como as condutas recomendadas em relação à gestão do trabalho realizado por eles.

No tocante as dificuldades para desempenhar as funções e os desvios de função ocasionados pelas limitações, observou-se que alguns dos participantes encontram algumas dificuldades, sejam por ambientes precários em acessibilidade ou por questões específicas das limitações de cada um deles. No entanto, conforme apontado por P3 os desvios de função exercidos durante um longo período agravaram suas condições de saúde e ocasionaram dois períodos de afastamento para tratamentos.

É o que eu falei, em quase onze anos de trabalho aqui é a primeira vez que estou tendo a oportunidade de trabalhar dentro da minha área. Nesses onze anos eu tive desvio de função e devido ao desvio de função eu tive complicações que tive que me afastar nessas duas vezes (P3, 2018).

O desvio de função viola, de forma inequívoca, o princípio da legalidade, pois implica em cometer ao servidor público, sem amparo legal, atribuições diversas das correspondentes ao cargo do qual ele é titular. O servidor, ao entrar em exercício, já deve saber previamente quais atribuições que, por força de lei, deverá desempenhar.

Segundo Andrade (2012, p. 81), “apenas em circunstâncias excepcionais – e preceituadas na lei –, transitórias e devidamente motivadas, poderá o servidor público desempenhar atividades diversas das pertinentes ao seu cargo”. Ainda segundo o autor, os principais efeitos do desvio funcional podem ser verificados basicamente em dois aspectos: adiamento de nomeações e desincentivo à criação de novas vagas.

Desse modo, a prática do desvio ilegal de função configura afronta, além de outros, aos princípios administrativos da legalidade, da moralidade e da impessoalidade, ferindo interesses coletivos e contribuindo para fragilizar ainda mais a credibilidade das instituições públicas (ANDRADE, 2012). Tais condutas são muitas vezes justificadas sob aparente legalidade, no entanto, é responsabilidade da Administração o monitoramento e,



também, do próprio servidor que se encontra em tal situação, a denúncia pelos meios legais para apuração e correção de tais situações.

Outro fator que contribui para os desvios de funções e conforme apontado nas falas de P7, trata do processo de ingresso no serviço público realizado pela IFES. Durante tal processo, não são avaliadas as competências, qualidades e habilidades curriculares dos futuros servidores, bem como o ambiente de trabalho onde eles serão lotados, tanto para os servidores que possuem deficiência quanto para os que não possuem.

O concurso na IFES é realizado e após a sua realização os setores mais carentes que recebem essa mão de obra. Isso não é realizado pra ninguém, nem pra PCD e nem pra pessoa que não possui algum tipo de deficiência. Esse servidor é encaminhado pro setor que mais precisa e, o que normalmente acontece, é que pra essa pessoa que foi aprovada na vaga reserva ou para aquele que se auto declarou será feita a avaliação ergonômica, baseada na engenharia de segurança e medicina do trabalho, para verificar se há algum tipo de risco laboral que possa prejudicá-lo ou que possa trazer outros agravamentos dentro das suas limitações. Isso já aconteceu na IFES, tinha um servidor com visão monocular que trabalhava no almoxarifado de início e nós fizemos a avaliação, constatamos que lá era um local perigoso para alguém que não tem a visão de um lado, dando um ponto cego muito grande pra ele, e que o almoxarifado é um local com muita ponta, muita coisa empilhada, muitas quinas e poderia gerar um acidente de trabalho e ele foi removido para outro setor. Isso acontece, mas não é uma regra (P7, 2018).

Vale ressaltar que, a atual gestão da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoa (PRGP), segundo relatado por P7, possui um plano em andamento para modificar essa forma de ingresso e estender essas modificações a todo os servidores, ou seja, qualquer servidor quando entrar, antes de ser direcionado a algum setor, será entrevistado e após analisar as qualidades, competências e habilidades no contexto curricular geral, serão direcionados para os setores em que irão ser melhor aproveitados.

Apesar da situação relatada de desvio de função e da forma de ingresso como é realizada atualmente, os dados levantados nas entrevistas apontaram que as experiências de trabalho dos servidores PCD na IFES são positivas, ou seja, há satisfação na realização das atividades.

Aqui na universidade a minha experiência tem sido bastante boa e eu gosto do meu trabalho. Eu consigo exercer as minhas atividades de forma tranquila; consigo conduzir as minhas atribuições aqui e eu me sinto satisfeito com o meu trabalho (P6, 2018).

A satisfação com o trabalho tem sido o foco de diversos estudos (MATTOS et al, 2017; MARQUEZE E MORENO, 2005; SANT'ANNA, MORAES E KILIMNIK, 2002) e demonstra a importância desse fator na vida dos trabalhadores. Segundo Mattos et al (2017, p. 60), “a satisfação com o trabalho é, portanto, um estado de ânimo de caráter

eminentemente pessoal, mutável e dinâmico por natureza, no qual o indivíduo subjetivamente avalia as condições de sua atividade laboral”, ou seja, resultam em estados de alegria e de desprazer causados pelo mesmo fenômeno.

Nesse sentido de relevância da satisfação laboral, infere-se que a gestão de pessoas deve ultrapassar os aspectos exclusivamente procedimentais, como planejamento e controle dos servidores públicos e o estabelecimento de normas e diretrizes, para incentivar uma participação mais efetiva dos servidores, resultando na melhoria do trabalho e estimulando uma atuação proativa (MELLO E AMANCIO FILHO, 2010). A seguir, serão discutidas as percepções sobre os recursos em TA.

### 3.1.3. Análises das percepções sobre os recursos em Tecnologia Assistiva

Nesta categoria, inicialmente, buscou-se compreender qual o conhecimento os entrevistados apresentavam sobre os recursos em TA, isto é, quais os recursos eles utilizavam, como utilizavam, se estes recursos eram disponibilizados pela IFES, entre outras informações relevantes, a fim de estabelecer as conexões com os objetivos propostos. Constatou-se que apenas um dos entrevistados não possuía conhecimento sobre o que são os recursos em TA, mesmo que de forma superficial.

No restante do grupo amostral, que afirmou conhecer o que são esses recursos, pôde-se observar que alguns participantes possuíam maior conhecimento em relação aos outros, talvez pelo fato de ser membro do NAI e manter maior contato com as questões relacionadas aos temas inclusivos; ou por ter realizado alguma atividade de auditoria sobre aquisições desses recursos; ou por fazer utilização no ambiente de trabalho adaptado.

Isto posto, infere-se que a relação conhecimento e utilização dos recursos em TA no ambiente de trabalho está diretamente conectada. A exemplo, apesar de ambas as participantes P1 e P2 possuírem algum tipo de deficiência visual, P2 tinha à disposição mais recursos em TA para minimizar essas dificuldades.

Ah por conta dos equipamentos que a IFES adquiriu e tudo [...], mas ler até que nem tanto porque agora eu tenho a lupa e ela me auxilia muito. Tenho o *scanner* também, que a IFES adquiriu, aí facilita muito o meu trabalho. [...] e tem a lupa que eu coloco em cima do documento mesmo e eu consigo programar, eu posso colocar contraste, as cores que eu quero, o tamanho que eu quero. E o *zoomtext*, o *zoomtext* só que eu não uso muito não. Mas ele é um zoom mesmo, você instala no computador e ele aumenta a letra e também tem as opções de contraste, aí já dá pra ler com o olho mesmo (P2, 2017).

O fato de uma participante ter mais recursos em TA disponíveis do que a outra ressaltou outro ponto para ser destacado. Pelas falas das entrevistadas, percebeu-se o tratamento diferenciado que a IFES fornece aos servidores com deficiência que foram aprovados através das vagas de cotas destinadas às PCD e aqueles que entraram por meio das vagas de ampla concorrência. Cabe ainda destacar que, no controle da diretoria de pessoal da IFES, os servidores que não entraram pelas vagas de cotas não constavam nos registros como PCD.

Segundo apontado por P7, ao ser questionado sobre a forma de ingresso dos servidores com deficiência na instituição após aprovação no concurso público, foi esclarecido que aqueles que não entraram pelas vagas de cotas devem se auto declarar para serem reconhecidos como servidores PCD e, assim, dar início ao processo de ajuda quanto as adaptações do ambiente de trabalho.

O ingresso é muito semelhante com o de todos os servidores, a diferença é que caso ele não tenha prestado para uma vaga específica para pessoa com deficiência (PCD) e ele possua alguma deficiência ele tem que se auto declarar. Nesse momento, tanto ele quanto aquele que prestou para uma vaga específica para PCD são direcionados ao Núcleo de Acessibilidade e Inclusão (NAI) para ser avaliado, para ter uma conversa e expor um pouco da sua própria deficiência, das suas limitações e como ele se reconhece dentro da sua deficiência. Expor o que ele precisa e o que ele acha que pode lhe auxiliar (P7, 2018).

Em contrapartida, foi possível verificar algumas falhas neste processo de auto declaração. Segundo P1, ao procurar a DAC na busca por auxílio, foi informado que iriam agendar uma data para entrevistá-la e até o momento da realização deste trabalho não haviam dado andamento em tal solicitação, conforme trecho a seguir.

Eu procurei a DAC, mas me falaram que iriam agendar um dia para conversar comigo e eu estou esperando até agora (risos). [...] eu não encontrei assistência pra isso aqui não (P1, 2017)<sup>22</sup>.

A falha no processo de atendimento da solicitação de P1 explica a falta de recursos em TA oferecidos a ela e as diferenças nas adaptações dos ambientes de trabalho com P2. Através das entrevistas com os servidores com deficiência, realizadas pelo NAI, que se iniciam os processos de aquisições dos recursos em TA necessários as suas limitações.

O NAI tem algumas ferramentas já prontas, compradas/adquiridas dentro da instituição, mas ele não tem tudo. A gente começa a adquirir alguns equipamentos baseados na deficiência do servidor e é a entrevista com o servidor, feita pelo NAI, que vai nos dar informações suficientes sobre a realidade dele e sobre como a gente pode ajudá-lo nesse ingresso. Em resumo é isso, ele chega e tem uma entrevista com o NAI que reúne as informações

---

<sup>22</sup> Importante ressaltar que até a finalização deste trabalho a solicitação da participante P1 não havia sido atendida pela Diretoria de Assuntos Comunitários da IFES.

para tentar adaptar o ambiente de trabalho o máximo possível para a realidade desse servidor.

Dessa forma, o que se verificou é que o modelo de tratamento conferido aos servidores nesse molde acaba os prejudicando de alguma maneira, seja no fornecimento dos recursos em TA necessários ao desenvolvimento de suas tarefas ou no reconhecimento das suas limitações, podendo ocasionar prejuízos até mesmo nas suas avaliações de desempenho.

Segundo Simonelli et al (2013), verifica-se que outras barreiras que circundam o mundo das PCD e dificultam sua inclusão no ambiente laboral, vão além das informações desatualizadas a respeito de suas incapacidades e das dificuldades encontradas nas estruturas arquitetônicas fora dos parâmetros de acessibilidade, ou seja, alcançando também o tratamento diferenciado pelo órgão empregador.

No tocante a utilização dos recursos em TA e as adaptações do ambiente laboral, destacam-se as falas dos participantes P1 e P4, onde foram mencionados ter ouvido falar o que são os recursos em TA e afirmado não fazer utilização de tais recursos em seu ambiente de trabalho, conforme trechos a seguir:

Sim, eu já ouvi falar, mas nunca usei nenhum (P1, 2017).

Assim, como eu não sei do que se trata talvez eu use sem saber, mas conscientemente não (risos) (P4, 2017).

Em ambos os casos, pôde-se observar que a utilização dos recursos ocorria, no entanto, pela falta de conhecimento a respeito das definições foi informado a não utilização. P1 utilizava uma das ferramentas do Windows, a lupa de aumento de texto, e este recurso pode ser considerado como uma TA. P4 utilizava as plataformas elevatórias instaladas nos prédios, bem como muletas para auxílio da locomoção. Tais situações são exemplificadas por Bersch (2017):

Num sentido amplo percebemos que a evolução tecnológica caminha na direção de tornar a vida mais fácil. Sem nos apercebermos utilizamos constantemente ferramentas que foram especialmente desenvolvidas para favorecer e simplificar as atividades do cotidiano, como os talheres, canetas, computadores, controle remoto, automóveis, telefones celulares, relógio, enfim, uma interminável lista de recursos, que já estão assimilados à nossa rotina e, num senso geral, são instrumentos que facilitam nosso desempenho em funções pretendidas (BERSCH, 2017, p. 02).

Nesse sentido, pode-se inferir que a utilização de alguns recursos em TA, especialmente os mais simples, acaba sendo tão corriqueira na vida das PCD que sua utilização não é perceptível, o que gera inconsistências quando estas pessoas são questionadas se fazem utilização desses recursos.

Esses dados corroboram com as ideias de Sonza *et al* (2013), em que mesmo com todos os benefícios e melhorias que os recursos em TA podem prover, o uso dessas tecnologias no Brasil ainda é restrito e os principais motivos são a “falta de conhecimento do público em geral, falta de orientação aos usuários pelos profissionais da área de reabilitação, alto custo de algumas delas, carência de produtos no mercado e falta de financiamento para pesquisa” (SONZA *et al*, 2013, p. 200). Em complemento, segundo Galvão Filho (2009), no Brasil, o processo de apropriação e sistematização do conceito e classificação de TA é ainda mais incipiente que em outros países mais desenvolvidos, o que acaba por reforçar o cenário da falta de utilização desses recursos.

Conforme mencionado, a falta de conhecimento a respeito dos recursos em TA é um fator importante nas adaptações do ambiente de trabalho do servidor PCD, no entanto, a responsabilidade pelo processo de disseminação e ampliação deste conhecimento deve ser dividido entre a instituição e o próprio servidor. Nas falas de P2 pôde-se observar que o envolvimento do sujeito com deficiência na busca pelos recursos e posterior aquisição pela universidade deve ocorrer em conjunto.

É assim, a pessoa tem que falar o que ela precisa né, também procurar os recursos que ela acha que vai atender e que vai ajudar a minimizar as dificuldades dela. E ela falar e a universidade adquirir. Não tem outra forma (risos) (P2, 2017).

Nas falas expostas de P7, o compartilhamento da responsabilidade em identificar as necessidades, os recursos que irão minimizar as limitações e o início do processo de aquisição dos recursos em TA cabe ao servidor e ao NAI. Desse modo, busca-se conseguir informações suficientes sobre a realidade de cada sujeito e sobre as possibilidades de ajuda nas adaptações laborais.

Ainda sobre essas adaptações, verificou-se as necessidades de ajustes que se tornaram diferenciais para a execução das atividades administrativas dos cargos ocupados. No entanto, conforme mencionado anteriormente, a falta de conhecimento a respeito dos recursos em TA, que poderiam ser importantes auxiliares nessas adaptações, acaba prejudicando os servidores.

Na verdade, os recursos que eu utilizo são o elevador para cadeirante e a cadeira que o professor me cedeu, não é adaptada ao meu problema de coluna, mas é uma cadeira melhorada. Eu teria que ter uma cadeira especial para minha coluna (P3, 2018).

Sim, a cadeira, o *mousepad* e o pedal para pé. Futuramente iriei usar uma órtese na mão e talvez uma no ombro para aliviar as dores, ainda estou estudando com a fisioterapeuta. [...] utilizo diariamente no meu local de trabalho, mas o processo de adaptação foi bem demorado, porque até eles acharem uma cadeira

adaptada pra mim e os demais objetos demorou cerca de 40 (quarenta) dias (P5, 2018).

Nesse contexto, verifica-se que as adaptações são fatores importantes para que os servidores possam realizar as atividades inerentes ao cargo ocupado. Nota-se, também, que devido aos trâmites burocráticos nas aquisições públicas, o processo de adaptação não ocorre de forma rápida, podendo levar mais de 30 (trinta) dias para ser concluído.

Sobre o desempenho das atividades sem a utilização dos recursos em TA fornecidos pela IFES, observou-se que em alguns casos seriam inviáveis realizar as atividades laborais e em outros facilitariam a vida dos servidores. A exemplo, seguem os relatos quando os participantes foram questionados se conseguiriam ou não realizar as atividades sem a utilização dos recursos.

Aí não né, infelizmente não (P2, 2017).

Olha, qualquer coisa que fossem retirar prejudicaria meu trabalho, mas qualquer coisa que acrescente melhora meu trabalho. Você está vendo que estou mudando de posição toda hora, se eu tivesse uma cadeira melhor e adaptada eu desempenharia meu trabalho melhor (P3, 2018).

Eu acho que não. A medida em que a universidade vai crescendo as coisas ficam mais longe, por exemplo, o patrimônio é uma atividade que exige o físico da gente e essa atividade é uma coisa que não consigo mais fazer, mesmo com as melhorias do sistema patrimonial da universidade. Quando é necessário levar um processo na Compras tem toda a questão da distância, do acesso, do estacionamento e dos elevadores (P4, 2018).

Não, hoje em dia não (P5, 2018).

Ficaria mais difícil né. Seria mais complicado a locomoção, as questões de dores e os meus joelhos que também acabam forçando mais e doendo. Para a minha pisada foi necessário desenvolver essas palmilhas especiais que eu utilizo (P6, 2018).

Nesta lógica, as ideias apontadas anteriormente em que “o propósito da tecnologia assistiva reside em ampliar a comunicação, a mobilidade, o controle do ambiente, as possibilidades de aprendizado, trabalho e integração na vida familiar, com os amigos e na sociedade em geral” (SONZA et al, 2013, p.199), se complementam. Portanto, muito além de servirem para compensar as especificidades das PCD, os recursos em TA podem garantir o acesso e a permanência no trabalho em igualdade de condições. No tópico a seguir serão discutidas as análises sobre as expectativas dos sujeitos participantes deste trabalho.

#### 3.1.4. Análises das expectativas dos participantes

Conforme exposto previamente, nos últimos anos, inúmeras mudanças sociais vêm ocorrendo na busca pela igualdade de oportunidades, e vêm crescendo também o

número de movimentos em defesa dos direitos das pessoas com deficiência, suscitando mudanças nas legislações para atender esse grupo social. Nesse âmbito, as análises dessa categoria auxiliaram a compreender quais são as expectativas, os anseios e perspectivas futuras para o desenvolvimento da IFES relacionado as questões de acessibilidade.

Um dos pontos observados diz respeito a maior conscientização e adaptação no ambiente de trabalho dos setores com servidores PCD. Relacionado a essa questão, foram relatadas situações em que a falta de disponibilidade de recursos em TA, por exemplo, softwares para ampliação de tela, instalados não só na máquina do servidor PCD, como também nos demais computadores do setor, poderiam facilitar a realização das atividades laborais.

Eu acho que ter esse aplicativo no computador ia me ajudar bastante. [...] eu não conheço muito sobre essa tecnologia para palpitar assim, mas eu acho que teria que ter uma atenção especial com quem tem alguma dificuldade, até porque o serviço da gente tem um prazo pra sair né, então acho que isso agilizaria muito. Hoje, por exemplo, você pode ver que eu não estou na minha sala, estou na sala de um colega substituindo ele, mas o material que ele usa pra trabalhar é impresso no tamanho normal e aí eu preciso consultar pra informar algum aluno sobre alguma coisa e demoro mais tempo. ‘Se tivesse aqui no computador dele esse aplicativo, se no computador de todo mundo aqui tivesse esse aplicativo que eu pudesse acessar seria mais rápido para mim’. Eu acho que assim, o mundo inteiro precisa se adaptar com essa questão da inclusão né. Se todo mundo pensasse teria uma rampa em cada lugar pros deficientes físicos, em todo computador já viria um aplicativo assim, mas o mundo não é adaptado pras pessoas assim porque são minorias né, infelizmente (P1, 2017).

Nas falas destacadas a seguir, são apontadas, ainda, pretensões sobre algumas melhorias em relação a conscientização e orientação dos grupos profissionais que atuam na IFES atendendo os servidores PCD. Destaca-se o fato que os atendimentos ocorrem do ponto de vista da lei, da obrigação e não por uma perspectiva humana, ou seja, sob um olhar diferenciado na busca por melhorar o rendimento dos servidores com deficiência e cuidando do estado psicológico desses sujeitos.

O grupo responsável por isso deveria ser melhor orientado ou capacitado, com mais profissionais para poder nos atender. Porque eles estão atendendo sob o ponto de vista de obrigação, e não de necessidade. [...] eu sei que é complicado, eu sei que tem vários outros problemas, mas eu sei que a formação de um grupo voltado para isso, mas não do ponto de vista que veem isso como obrigação para não tomar multa e sim de uma perspectiva melhor, um olhar diferente como melhorar o rendimento dos funcionários com deficiência e também o psicológico dos servidores. Um grupo que acompanhasse isso e fizesse um quadro do real problema da universidade, sob um olhar mais humano (P3, 2018).

As falas de P7 corroboram com as ideias que o trabalho de atendimento da IFES é pautado no ponto de vista legal, veja: “nós não temos uma política própria da instituição,

até porque existem leis que garantem isso e a gente se pauta na lei que é muito maior. A gente procura seguir a lei que garante os direitos e o que existe é o próprio núcleo institucionalizado” (P7, 2018).

A maior parte dos trabalhadores com deficiência são alocadas em funções específicas, apenas para garantir o cumprimento da Lei, o que pode sugerir falta de experiência por parte de gestores e colegas de trabalho, falta de investimento na capacitação das PCD, descrença quanto à capacidade de liderar ou acomodação das próprias PCD na Função (TETTE, CARVALHO-FRETITAS E OLIVEIRA, 2014, P. 218).

Nesse contexto, infere-se que mudanças organizacionais no atendimento aos servidores PCD da IFES podem ser pensadas, visando à elaboração de medidas para garantir a integração desses indivíduos como parte da instituição, assim como qualquer outro servidor da universidade, além de garantir os sentimentos de satisfação na realização do trabalho.

Outro ponto que merece atenção trata das melhorias sobre a acessibilidade, de ambos os *campi* da IFES, que precisam ser realizadas. A maioria dos entrevistados relataram que, com a expansão da universidade, diversos locais ainda não foram contemplados com os ajustes necessários para garantir à acessibilidade, principalmente para as pessoas com deficiência física. Como exemplo, seguem alguns trechos selecionados das entrevistas com os participantes P4 e P6.

É um negócio que é meio difícil da gente sugerir, sabe. Porque, primeiro, pra universidade existe um certo custo, mas eu acho que o mais importante de tudo isso é o comprometimento e a vontade, se não tiver vontade não faz. Por exemplo, investir em mudanças e adaptações desses prédios no quesito acesso é muito importante, tanto os servidores com deficiências quanto os alunos com deficiência precisam ter acesso a todos os locais (P4, 2018).

Eu acho que trabalhar um pouco mais a acessibilidade do campus, porque tem partes aqui do campus que não tem acesso fácil para quem tem deficiência física. Por exemplo, tem um complexo de salas aqui que não tem elevador ou rampas de acesso, apenas escadas. É um local complicado e eu vou lá de vez em quando realizar algum trabalho de auditoria. Os prédios que foram construídos pela prefeitura são bem adaptados, mas o restante da estrutura do campus precisa ter mais adaptação (P6, 2018).

Cabe ressaltar que os custos para realizar as adaptações de acessibilidade necessárias e, também, os custos para as aquisições de equipamentos em TA, utilizados nas adaptações dos ambientes laborais, são um grande fator restritivo. A exemplo, temos a fala de P7 que corrobora com essa afirmativa, “acho que a maior dificuldade seja receber dinheiro do governo para aplicar nessas questões, as vezes a gente não faz por falta de recursos e orçamento”.



Apesar das dificuldades, muitos avanços foram realizados nesse sentido na IFES e a gestão tem seus méritos, pois sem comprometimento e vontade dos gestores talvez não fossem realizadas as adaptações e os avanços constatados até o momento de realização deste estudo. Ao ser indagado sobre a atribuição dos avanços a gestão ou apenas adequações as leis, P7 discorre ser uma associação.

Eu acho que é uma associação, por exemplo, as leis na última década têm sido mais cobradas pelo Ministério Público Federal (MPF), Estadual e pelo próprio cidadão se tornando fundamentais, pois são elas que garantem de fato do direito. Mas a gente sabe que no nosso país nem sempre a lei é cumprida e o maior exemplo disso são todas as prefeituras municipais, a lei estipula acesso total e Itajubá é um município que não possui acesso total estando em desacordo com a lei. Eu acredito que o gestor tem um papel importante e não ele sozinho, a equipe que está na administração tem essa responsabilidade conjunta. A afirmação do NAI nos últimos anos cooperou muito para esses avanços e é um fato que a IFES foi intimada pelo MPF a se adequar em termos de acessibilidade. Porém, se não fosse a estruturação e a afirmação do núcleo a administração não teria orientação necessária e o acompanhamento necessário para ter evoluído em áreas maiores que apenas por rampinha e corrimão. Então, eu acredito que a administração tem sim seu crédito e a gente tem se preocupado bastante com isso (P7, 2018).

Em suma, pôde-se observar que a IFES tem muito o que caminhar para alcançar um campus 100% acessível, em todas as áreas: arquitetônicas, comunicacional e digital. Faz-se necessário, também, maiores investimentos em infraestrutura, pois há passarelas que cortam a universidade sem nenhum tipo de acessibilidade; calçadas em desnível e sem rampas; locais inadequados que foram feitos errados e precisam ser refeitos pensando na acessibilidade; ambientes de trabalho precários em adaptações; tratamento diferenciado entre os servidores PCD, entre outros fatores amplamente discutidos neste trabalho.

Faz parte do processo encontrar dificuldades relacionadas a esta temática, porém entende-se que a comunidade acadêmica não deve parar de cobrar melhorias contínuas, além de pesquisar e desenvolver novos estudos sobre o assunto. No mais, considerando que a IFES estudada é uma universidade, principalmente, de engenharia, pouco se desenvolve e muito pouco se produz em termos de recursos em TA. Por fim, acredita-se que tal situação deveria ser revista pela IFES.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

A elaboração deste estudo foi motivada pelo fato de que diversos recursos em TA estão disponíveis atualmente, com objetivo de auxiliar às PCD na realização tanto das tarefas diárias como nas tarefas laborais, entretanto, isso não ocorre de forma integral, ou seja, esses recursos não são utilizados e a permanência dos servidores com deficiência no ambiente de trabalho acaba sendo prejudicada.

Os resultados apontaram que as adaptações no ambiente laboral são grandes diferenciais para a realização das atividades administrativas pelos servidores PCD. Segundo as análises, pelo menos dois dos servidores entrevistados não conseguiriam desempenhar suas atividades sem o auxílio desses recursos, bem como os demais participantes seriam desfavorecidos pela falta de adaptação.

Nesse sentido, destaca-se que alguns dos ambientes de trabalho da IFES requerem atenção especial as adaptações, pois foi constatado que para deficiências similares têm-se ambientes adaptados de forma diferenciada. Ademais, conforme as análises das perspectivas dos sujeitos, ambos os *campi* da IFES necessitam de investimentos em infraestrutura para garantir maior acessibilidade aos usuários com algum tipo de limitação locomotora.

Os avanços da pesquisa pontuaram que existem diversos recursos em TA disponíveis para as mais variadas atividades, no entanto, falta divulgação a respeito deles e da própria legislação vigente que garante sua disponibilização. Notou-se, também, que as pressões dos grupos interessados conduziram à criação de estratégias de apoio às PCD e que há uma gama de leis que visam a resguardá-las no Brasil.

As diferentes concepções legislativas voltadas as PCD guiam a IFES na oferta desses recursos para a inclusão e a acessibilidade, gerando abordagens convencionais apenas para o cumprimento daquilo que é disposto na legislação vigente. Desse modo, mostra-se necessário uma mudança nos moldes da administração para elaborar e aprovar uma política interna voltada para os servidores PCD, da mesma forma que há uma política voltada para o esporte na instituição, em que o foco garante maiores recursos investidos na área.

Embora o objetivo geral deste estudo focou em entender como os recursos em TA, disponibilizados atualmente pela IFES, possibilitam a permanência dos servidores com

deficiência no ambiente de trabalho, estabelecer comparativos entre o mundo do trabalho, as evoluções normativas para as PCD e as definições dos recursos em TA, bem como os recursos disponíveis atualmente, foi inevitável. No mais, foi possível verificar as diferenças existentes no trabalho, nas adaptações laborais e no tratamento aos servidores PCD desta instituição e inferir que as práticas administrativas nessa área, por parte do departamento de pessoal, podem ser revistas e melhoradas.

As pessoas com deficiência são resguardadas pela Constituição Federal de 1988 e leis complementares, como a LBI, que reforçam a garantia dos direitos e os deveres da sociedade para com elas. No mais, a intenção apontada pela constituição é a de alcançar uma sociedade livre, justa e solidária. Contudo, é incontestável a importância da igualdade de oportunidades, a qual somente será alcançada através do acesso à educação, à saúde e ao trabalho.

Conforme mencionado anteriormente neste estudo, a LBI é a mais recente lei brasileira destinada às PCD. Além das medidas instituídas usuais, tais como o acesso à saúde, educação, trabalho, cultura, lazer, informação, com a LBI buscou-se também atender a demandas específicas brasileiras, como exemplo a carência de serviços públicos. O pressuposto de que não deveria haver nenhum retrocesso dos direitos já conquistados serviu como norte para a elaboração da LBI, assim como o texto foi pensado para não repetir mandamentos legais já previstos em outras normas, à exceção de disposições de decretos que foram elevadas ao status de lei.

No que tange à questão do trabalho, essa lei assegura a colocação competitiva das PCD “em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, nos termos da legislação trabalhista e previdenciária na qual devem ser atendidas as regras de acessibilidade, o fornecimento de recursos de tecnologia assistiva e a adaptação razoável no ambiente de trabalho” (BRASIL, 2015, p. 5). É válido destacar que, mesmo antes da promulgação da LBI, a Lei Nº 8.213 de 1991 – Lei de Cotas – já garantia a contratação obrigatória de PCD.

Nesse contexto, o valor atribuído ao trabalho constitui postulado básico da dignidade humana, sendo o trabalho reconhecido como um direito universal que deve ser assegurado a todos, sem exceção. Portanto, primeiramente deve ser afastado o sentimento de piedade e a ideia errônea de que a PCD é incapaz para o trabalho. Ao serem ofertadas as oportunidades de emprego a esse grupo de pessoas, eles vislumbrarão uma real possibilidade de participação na vida socioeconômica. Assim, antes de excluir suas

possibilidades de desenvolvimento ou de afirmar que uma pessoa com deficiência não possui habilidades para trabalhar em determinada função, é necessário fornecer a oportunidade para que possa desempenhar suas reais habilidades, devendo ser observada inclusive as adaptações dos postos de trabalho.

Em síntese, foram exemplificadas amplamente neste trabalho as leis destinadas às PCD e, considerando os objetivos específicos traçados, ao realizar esse levantamento no ordenamento jurídico internacional e nacional, concluiu-se que são diversos os instrumentos que mencionam as PCD, tratam dos seus direitos e reforçam alguns existentes. Porém, falta a elaboração de políticas públicas para que estas leis sejam colocadas em prática efetivamente.

O fomento às pesquisas para o desenvolvimento de TA também é assegurado pelas leis brasileiras, no entanto a disseminação dos conceitos sobre o que são esses recursos ainda é incipiente, bem como a utilização pelas PCD em geral e, neste trabalho, por alguns servidores da IFES que necessitariam dessa tecnologia para melhorar as condições laborais. Em contrapartida, apesar do fomento à pesquisa estar assegurado na lei e o fato que a IFES estudada é uma universidade onde os cursos de engenharia têm predominância, contatou-se que pouco se desenvolve e pouco se produz em termos de TA, sendo um ponto a ser revisto pela instituição.

É notório que a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho formal resulta na importante incorporação de sua renda na economia, sendo certo que desonera o Estado dos encargos previdenciários e assistenciais a ela relacionadas. De mesma forma, têm-se que a inclusão das PCD no mercado de trabalho é uma forma de reduzir a quantidade de pessoas inativas e que não contribuem para a previdência.

Segundo dados do Censo Demográfico Brasileiro de 2010, expostos anteriormente, no cenário brasileiro 23,9% da população possuem algum tipo de deficiência, ou seja, cerca de 45 milhões de pessoas. Cumpre mencionar, ainda, que no Brasil as causas mais incipientes para o elevado número de PCD estão relacionadas, entre outros fatores, aos acidentes de trabalho. Apenas no ano de 2017, foram registrados no INSS cerca de 549,4 mil acidentes do trabalho.

Apesar do elevado número de acidentes de trabalho, os dados apresentados apontaram, também, que as incapacidades permanentes decresceram em 15,55% de 2016 para 2017 (AEPS, 2017). Apesar da redução na porcentagem das incapacidades

permanentes, destaca-se as situações em que o mercado de trabalho, representado pelos diversos setores, propiciam o aumento no número de PCD com esses acidentes e, ao mesmo tempo, favorece a exclusão desses trabalhadores mutilados do próprio mercado.

Os estudos levantados sobre reabilitação ou exclusão dos acidentados no trabalho, que auxiliaram a elucidar tal situação, mostraram que na reabilitação profissional é atribuído peso específico à variável econômica e como ela interfere no processo de readaptação do acidentado no trabalho. Tal situação e o fato que alguns recursos em TA tem custo elevado, auxiliam as justificativas na falta de disponibilização desses recursos, a precariedade na adaptação dos ambientes laborais e a exclusão dos acidentados no trabalho em obter sua recolocação profissional.

No que tange aos custos sobre os recursos em TA, pontuou-se durante as análises que parte das dificuldades da IFES em realizar as adaptações necessárias se deve em não obter verba suficiente do governo. Dessa forma, a instituição tenta prover aquilo que é necessário na medida do possível e na medida da realidade econômica. No entanto, ficou evidente que os esforços e empenho, por parte da gestão da IFES, tornam-se fatores relevantes em conseguir avançar nas questões de acessibilidade.

Pautado na questão problematizadora inicial se existe algum mapeamento do ambiente de trabalho dos servidores PCD e das barreiras encontradas por eles, verificou-se que não há tal mapeamento. Tanto para os servidores lotados nos diversos órgãos da instituição, quanto para os futuros servidores, constatou-se que nos moldes atuais de ingresso não há nenhum estudo das capacidades, habilidades, limitações e quais ambientes seriam mais adequados a estes servidores. Porém, um estudo para a mudar essa política de ingresso está sendo analisada pela Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas da IFES e sinaliza possíveis melhorias.

Ainda relacionado às barreiras que circundam os servidores PCD, constatou-se que elas não representam grandes dificuldades na realização das atividades laborais. Ademais, os recursos em TA que a IFES disponibilizou para alguns servidores auxiliaram no processo de ultrapassar essas barreiras.

As mudanças comportamentais e ambientais, pela qual todos podem ter acesso a um ambiente equitativo, usufruindo de iguais oportunidades, de recursos tecnológicos e humanos qualificados para o atendimento das necessidades de PCD ou não, além do aumento do grupo de trabalho voltado as questões de acessibilidade e maior divulgação

dos recursos em TA, foram apontadas pelos participantes como possibilidades de melhorias para IFES. No entanto, é preciso transformar os moldes internos atuais de reconhecimento dos servidores PCD, pois é através destes processos que são levantadas as necessidades desses servidores e, conseqüentemente, as adaptações laborais.

Apesar dos esforços para tentar configurar a realidade sobre a instituição e a oferta dos recursos em TA que podem ser disponibilizados aos servidores PCD, entende-se que este estudo é um guia para redirecionar a gestão da IFES na busca por melhorias da qualidade do ambiente laboral, bem como nas implementações de políticas administrativas internas para acessibilidade. No mais, faz-se necessário evitar uma visão unilateral do processo inclusivo no trabalho e tentar compreender tal processo na perspectiva de todos os envolvidos.

Em suma, esses dados indicam a necessidade de uma sensibilização a fim de se quebrar resistências no ambiente de trabalho, especialmente as relacionadas à ideia de que essas pessoas não possuem escolarização ou capacidade para buscarem aperfeiçoamento contínuo. Por fim, espera-se que essas análises colaborem com a equipe de gestão de pessoas, fornecendo subsídios que viabilizem a permanência de PCD no ambiente laboral, com igualdade de condições e com exercício pleno de sua cidadania.

Outras investigações de cunho qualitativo ou que empreguem amostras probabilísticas podem ser feitas no futuro, inclusive com pessoas que não possuem nível superior. Para verificar, assim, se os conhecimentos a respeito dos recursos em TA e, conseqüentemente, a utilização e adaptação do ambiente de trabalho ocorre, possibilitando a comparação dos resultados, bem como, complementando a compreensão do fenômeno ora investigado.

## REFERÊNCIAS

- AEPS, 2017. **Anuário estatístico da Previdência Social**. Ministério da Fazenda. Instituto Nacional do Seguro Social. Brasília, v. 24, p. 1-908. Disponível em: <<http://sa.previdencia.gov.br/site/2019/03/AEPS-2017-13-03-19.-1.pdf>> Acesso em: jan. 2019.
- ALMEIDA, J.; GERHARDT, T. E.; ANDRADE, M. L.; NETTO, C. G. A. M.; VERDUM, R.; BECK, F. L.; ZANONI, M. **Pesquisa interdisciplinar na pós-graduação: (des)caminhos de uma experiência em andamento**. In: RBPG, v.1, n.2, Porto Alegre, RS, nov. 2004.
- ALMEIDA, L. A. D.; CARVALHO-FREITAS, M. N.; MARQUES, A. L. **Inserção no mercado formal de trabalho: Satisfação e condições de trabalho sob olhar das pessoas com deficiência**. In M. N. Carvalho-Freitas & A. L. Marques (Orgs.), Trabalho e pessoas com deficiência: Pesquisas, práticas e instrumentos de diagnóstico (pp. 89-105). Curitiba: Juruá, 2008.
- AMPUDIA, R. **O que é deficiência física?** Nova Escola, 2016. Disponível em: <<https://novaescola.org.br/conteudo/269/o-que-e-deficiencia-fisica>> Acesso em: out. 2017.
- \_\_\_\_\_. **O que é deficiência intelectual?** Nova Escola, 2011. Disponível em: <<https://novaescola.org.br/conteudo/271/o-que-e-deficiencia-intelectual>> Acesso em: out. 2017
- ANDRADE, M. B. **O desvio ilegal de função de servidor público titular de cargo efetivo como prática atentatória aos princípios da legalidade, da moralidade e da impessoalidade**. In: Revista Espaço Acadêmico, n° 132, 2012, p. 79-87.
- ARANHA, M. **Trabalho e emprego: instrumento de construção de identidade pessoal e social**. Brasília: Corde, 2003.
- ARAUJO, L. A. D. **A proteção constitucional das pessoas portadoras de deficiência**. 2 ed. Brasília: Corde, 1996. 122 p.
- ARAUJO, L. A. D.; COSTA FILHO, W. M. **A Lei 13.146/2015 (O Estatuto da Pessoa com Deficiência ou a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência) e sua efetividade**. Direito e Desenvolvimento, João Pessoa, v. 7, n. 13, 2016, p. 12-30.
- BABBIE, E. **Métodos de Pesquisa de Survey**. Belho Horizonte: Editora UFMG, 1999.
- BAHIA, M. S.; SANTOS, E. M. **Práticas empresariais para inclusão profissional de pessoas com deficiência: Um estudo de caso**. In M. N. Carvalho-Freitas & A. L. Marques (Orgs.), Trabalho e pessoas com deficiência: Pesquisas, práticas e instrumentos de diagnóstico (pp. 142-160). Curitiba: Juruá, 2008.
- BAMPI, Luciana N. S; GUILHEM, Dirce; ALVES, Elíoenai D. **Modelo social: uma nova abordagem para o tema deficiência**. In: Rev. Latino-Am. Enfermagem, vol.18, n.4, jul-ago 2010, 9 telas.
- BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. São Paulo: edição 6°, 2011, 229 p.

BARROCO, M. L. S. **As bases sócio-históricas de constituição da ética.** In.: Ética: fundamentos sócio históricos, 2ª ed. São Paulo: Cortez, v. 4, 2009, p. 19-47.

BATAVIA, A. I.; SCHRINER, K. *The Americans with Disabilities Act as engine of social change: models of disability and the potential of civil rights approach.* *Policy Studies Journal*, v. 29, n. 4, p. 690-702, 2001.

BATISTA, C. A. M. **Inclusão: construção na diversidade.** Belo Horizonte: Armazém de Idéias, 2004. 188 p.

BELO, C.; CARIDADE, H.; CABRAL, L.; SOUSA, R. **Deficiência intelectual: terminologia e conceptualização.** *Revista diversidades*, n.2, v.6, 2008, p.04-09.

BENEDETTO, R. **Revedo mais de 70 anos em menos de 7 meses: a tramitação da reforma trabalhista do governo Temer.** In: Espaço Jurídico: *Journal of Law*. Joaçaba, v. 18, n. 2, p. 545-568, maio/ago. 2017.

BERSCH, R.; TONOLLI, J. **Introdução ao conceito de tecnologia assistiva.** Disponível em: <<http://www.assitiva.com.br>> Acesso em: out. 2016.

BERSCH, R. **Introdução à tecnologia assistiva.** Porto Alegre: RS. 2017. Disponível em: <[http://www.assistiva.com.br/Introducao\\_Tecnologia\\_Assistiva.pdf](http://www.assistiva.com.br/Introducao_Tecnologia_Assistiva.pdf)>. Acesso em: jun. 2017.

BRASIL. **Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência.** Lei nº 13.146, de 06 de julho de 2015. Brasília: Estatuto da Pessoa com Deficiência. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2015-2018/2015/Lei/L13146.htm#art124](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2015/Lei/L13146.htm#art124)>. Acesso em: mai. 2016.

\_\_\_\_\_. **Decreto nº 3.298/1999.** 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 em: out. 2016.

\_\_\_\_\_. **Decreto nº 5.296/2004.** Regulamenta as Leis nos 10.048, de 8 de novembro de 2000, que dá prioridade de atendimento às pessoas que especifica, e 10.098, de 19 de dezembro de 2000, que estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida, e dá outras providências. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2004-2006/2004/decreto/d5296.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2004/decreto/d5296.htm)> Acesso em: out. 2017.

\_\_\_\_\_. **Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil, de 16 de julho de 1934.** Dispõem sobre a organização de um regime democrático, que assegure à Nação a unidade, a liberdade, a justiça e o bem-estar social e econômico. Brasília. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao34.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao34.htm)> Acesso em: set. 2017.

\_\_\_\_\_. **Lei nº 10.098, 19 de dezembro de 2000.** Estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida e dá outras providências. Brasília, 19 de dezembro de 2000. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L10098.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L10098.htm)> Acesso em: out. 2016.



CAMPOS, I. M.; DIAS DE SÁ, E.; SILVA, M. B. C. **Atendimento Educacional Especializado: Deficiência Visual**. SEESP/SEED/MEC. Curitiba: Editora Cromos, 2007, 57 p.

CAPES. **Documento de área da avaliação trienal de 2009**. Disponível em: <<http://www.capes.gov.br/images/stories/download/avaliacao/INTER03ago10.pdf>>. Acesso em: mai. 2017.

CARVALHO-FREITAS, M. N. **A inserção de pessoas com deficiência em empresas brasileiras: um estudo sobre as relações entre concepções de deficiência, condições de trabalho e qualidade de vida no trabalho**. 2007. 309 f. Tese (Doutorado em Administração) - Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2007.

CARVALHO-FREITAS, M. N.; MARQUES, A. L. **Diversidade através da história: a inserção no trabalho de pessoas com deficiência**. Organizações & Sociedade, Salvador, v. 14, n. 41, p. 59-78, abr./jun. 2007.

\_\_\_\_\_. *Social inclusion of people with disabilities in Brazil and in Cape Verde - Africa*. Revista Eletrônica de Administração, Porto Alegre, v. 13, n. 2, p. 1-23, maio/ago. 2007.

CARVALHO-FREITAS, M. N.; MARQUES, A. L.; ALMEIDA, L. A. **Pessoa com deficiência: comprometimento organizacional, condições de trabalho e qualidade de vida no trabalho**. Revista Interinstitucional de Psicologia: vol.2, n.2, Juiz de Fora, 2009.

CARVALHO-FREITAS, M. N. et al. **Análise da produção acadêmica dos últimos 20 anos sobre a inserção da pessoa portadora de deficiência no mercado de trabalho**. In: Trabalho e Pessoas com Deficiência. Curitiba: Juruá, 2009, p. 23-42.

CAT, 2007b. Ata da Reunião V, de agosto de 2007, Comitê de Ajudas Técnicas, Secretaria Especial dos Direitos Humanos da Presidência da República (CORDE/SEDH/PR). Disponível em: <[http://www.mj.gov.br/corde/arquivos/doc/Ata\\_V\\_CAT1.doc](http://www.mj.gov.br/corde/arquivos/doc/Ata_V_CAT1.doc)>. Acesso em: jun. 2017.

CAT, 2007c. Ata da Reunião VII, de dezembro de 2007, Comitê de Ajudas Técnicas, Secretaria Especial dos Direitos Humanos da Presidência da República (CORDE/SEDH/PR). Disponível em: <[http://www.mj.gov.br/corde/arquivos/doc/Ata\\_VII\\_Reunião\\_do\\_Comite\\_de\\_Ajudas\\_Técnicas.doc](http://www.mj.gov.br/corde/arquivos/doc/Ata_VII_Reunião_do_Comite_de_Ajudas_Técnicas.doc)>. Acesso em: jun. 2017.

CENSO DEMOGRÁFICO 2010. **Características gerais da população, religião e pessoas com deficiência**. Rio de Janeiro: IBGE, 2011. Disponível em: <<http://biblioteca.ibge.gov.br/biblioteca-catalogo?view=detalhes&id=794>>. Acesso em: out. 2016.

COUTINHO, B. G.; FRANÇA, I. S. X.; COURA, A. S.; MEDEIROS, K. K. A. S.; ARAGÃO, J. S. **Qualidade de vida no trabalho de pessoas com deficiência física**. In: Rev. Trabalho, Educação e Saúde, vol.15, n.02, Rio de Janeiro, 2017.

COUTINHO, K. S.; RODRIGUES, G. F.; PASSERINO, L. M. **O trabalho de colaboradores com deficiência nas empresas: com a voz os gestores de recursos humanos**. In: Rev. Bras. Educ. Espec., vol.23, n.02, Marília, 2017.

DESSEN, M. A.; BRITO, A. M. W. **Reflexões sobre a deficiência auditiva e o atendimento institucional de crianças no Brasil**. Paidéia. Ribeirão Preto, n. 12-13, p. 111-134, 1997.

DIAS, A. P. **As metamorfoses da Categoria Trabalho**. In.: A terceirização da força de trabalho: precarização, desigualdades e conflitos. Natal, RN: edufRN, 2014, p. 27-42.

DIEHL, A. A. **Pesquisa em ciências sociais aplicadas: métodos e técnicas**. São Paulo: Prentice Hall, 2004.

*EUROPEAN ACTION PLAN. Communication of Commission, 30 October 2003*. Disponível em: <<http://europa.eu/scadplus/leg/pt/cha/c11414.htm>>. Acesso em: mai. 2017.

FARIAS, N.; BUCHALLA, C. M. **A classificação internacional de funcionalidade, incapacidade e saúde da organização mundial da saúde: conceitos, usos e perspectivas**. Rev. Bras. Epidemiol. vol. 8, n. 2, São Paulo, jun 2005.

FAZENDA, I. C. A. **Interdisciplinaridade: História, Teoria e Pesquisa**. Campinas, SP: Papyrus, 1994.

FEBRABAN. **População com deficiência no Brasil: fatos e percepções**. 2006.

FURTADO, C. **Desenvolvimento e Subdesenvolvimento**. Rio de Janeiro: Fundo de Cultura, 1961.

\_\_\_\_\_. **O mito do desenvolvimento econômico**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1974.

\_\_\_\_\_. **O subdesenvolvimento revisitado**. In: Economia e Sociedade. 1ª ed., Campinas, 1992b, p. 5-19.

\_\_\_\_\_. **Teoria e Política do Desenvolvimento Econômico**. São Paulo: Companhia Editora Nacional, 2000.

GABRILLI, M. **LBI - Lei Brasileira de Inclusão. Guia digital sobre a LBI**. 2016. Disponível em: <<http://maragabrilli.com.br/wp-content/uploads/2016/03/Guia-sobre-a-LBI-digital.pdf>>. Acesso em: mai. 2017.

GALVÃO FILHO, T. A. **A Tecnologia Assistiva: de que se trata?** In: MACHADO, G. J. C.; SOBRAL, M. N. (Org.). Conexões: educação, comunicação, inclusão e interculturalidade. 1 ed. Porto Alegre: Redes Editora, p. 207-235, 2009.

GARCÍA, J. C. D.; GALVÃO FILHO, T. A. **Pesquisa Nacional de Tecnologia Assistiva**. São Paulo: ITS BRASIL/MCTI-SECIS, 2012. 68 p.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

GIL, M. (Coord.). **O que as empresas podem fazer pela inclusão das pessoas com deficiência**. São Paulo: Instituto Ethos, 2002.

\_\_\_\_\_. **Deficiência visual**. In: Cadernos da TV Escola. Brasília: MEC. Secretaria de Educação a Distância, 2000, 80 p.

GIORDANO, B. W. **(D)Eficiência e Trabalho: analisando suas representações**. São Paulo: Annablume. FAPESP, 2000. 168 p.

GOSS, D; GOSS, F; ADAM-SMITH, D. *Disability and employment: a comparative critique of UK legislation. The International Journal of Human Resource Management*, 11:4, p. 807-821, Aug. 2000.

GUGEL, M. A. (ORG). **Manual - A inserção da pessoa portadora de deficiência e do beneficiário reabilitado no mercado de trabalho.** Ministério Público do Trabalho. Brasília, p.106, 2001.

GUIMARÃES, B.; MARTINS, L. B.; BARKOKÉBAS, B. J. *Workplace accommodation to people with disabilities: a case study in civil construction.* In: Fisioterapia em Movimento, vol28, n.04, Curitiba, 2015.

HUNGARO, E. M. **Trabalho, tempo livre e emancipação humana: os determinantes ontológicos das políticas sociais de lazer.** Tese (Doutorado em Educação Física) - Faculdade de Educação Física, Universidade Estadual de Campinas. Campinas, p. 264, 2008.

KREIN, J. **O desmonte dos direitos, as novas configurações do trabalho e o esvaziamento da ação coletiva: consequências da reforma trabalhista.** Tempo Social, v. 30, n. 1, p. 77-104, 26 abr. 2018.

LANCILLOTTI, S. S. P. **A integração pelo trabalho na sociedade da exclusão.** Encontro Anual da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Educação, 24, 2001, Caxambú. Anais eletrônicos... Caxambú: ANPED, 2001. Cd-rom.

LEITÃO, A. **Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde (CIF).** Organização Mundial da Saúde. Lisboa, p. 238, 2004.

LEWIS, G. B.; ALLEE, C. L. *The impact of disabilities on Federal Career Success. Public Administration Review*, v. 53, n. 4, p. 389-397, july/aug. 1992.

LIMA, F. J.; GUEDES, L. C.; GUEDES, M. C. **Audiodescrição: orientação para uma prática sem barreiras atitudinais.** Revista Brasileira de Tradução Visual, v. 2, 2010.

LIMA, L. B.; JURDI, A. P. S. **Empregabilidade de pessoas com deficiência no município de Santos/SP: mapeamento de políticas públicas e práticas institucionais.** In: Revista Brasileira de Educação Especial, vol.20, n.04, Marília, 2014.

LINO, M. V.; CUNHA, A. C. B. **Uma questão de cotas? Como pessoas com deficiência percebem sua inserção no mercado de trabalho com base em políticas públicas de inclusão.** Revista Pesquisas e Práticas Psicossociais: vol.3, n.1, São João del-Rei, p. 65-74, 2008.

LORENTZ, L. N. **A norma da igualdade e o trabalho das pessoas com deficiência.** 2. ed. São Paulo: LTr, 2016.

MAIA, L. M.; CAMINO, C.; CAMINO, L. **Pessoas com deficiência no mercado de trabalho: uma análise do preconceito a partir das concessões de profissionais de recursos humanos.** Pesquisas e práticas psicossociais, v. 6, n. 1, p. 78-91, 2011.

MARCONDES, D. **Iniciação à história da filosofia: dos pré-socráticos a Wittgenstein.** 7. ed. Rio de Janeiro: J. Zahar, 2002.

MARQUES, A. L.; BORGES, R.; REIS, I. C. **Mudança organizacional e satisfação no trabalho: um estudo com servidores públicos do estado de Minas Gerais.** In: Rev. Adm. Pública, Rio de Janeiro, RJ, vol.50, n.01, 2016, p. 51-58.

MARQUEZE, E. C.; MORENO, C. R. C. **Satisfação no trabalho: uma breve revisão.** *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, v. 30. n. 112, p. 69-79, 2005. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rbso/v30n112/07.pdf>>. Acesso em: out. 2018.

MATSUO, M. **Acidentado do trabalho: reabilitação ou exclusão.** 1997. 311 f. Dissertação (Mestrado em Sociologia) - Universidade de São Paulo, São Paulo, 1997.

MATTOS, C. A. C.; VIDAL, J. P.; LIRA, M. S.; COSTA, N. L.; ABUD, G. M. B. **Satisfação e trabalho na administração pública federal: uma investigação com servidores do ensino superior.** In: Revista Cereus, Gurupi - TO, v. 9, n. 1, p. 57-75, 2017.

MAYERSON, A. *The history of the ADA: a movement perspective.* In: GOSTIN, L. O.; BEYER, H. A. (Ed.). *Implementing the Americans with disabilities act: rights and responsibilities of all Americans.* Baltimore: P. H. Brookes, 1992. p. 17-27.

MELLO, M. L. B. C.; AMÂNCIO FILHO, A. A. **A gestão de recursos humanos em uma instituição pública brasileira de ciência e tecnologia em saúde: o caso Fiocruz.** *Revista de Administração Pública*, v. 44, n. 3. p. 613-636, 2010. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rap/v44n3/04.pdf>>. Acesso em: set. 2018.

MINAYO, M. C. S.; DESLANDES, S. F.; GOMES, R. **Pesquisa social: teoria, método e criatividade.** Petrópolis, RJ: Editora Vozes, 1993.

MINAYO, M. C. S. **O desafio do Conhecimento - Pesquisa Qualitativa em Saúde.** Rio de Janeiro: Hubitec-Abrasco, 2007.

MORAIS, K. H. **O mercado de trabalho e a pessoa com deficiência intelectual: entraves e oportunidades.** In: Revista Espacios, vol.38, n.12, 2017, p.26.

MOREIRA, L. B. **Socialização organizacional e dinâmica identitária de pessoas com deficiência: um estudo no Brasil e nos Estados Unidos.** 2011. 158 f. Dissertação (Mestrado em Administração) - Universidade Federal de Lavras, Lavras, 2011.

NERI, M. C. **Política de cotas no mercado de trabalho para pessoas com deficiência.** In: VII Encontro Nacional da Associação Brasileira de Estudos do Trabalho – ABET. 2003.

NEVES, P. S. C; LIMA, M. E. O. **Percepções da justiça social e atitudes de estudantes pré-vestibulandos e universitários sobre as cotas para negros e pardos nas universidades públicas.** In: Ações afirmativas e políticas inclusivas no ensino público superior: a experiência da Universidade Federal de Sergipe. São Cristóvão: Editora UFS, 2010, p. 182.

NORTHEN, J. L.; DOWS, M. P. *Hearing in Children.* 3<sup>a</sup>.ed. Williams & Wilkins: Baltimore, 1984, p. 89.

OLIVEIRA, M. H. A. **Núcleos cooperativos: uma perspectiva profissional para o portador de deficiência.** Em Aberto, Brasília, ano 13, n. 60, p. 106-108, out./dez. 1993.

OLIVEIRA, M. A.; GOULART JUNIOR, E.; FERNANDES, J. M. **Pessoas com deficiência no mercado de trabalho: considerações sobre políticas públicas nos Estados Unidos, União Europeia e Brasil.** Revista Brasileira de Educação Especial. Associação Brasileira de Pesquisadores em Educação Especial - ABPEE, v. 15, n. 2, p. 219-232, 2009.

OMOTE, S. **Perspectivas para a conceituação de deficiências.** In: Revista Brasileira de Educação Especial. Araraquara, p. 127-135, 1994.

\_\_\_\_\_. **A integração do deficiente: um pseudo-problema científico.** Temas de Psicologia, n. 2, 1995.

OMS – Organização Mundial da Saúde. **Vision impairment and blindness.** Disponível em: <<http://www.who.int/mediacentre/factsheets/fs282/en/>> Acesso em: out. 2017.

PESSOTTI, I. **Deficiência Mental: Da Superstição a Ciência.** São Paulo: Quieroz, 1984.

PLETSCH, M. D. **Repensando a inclusão escolar: diretrizes políticas, práticas curriculares e deficiência intelectual.** 2.ed. rev. e ampl. Rio de Janeiro: NAU, 2014.

RAYNAUT, C. **Pensar no mundo contemporâneo e inovar na produção do conhecimento.** In: G&DR, v.10, n.3, Taubaté, SP, set. 2014.

\_\_\_\_\_. **Interdisciplinaridade: mundo contemporâneo, complexidade e desafios à produção e à aplicação de conhecimentos.** In: PHILIPPI JR, A.; NETO, A. J. S. Interdisciplinaridade em ciência, tecnologia e inovação. Barueri: Manoeli, 2011.

RÊGO, M. C. dos S. **O portador de deficiência e o novo Código Civil.** Jus Navigandi, Teresinha, v. 8, n. 224, fev. 2004.

REIS, J. T. **História do trabalho e seu conceito.** Rio de Janeiro, p. 14, 2002.

SANT'ANNA, A. S.; MORAES, L. F.; KILIMNIK, Z. M. **Competências Individuais requeridas, modernidade organizacional e satisfação no trabalho: uma análise de organizações mineiras sob a ótica de profissionais da área de administração.** In: Encontro da Associação Nacional de Pós-Graduação em Administração, 2002, Atibaia. Anais... Brasília: ANPAD, 2002.

SANTOS, A. S. R. **Direitos dos deficientes.** Jus Navigandi, Teresina, v.4, n. 43, jul. 2000.

SANTOS, J. H. P.; SANTOS, I. P. **Da epistemologia à hermenêutica: compreendendo as ações afirmativas.** Revista Direito e Democracia. Canoas: v.14, n.2, 2013, p.82-95.

SASSAKI, R. K. **Inclusão: construindo uma sociedade para todos.** Rio de Janeiro: WVA, 2006, 176 p.

SEN, A. **Desenvolvimento como liberdade.** 2. ed. São Paulo: Companhia das letras, 2010, 461 p.

SILVA, E. L.; MENEZES, E. M. **Metodologia da pesquisa e elaboração de dissertação.** 4. Ed. Florianópolis: UFSC, 2005. 138 p. Disponível em:

<[https://projetos.inf.ufsc.br/arquivos/Metodologia\\_de\\_pesquisa\\_e\\_elaboracao\\_de\\_teses\\_e\\_dissertacoes\\_4ed.pdf](https://projetos.inf.ufsc.br/arquivos/Metodologia_de_pesquisa_e_elaboracao_de_teses_e_dissertacoes_4ed.pdf)>. Acesso em: out. 2016.

SILVA, L. J.; FERRAZ, D. P. A.; NUNES, S. S. **As condições de inserção e permanência de surdos no mercado de trabalho**. Argumentos (Unimontes), v. 2, p. 141-157, 2015.

SILVA, O. M. **Uma questão de competência**. São Paulo: Memnon, 1993, 127 p.

SILVA, R. S.; ITUASSU, C. T.; GOULART, I. B. **A inclusão no mercado de trabalho de pessoas com deficiências através de programas de aprendizagem: estudo de caso**. Revista Stricto Sensu, v. 1, n. 2, 2016.

SIMONELLI, A. P.; RODRIGUES, D. S.; NAVAS, P. M.; SOARES, L. B. T.; CAMAROTTO, J. A. **Inclusão de pessoas com deficiência no trabalho - relato de experiência**. Cad. Ter. Ocup. UFSCar, v. 21, n. 1, p. 119-130, 2013.

SONZA, A. P.; KADE, A.; FAÇANHA, A.; REZENDE, A. L. A.; NASCIMENTO, G. S.; ROSITO, M. C.; BORTOLINI, S.; FERNANDES, W. L. **Acessibilidade e tecnologia assistiva: pensando a inclusão sociodigital de PNEs**. Bento Gonçalves: Ministério da Educação, 2013, 367 p.

TANNERY, P. **Platão – vida, obra, doutrina**. In: PLATÃO. Diálogos: Mênon – Banquete – Fedro. 3. ed. Rio de Janeiro: Globo, 1954. p. 13-52.

TAVARES, C. R. **Inclusão de Deficientes**. Disponível em: <[http://www.deficienteonline.com.br/inclusao-de-deficientes-deficientes-no-mercado-de-trabalho\\_\\_\\_76.html](http://www.deficienteonline.com.br/inclusao-de-deficientes-deficientes-no-mercado-de-trabalho___76.html)> Acesso em: out. 2017.

TETTE, R. P. G.; CARVALHO-FREITAS, M. N.; OLIVEIRA, M. S. **Relações entre significado do trabalho e percepção de suporte para pessoas com deficiência em organizações brasileiras**. In: Revista Estudos de Psicologia, n19, v3, 2014, p. 157-238.

THORNTON, P.; LUNT, N. *Employment Policies for Disabled People in Eighteen Countries: A Review*. *Journal of Social Policy*, v. 28, p. 139-173, 1997.

TRIVIÑOS, A. N. S. **Introdução à pesquisa em ciências sociais: a pesquisa qualitativa em educação**. São Paulo: Atlas, 1987.

VALENTINI, C. B.; GOMES, R. B.; BISOL, C. A. **Inclusão de estudantes com deficiência intelectual: uma revisão sistemática da literatura**. Revista Teias, v. 17, n. 46, 2016, p. 125-142.

VELTRONE, A. A.; MENDES, E. G. **Impacto da mudança de nomenclatura de deficiência mental para deficiência intelectual**. Revista Educação em Perspectiva, v. 3, n. 2, 2013.

VILELA, L. O.; LEITE, L. P. *Effects of an intervention on the participation of people with disability in the workplace*. In: Rev. Estudos de Psicologia, vol.34, n.01, Campinas, 2017.

## APÊNDICES

### APÊNDICE A

#### QUESTIONÁRIO ENTREVISTA - SERVIDORES

Entrevista \_\_\_\_.

Data: \_\_/\_\_/\_\_\_\_.

Entrevistador:

Tipo da entrevista:

Meio / Local da entrevista:

Duração da entrevista:

Nome:

Gênero:

Idade:

Qual a sua deficiência?

Qual seu nível de educação formal?

Em qual departamento/instituto você está lotado na universidade? Qual o cargo que ocupa na instituição?

Você foi aprovado(a) nas cotas de vagas direcionadas as PCD no concurso público que realizou?

Conte sua experiência de trabalho nessa universidade. Teve experiências anteriores?

Com relação a sua experiência aqui na IFES e dos outros trabalhos existem semelhanças ou diferenças?

Você encontra dificuldades para desempenhar sua função? Se sim, quais as dificuldades?

Você trabalha exercendo as funções do cargo no qual foi aprovado(a) no concurso ou ocorre desvios de função devido a deficiência?

Você sabe o que são recursos em TA?

Você utiliza algum recurso em TA para minimizar essas dificuldades?

Com relação a máquina que você utiliza na sua sala? Utiliza algum software específico?

Como a universidade colabora para amenizar essas dificuldades? Ela disponibiliza os recursos em TA que você necessita?

Como você utiliza os recursos de TA em seu trabalho?

Que sugestões você daria para as dificuldades serem atendidas?

Como é o seu relacionamento com a chefia e colegas de trabalho? Há barreiras no seu relacionamento com eles devido a sua deficiência?

Há outras PCD que trabalham junto a você?

Você conseguiria desempenhar sua função sem os recursos em TA?

Você gostaria de acrescentar algo?

**QUESTIONÁRIO ENTREVISTA - GESTORES**

Entrevista \_\_\_\_.

Data: \_\_/\_\_/\_\_\_\_.

Entrevistador:

Tipo da entrevista:

Meio / Local da entrevista:

Duração da entrevista:

Nome:

Função/Cargo:

Como é o ingresso dos servidores com deficiência na instituição após aprovação no concurso público?

Há alguma política de acolhimento desses servidores?

É realizada alguma análise do perfil, do tipo de deficiência e do ambiente de trabalho desses servidores antes de realizar a lotação?

Como é tratada a questão dos servidores que adquiriram uma deficiência após o ingresso na instituição?

Você tem conhecimento sobre os recursos em TA que podem ser disponibilizados aos servidores com deficiência?

Comente sobre as questões de acessibilidade no campus.

Na sua opinião quais são as dificuldades e quais são os benefícios em ter pessoas com deficiência compondo o quadro de servidores da IFES?

Você gostaria de acrescentar algo?



## APÊNDICE B

### TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

#### APRESENTAÇÃO E OBJETIVOS

Você está sendo convidado(a) a participar como voluntário(a) da pesquisa “**Tecnologia assistiva e as contribuições para a permanência da pessoa com deficiência no ambiente de trabalho de uma Instituição Federal de Ensino Superior**”, que tem por objetivo entender como os recursos em tecnologia assistiva (TA) possibilitam a permanência das pessoas com deficiência (PCD) no ambiente de trabalho na universidade.

A importância e a relevância desse estudo têm por base, principalmente, o tema de inclusão da PCD e as possibilidades que as tecnologias representam na melhoria das condições de vida dessas pessoas, além disso, tem-se que a falta de conhecimento a respeito dos recursos em TA por parte da gestão de pessoas do órgão e também por parte dos próprios servidores com deficiência, acabam resultando em uma menor disponibilização, utilização e adaptação do ambiente de trabalho desses servidores.

Nesse contexto, preliminarmente, toma-se que a universidade, na maioria das vezes, participa das políticas públicas voltadas para as PCD apenas por meio de editais de concursos públicos que atendam a Lei de Cotas (Lei nº. 8.213/1991) sem, contudo, levar em consideração quais serão as dificuldades que essas pessoas contratadas enfrentarão ao assumir os cargos devido a um ambiente de trabalho despreparado para atender as suas necessidades.

Nessa conjuntura, onde todos os indivíduos compõem uma sociedade democrática que visa o respeito aos seus mais sérios valores, a defesa dos indivíduos e seus direitos deve ser feita em sua plenitude e em decorrência dos princípios jurídicos da igualdade, da justiça social e do bem-estar. Dessa forma, essa pesquisa se mostra relevante em vários aspectos, além de contribuir e auxiliar a instituição - para que como um órgão público - esteja dentro do cumprimento da Lei no que diz respeito a garantia de acessibilidade e promoção da inclusão.

#### PARTICIPAÇÃO NO ESTUDO

A sua participação no estudo referido será da seguinte forma: após o aceite desse termo, será dado início a entrevista com duração aproximada de uma hora, composta de questões abertas. O pesquisador irá conduzir a entrevista de forma a proporcionar uma dinâmica mais eloquente e melhor desenrolar da mesma. Toda a entrevista será gravada (apenas áudio) para posterior transcrição integral e futuras análises. O local de realização das entrevistas será no próprio ambiente de trabalho dos servidores, ou seja, na própria universidade, de modo que não lhe cause ônus referente a locomoção ou demais gastos provenientes e possibilite a coleta de informações referentes ao seu ambiente de trabalho (fotos).

#### RISCOS

É possível que aconteçam os seguintes desconfortos e riscos (mínimos), tais como, desconforto devido a alguma das questões que serão abordadas e possíveis riscos

psicológicos provenientes de lembranças/memórias traumáticas relacionadas a deficiência, sobre os quais medidas serão tomadas para sua redução, tais como, suspensão da entrevista e posterior retomada (em outro momento), caso seja do interesse do participante.

## **BENEFÍCIOS**

A pesquisa possivelmente trará benefícios, tais como: iniciar o processo de mapear a IFES identificando os locais de trabalho onde os servidores com deficiência estão lotados; quais as barreiras e entraves os cercam e quais os recursos em TA estão disponíveis atualmente para melhorar as suas condições de permanência no trabalho; contribuir com o entendimento do que sejam os recursos em TA e difundir sua utilização; levantar as políticas públicas relacionadas com o tema e garantir que a universidade as empregue de maneira a cumprir o que estipula a Lei; além de contribuir com o desenvolvimento social e humano relacionado a inclusão das PCD, sobre os quais você poderá esclarecer dúvidas a qualquer momento.

## **SIGILO E PRIVACIDADE**

Como participante de pesquisa, sua privacidade será respeitada, seu nome e qualquer outro dado que possa te identificar serão mantidos em sigilo. O pesquisador se responsabiliza pela guarda e confidencialidade das informações, bem como a não exposição dos dados de pesquisa.

## **AUTONOMIA**

Será garantida assistência a você durante toda a pesquisa, assim como o livre acesso a todas as informações e esclarecimentos sobre o estudo e suas consequências, ou seja, tudo o que queira saber antes, durante e depois de sua participação. Você pode se recusar a participar do estudo ou retirar seu consentimento a qualquer momento sem precisar se justificar, e, caso esta seja sua vontade, não sofrerá prejuízo algum na assistência recebida.

## **RESSARCIMENTO E INDENIZAÇÃO**

Caso você tenha qualquer despesa decorrente da participação na pesquisa, tais como transporte, alimentação entre outros, haverá ressarcimento dos valores gastos da seguinte forma: depósito, realizado pelo pesquisador que assina este presente termo, em conta corrente no nome do participante

De igual maneira, caso ocorra algum dano decorrente de sua participação no estudo, você será devidamente indenizado, conforme determina a lei.

## **CONTATO**

Os pesquisadores envolvidos com o referido projeto são o aluno Geraldo Elias Silva Junior, portador do documento de identidade MG-15.108.870, CPF 080.137.786-22, e a orientadora, Prof<sup>a</sup>. Dr<sup>a</sup>. Denise Pereira de Alcantara Ferraz. Com eles você pode manter contato pelos telefones (35) 99829-4597 ou (35) 3629-1350 e e-mail [geraldojunior@unifei.edu.br](mailto:geraldojunior@unifei.edu.br).

O Comitê de Ética em Pesquisa (CEP) é composto por um grupo de pessoas que trabalham para garantir que seus direitos como participante de pesquisa sejam respeitados. O grupo tem a obrigação de avaliar se a pesquisa foi planejada e se está sendo executada de maneira ética.

Se você achar que a pesquisa não está sendo realizada de tal forma ou que está sendo prejudicado de alguma maneira, entre em contato com o Comitê de Ética em Pesquisa da FEPI, coordenado pelo Prof. Dr. Luís Henrique Sales Oliveira e situado na Av. Dr. Antônio Braga Filho, número 687, Bairro Varginha, pelo telefone (35) 3629-8400 ou pelo e-mail [cep@fepi.br](mailto:cep@fepi.br).

## DECLARAÇÃO

Declaro que li e entendi todas as informações presentes neste Termo de Consentimento Livre e Esclarecido e tive a oportunidade de discutir as informações relacionadas à pesquisa. Todas as minhas perguntas foram respondidas e eu estou satisfeito com as respostas. Entendo que receberei uma via assinada e datada deste documento e que outra via assinada e datada será arquivada pelo pesquisador responsável do estudo.

Autorizo o uso do meu áudio gravado durante as entrevistas e as fotos do meu ambiente de trabalho para fins da pesquisa, sendo seu uso restrito para as análises dos dados relevantes para este estudo.

Por fim, fui orientado a respeito do que foi mencionado nesse termo e compreendo a natureza e o objetivo do estudo e manifesto meu livre consentimento em participar, estando totalmente ciente de que não há nenhum valor econômico a receber ou a pagar por minha participação.

<b>Dados do Participante de Pesquisa</b>	
Nome:	
Telefone:	
E-mail:	

\_\_\_\_\_, \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_.

\_\_\_\_\_  
Assinatura do Participante de Pesquisa

\_\_\_\_\_  
Assinatura do Pesquisador

## APÊNDICE C

### **Entrevista 01**

**Data:** 19/09/2017

**Entrevistador:** Geraldo Junior

**Tipo da entrevista:** Presencial

**Meio/ Local da entrevista:** Gravação de áudio / Instituto de Engenharia Mecânica (IEM)

**Duração da entrevista:** 17 minutos

**Nome:** P1

**Gênero:** Feminino

**Idade:** 34 anos

### **Qual a sua deficiência?**

Eu sou portadora de Síndrome de Marfan e tenho uma deficiência que no momento o que mais me afeta é a deficiência visual.

### **Qual seu nível de educação formal?**

Eu sou formada na graduação né ... fiz letras.

### **Em qual departamento/instituto você está lotado na universidade? Qual o cargo que ocupa na instituição?**

No instituto de engenharia mecânica. Eu sou secretária de graduação.

### **Você foi aprovado(a) nas cotas de vagas direcionadas as PCDs no concurso público que realizou?**

Não. Entrei pelas vagas normais.

### **Conte sua experiência de trabalho nessa universidade. Teve experiências anteriores?**

Sim, é ... eu tive experiências anteriores de trabalho, eu trabalhei numa escola de música, num escritório de contabilidade e como recepcionista do convento aqui de Itajubá. É ... quanto a minha dificuldade visual todo mundo que trabalhou e que trabalha comigo percebe isso logo de cara e eu tenho que falar o porquê. Tudo que eu preciso pro meu trabalho tem que ser adaptado pra mim, eu preciso de impressões mais visíveis né, tudo que a pessoa vai me mostrar no computador eu coloco zoom maior, eu ... igual eu te falei antes, eu coloco as letras do meu computador, a grade dos ícones, tudo aumentado, no

meu celular também, pra eu conseguir visualizar e trabalhar com mais facilidade né. Eu ainda não encontrei um teclado de computador que fosse mais adaptado pra mim, isso eu ainda tenho dificuldades ... porque as vezes as letrinhas estão apagadas por causa do uso né, mas isso a gente vai acostumando até com o lugar da teclinha. Mas é isso, e eu enxergo as coisas muito de perto, coloco muito perto mesmo para enxergar.

**Com relação a sua experiência aqui na IFES e dos outros trabalhos tem muitas semelhanças ou muitas diferenças?**

Não ... o pessoal, todo mundo. Assim, nunca fui hostilizada por causa disso não. Até porque eu trabalhei em lugares muito maleáveis, escola de música, convento, são pessoas muito receptivas né. Se eu trabalhasse numa indústria ou uma grande multinacional ou alguma coisa assim, eu acredito que até pela competição que existe entre funcionários entrando por uma vaga normal que não seja uma vaga de deficiente, talvez eu sofresse alguma coisa que fosse me tirar um pouco o espaço de trabalho. Tipo assim, a concorrência, as pessoas mais adaptadas e as pessoas que não tem deficiência renderiam melhor do que eu, e aí eu ficaria em desvantagem e as vezes até fosse mandada embora do trabalho né. Mas como eu trabalho, aliás funcionária pública, eu to garantida aqui, to tranquila e as pessoas com quem eu trabalho me ajudam muito nisso né, não tenho nenhum problema não, os colegas são bacanas.

**Você encontra dificuldades para desempenhar sua função? Se sim, quais as dificuldades?**

No momento eu não tenho nenhuma dificuldade não. Eu tenho dificuldade quando me mandam ir em algum setor daqui que eu tenho que procurar plaquinha na sala de aula, as plaquinhas estão lá no alto, aquelas plaquinhas pequeninhas. Às vezes eu encontro dificuldade nisso, mas aqui dentro do instituto não.

**Você trabalha exercendo as funções do cargo no qual foi aprovado(a) no concurso ou ocorre desvios de função devido a deficiência?**

Não, não ocorre desvio de função não.

**Você sabe o que são recursos em TA?**

Sim, eu já ouvi falar, mas nunca usei nenhum. Mas já ouvi falar.

**Você utiliza algum recurso em TA para minimizar essas dificuldades?**

Algumas vezes eu uso no meu celular o leitor de texto, o leitor de voz, que você coloca o texto lá, aperta e a mocinha vai lendo pra gente (risos). Mas é muito raro, só quando o texto é muito pequenininho mesmo que eu não consigo ler ou muito extenso que cansa a visão.

**E com relação a máquina que você utiliza na sua sala? Utiliza algum software específico?**

Não, é mais no manual mesmo. Eu vou lá nos recursos do painel e vou aumentando, do próprio Windows. Até porque eu não conheci nenhum até hoje, não fui apresentada pra nenhum.

**Como a universidade colabora para amenizar essas dificuldades? Ela disponibiliza os recursos em TA que você necessita?**

Não, tudo que eu sei até agora eu corri atrás, até porque eu entrei por vagas normais, acho que se eu tivesse entrado por uma vaga de deficiente talvez me fosse oferecido alguma coisa. Ah você quer trabalhar num cargo que te possibilite se adaptar melhor né, eu acho que seria melhor assim, mas eu me sujeitei a isso né ... eu concorri a uma vaga normal e passei pelo meu mérito, então eu acho que meio que cabe a mim enfrentar isso, sabe. Eu não encontrei assistência pra isso aqui não.

**Mas você nunca procurou o departamento de pessoal para informar que tem alguma dificuldade?**

Eu procurei a DAC, mas me falaram que iriam agendar um dia pra conversar comigo e eu estou esperando até agora (risos).

**Como você utiliza os recursos de TA em seu trabalho?**

Não utilizo.

**Que sugestões você daria para as dificuldades serem atendidas?**

Eu acho que ter esse aplicativo no computador ia me ajudar bastante. Deixa eu ver o que mais ... eu não conheço muito sobre essa tecnologia pra palpitar assim, mas eu acho que teria que ter uma atenção especial com quem tem alguma dificuldade até porque o serviço da gente tem um prazo pra sair né, então acho que isso agilizaria muito. Evitaria dificuldades pequeninhas do dia a dia que as vezes atrasam. Hoje, por exemplo, você pode ver que eu não estou na minha sala, estou na sala de um colega substituindo ele porque o pai está hospitalizado, mas o material que ele usa pra trabalhar é impresso no tamanho normal e aí eu preciso consultar pra informar algum aluno sobre alguma coisa e demoro mais tempo. Se tivesse aqui no computador dele esse aplicativo, se no computador de todo mundo aqui tivesse esse aplicativo que eu pudesse acessar seria mais rápido pra mim. Eu acho que assim ... o mundo inteiro precisa se adaptar com essa questão da inclusão né. Se todo mundo pensasse teria uma rampa em cada lugar pros deficientes físicos, teria em todo computador já viria um aplicativo assim, mas o mundo não é adaptado pras pessoas assim porque são minorias né, infelizmente, por isso a gente tem que correr atrás e ir pelo mérito, no meu caso a minha deficiência é mínima perto de outras pessoas, mas a gente as vezes acaba desenvolvendo outras habilidades pra suprir o que a gente não tem, desenvolve um ouvido bom, um olfato bom porque não tem a visão boa, a gente acaba desenvolvendo por instinto mesmo, pra sobreviver.

**Como é o seu relacionamento com a chefia e colegas de trabalho? Há barreiras no seu relacionamento com eles devido a sua deficiência?**

Não, aqui não encontro barreira nenhuma. Muito tranquilo.

**Há outras PCD que trabalham junto a você?**

Sim. O Carlos, que a deficiência dele é física.

**Você conseguiria desempenhar sua função sem os recursos em TA?**

Conseguiria, mas com menor rendimento.

**Você gostaria de acrescentar algo?**

Não ... eu gostaria de conhecer as tecnologias né e eu gostaria que as pessoas em volta também conhecessem, que houvesse um treinamento pra todo mundo conviver com uma pessoa com deficiência no trabalho, eu acho que falta essa conscientização aqui na Unifei.

**APÊNDICE D****Entrevista 02**

**Data:** 23/10/2017

**Entrevistador:** Geraldo Junior

**Tipo da entrevista:** Distância

**Meio/ Local da entrevista:** Gravação de áudio / Ligação telefônica

**Duração da entrevista:** 15 minutos

**Nome:** P2

**Gênero:** Feminino

**Idade:** 36 anos

**Qual a sua deficiência?**

Minha deficiência é visual e parcial. Eu tenho retinose pigmentar.

**Qual seu nível de educação formal?**

Eu tenho graduação em gestão pública.

**Em qual departamento/instituto você está lotado na universidade? Qual o cargo que ocupa na instituição?**

Eu trabalho na Coordenação de Gestão de Pessoas e estou lotada na Diretoria do Campus. E também sou membro do NAI.

**Você foi aprovado(a) nas cotas de vagas direcionadas as PCDs no concurso público que realizou?**

Sim.

**Conte sua experiência de trabalho nessa universidade. Teve experiências anteriores?**

Eu estive trabalhando numa cidade próxima aqui de Itabira, trabalhei cinco anos lá como auxiliar administrativa, aí tem três anos que estou aqui, entrei aqui em 2014. É uma experiência bacana sim, lá eu ficava mais na recepção né e aqui eu já faço mais atividades.

**Com relação a sua experiência aqui na IFES e dos outros trabalhos tem muitas semelhanças ou muitas diferenças?**



Ah a semelhança sim, o cargo é quase a mesma coisa né, a diferença que lá era auxiliar e aqui é assistente, só muda o nome. Mas assim, aqui eu faço mais atividades ... lá como era a câmara municipal que eu trabalhava, eu, particularmente, não tinha muita função, ficava no telefone e na recepção. Aí depois, pouco antes de eu sair de lá eu fui pra uma sala pra trabalhar com uma pessoa, mas não tinha muito o que fazer não. Aqui já tenho mais atividades pra fazer.

**Você encontra dificuldades para desempenhar sua função? Se sim, quais as dificuldades?**

Ah por conta dos equipamentos que a IFES adquiriu e tudo, eu encontro, mas é mais quando tem que ler algum documento ou procurar algum documento, mas ler até que nem tanto porque agora eu tenho a lupa e ela me auxilia muito. Tenho o scanner também, que a IFES adquiriu, aí facilita muito o meu trabalho.

**Você trabalha exercendo as funções do cargo no qual foi aprovado(a) no concurso ou ocorre desvios de função devido a deficiência?**

Não, não. Funções do cargo mesmo.

**Você sabe o que são recursos em TA?**

Eu conheço, inclusive aqui eu tenho alguns. São os recursos que existem pra facilitar o trabalho da gente né ... os recursos tecnológicos.

**Você utiliza algum recurso em TA para minimizar essas dificuldades?**

Eu utilizo a lupa pra minimizar essas dificuldades.

**E com relação a máquina que você utiliza na sua sala? Utiliza algum software específico?**

Eu utilizo um software no computador que é o zoomtext e utilizo também o scanner, que dá pra escanear um documento né e assim, ele facilita mesmo. Tenho essas três opções que a IFES adquiriu.

**Como a universidade colabora para amenizar essas dificuldades? Ela disponibiliza os recursos em TA que você necessita?**

Foi a própria universidade que disponibilizou esses recursos. Ela colabora sim.

**Como você utiliza os recursos de TA em seu trabalho?**

Uai! Eu utilizo assim, tenho o scanner, por exemplo, quando eu preciso escanear um documento, eu coloco lá o documento e é feito o escaneamento dele, depois ele lê o que foi escaneado pra mim. Aí se eu precisar mandar por email pra alguma pessoa eu consigo. E tem a lupa que eu coloco em cima do documento mesmo né e lá eu programo, eu posso colocar contraste, as cores que eu quero, o tamanho que eu quero. E o zoomtext, o zoomtext só que eu não uso muito não. Mas ele é um zoom mesmo, você instala no

computador e ele aumenta a letra e também tem as opções de contraste, aí já dá pra ler com o olho mesmo.

**Que sugestões você daria para as dificuldades serem atendidas?**

É assim ... a pessoa tem que falar né o que ela precisa, também procurar os recursos que ela acha que vai atender e que vai ajudar a minimizar as dificuldades dela. E ela falar e a universidade adquirir. Não tem outra forma (risos).

**Como é o seu relacionamento com a chefia e colegas de trabalho? Há barreiras no seu relacionamento com eles devido a sua deficiência?**

Não, nenhuma. Graças a Deus não tenho esse problema não. Eles me ajudam nas dificuldades.

**Há outras PCD que trabalham junto a você?**

No meu setor não, mas na universidade sim.

**Você conseguiria desempenhar sua função sem os recursos em TA?**

Aí não né, infelizmente não.

**Você gostaria de acrescentar algo?**

Não ... só parabenizar por esse trabalho e te falar que se precisar de mais alguma coisa estou à disposição.

## APÊNDICE E

### Entrevista 03

**Data:** 21/08/2018

**Entrevistador:** Geraldo Junior

**Tipo da entrevista:** Presencial

**Meio/ Local da entrevista:** Gravação de áudio

**Duração da entrevista:** 22 minutos e 38 segundos

**Nome:** P3

**Gênero:** Masculino

**Idade:** 57 anos

#### **Qual a sua deficiência?**

Eu tenho dois problemas. Uma artrose severa no joelho esquerdo e um problema de solidificação da coluna vertebral, da coluna sacral e lombar que estão se fundindo.

#### **Qual seu nível de educação formal?**

Eu sou pós-graduado. Formado em Educação Física pela universidade Gama Filho, no Rio de Janeiro e pós-graduado em Gestão Pública.

#### **Em qual departamento/instituto você está lotado na universidade? Qual o cargo que ocupa na instituição?**

Eu sou técnico em assuntos educacionais e hoje eu estou trabalhando na Secretária de Desenvolvimento Educacional. Faz parte do conglomerado NEAD e CEDUC.

#### **Você foi aprovado(a) nas cotas de vagas direcionadas as PCDs no concurso público que realizou?**

Não.

#### **Conte sua experiência de trabalho nessa universidade. Teve experiências anteriores?**

Eu sou formado em educação física e trabalhei na área na minha cidade, em Caxambu. Logo fui chamado para trabalhar na FUNABEM, que é um órgão federal que atende crianças carentes e com problemas sócios educativos, no Rio de Janeiro. Com quatro meses eu pedi pra sair porque não estava de acordo com as políticas adotadas dentro da FUNABEM e fui pro Rio trabalhar com a bolsa de valores, fiz um curso de preção e

trabalhei como operador de mesa. Após isso voltei a trabalhar na FUNABEM para trabalhar como assessor da direção, organizando as oficinas e trabalhando de forma a atender melhor os alunos.

Quando o Color de Melo acabou com a FUNABEM eu fui transferido para a Escola Agro Técnica de Machado. Chegando nessa escola fui trabalhar com esportes, que era minha área, mas logo depois fui transferido e solicitei para trabalhar na área de hardware e computação da escola. Depois de um tempo fui trabalhar na biblioteca e logo após pedi transferência para a IFES. Quando pedi a transferência eu coloquei a minha vaga a disposição para trabalhar em qualquer área. Falei sobre as minhas deficiências e limitações e eles me colocaram no Departamento de Registros Acadêmicos. Fui lá e trabalhei durante algum tempo, sofri um acidente na escada e tive que ficar dois anos afastados devido a complicação do meu acidente e não pude registrar um acidente interno, fazer um documento porque a IFES não me permitiu na época, mas tudo bem. Voltei e solicitei transferência ... passei para uma área dentro da Biblioteca, um laboratório. Na biblioteca eu fiquei na área de assistência direta ao aluno e logo tive outro problema e tive que me ausentar por mais dois anos, quando eu descobri o problema na minha coluna. E quando eu voltei fiquei em outra área dentro da biblioteca, afastado do atendimento direto e me senti deslocado. Por causa das minhas limitações não me passaram serviços e eu fiquei meio que isolado dentro da biblioteca.

Eu gosto de fazer projetos e queria trabalhar, então eu fui falar com o pró-reitor de graduação que era o Kirner e estava tomando conta do CEDUC e NEAD. Nessa entrevista eu propus meu trabalho e ele me convidou a desenvolver o projeto MUC dentro da SDE que ainda não tinha sido criada. E agora estou desenvolvendo essa atividade junto com o professor Kirner aqui na SDE.

**Com relação a sua experiência aqui na IFES e dos outros trabalhos tem muitas semelhanças ou muitas diferenças?**

Eu entrei aqui no final de 2007 e daquela época até agora, são quase onze anos, essa é a primeira vez que eu tenho a oportunidade de trabalhar naquilo que eu me propus e que eu sou capacitado como técnico de assuntos educacionais, desenvolvendo uma atividade voltada para a educação e dentro das minhas condições de trabalho. Em dez anos eu fiquei aqui quase que fazendo trabalho que eu não podia fazer ou não estava apto a fazer ... cumprindo tabela.

**Você encontra dificuldades para desempenhar sua função? Se sim, quais as dificuldades?**

Sim. Eu tenho problema de deslocamento; preciso fazer alguns momentos de descanso devido ao meu problema de coluna, porque não posso ficar sentado direto e nem em pé direto. Precisaria fazer momentos de descanso que o Enfermeiro Tiago, na minha entrevista de volta ao trabalho, me propôs. Tanto período de descanso quanto local de descanso adequados, e não tem isso aqui. Desde que eu voltei ele não fez acompanhamento e não deu mais atenção ao meu caso. Mas com o professor eu tive essa

liberdade e na sala dele eu tenho um colchão que eu trouxe para os meus descansos, que teriam que ser três a quatro descansos durante todo o período. Mas pra não complicar meu trabalho eu estou fazendo apenas um, mas não é adequado.

**Você trabalha exercendo as funções do cargo no qual foi aprovado(a) no concurso ou ocorre desvios de função devido à deficiência?**

É o que eu falei, em quase onze anos de trabalho aqui é a primeira vez que estou tendo a oportunidade de trabalhar dentro da minha área. Nesses onze anos eu tive desvio de função e devido ao desvio de função eu tive complicações que tive que me afastar nessas duas vezes.

**Você sabe o que são recursos em TA?**

Sei sim.

**Você utiliza algum recurso em TA para minimizar essas dificuldades?**

Não. Na verdade, os recursos que eu utilizo são o elevador para cadeirante e a cadeira que o professor me cedeu, não é adaptada ao meu problema de coluna, mas é uma cadeira melhorada. Eu teria que ter uma cadeira especial para minha coluna. Outra coisa é que eu venho de van, moro em Caxambu, e ela me deixa na portaria da universidade e por conta do ponto eletrônico eu tenho que acelerar o passo e isso me causa dor devido a locomoção.

**E com relação a máquina que você utiliza na sua sala? Utiliza algum software específico?**

Eu não preciso de adaptações na minha máquina, não.

**Como a universidade colabora para amenizar essas dificuldades? Ela disponibiliza os recursos em TA que você necessita?**

Ela disponibiliza os recursos que a lei obriga e não o que eu necessito.

**Como você utiliza os recursos de TA em seu trabalho?**

Como eu disse anteriormente, utilizo o elevador e cadeira.

**Que sugestões você daria para as dificuldades serem atendidas?**

Primeiramente o grupo responsável por isso deveria ser melhor orientado ou capacitado, com mais profissionais para poder nos atender. Porque eles estão atendendo sob o ponto de visto de obrigação, e não de necessidade. Eu, por exemplo, teria que ter essa área ou sala de repouso e não tem. A universidade fez uma área de descontração para os servidores no RU e até hoje não funcionou, poderia ser de repouso em outros institutos.

**Como é o seu relacionamento com a chefia e colegas de trabalho? Há barreiras no seu relacionamento com eles devido a sua deficiência?**

Com a minha chefia imediata não, porque ele também é uma pessoa com deficiência e reconhece minhas limitações. Mas com meus companheiros de trabalho há um não entendimento, por eles me verem com um físico normal não entendem quando me recuso a fazer alguma coisa por causa dos meus problemas, pois só eu sei das dores e limitações da coluna e joelho. Acabei sendo hostilizado por conta disso.

**Há outras PCD que trabalham junto a você?**

Minha chefia imediata.

**Você conseguiria desempenhar sua função sem os recursos em TA?**

Olha, qualquer coisa que fossem retirar prejudicaria meu trabalho, mas qualquer coisa que acrescente melhora meu trabalho. Você está vendo que estou mudando de posição toda hora, se eu tivesse uma cadeira melhor e adaptada eu desempenharia meu trabalho melhor. Se tivesse as áreas de descanso também renderia mais no trabalho.

**Você gostaria de acrescentar algo?**

Eu sei que é complicado, eu sei que tem vários outros problemas, mas eu sei que a formação de um grupo voltado para isso, mas não do ponto de vista que veem isso como obrigação para não tomar multa e sim de uma perspectiva melhor, um olhar diferente como melhorar o rendimento dos funcionários com deficiência e também o psicológico dos servidores. Um grupo que acompanhasse isso e fizesse um quadro do real problema da universidade, sob um olhar mais humano.

## APÊNDICE F

### **Entrevista 04**

**Data:** 21/08/2018

**Entrevistador:** Geraldo Junior

**Tipo da entrevista:** Presencial

**Meio/ Local da entrevista:** Gravação de áudio

**Duração da entrevista:** 18 minutos e 48 segundos

**Nome:** P4

**Gênero:** Masculino

**Idade:** 57 anos

#### **Qual a sua deficiência?**

Eu tenho artrose coxa-femoral. Ela é uma deficiência que é corrigível, mas como todo ser humano eu sou um medroso e nunca tive curiosidade mexer, e na época ficava muito caro fazer a cirurgia.

#### **Qual seu nível de educação formal?**

Superior completo e especialização.

#### **Em qual departamento/instituto você está lotado na universidade? Qual o cargo que ocupa na instituição?**

Hoje eu estou no Instituto de Engenharia Mecânica (IEM), lotado a 18 anos dos 32 de instituição. Ocupo a função de secretário administrativo.

#### **Você foi aprovado(a) nas cotas de vagas direcionadas as PCDs no concurso público que realizou?**

Vagas de ampla concorrência. Na época que eu fiz o concurso não tinha vagas para pessoas com deficiência.

#### **Conte sua experiência de trabalho nessa universidade. Teve experiências anteriores?**

Sim, na verdade antes de eu vir para a universidade eu trabalhava na iniciativa privada. Eu trabalhava num escritório de contabilidade de uma indústria e na verdade eu nunca tive formação na área contábil. Eu ia aprendendo à medida que ia fazendo. Eu trabalhei

na iniciativa privada por seis anos, até que surgiu o concurso e eu vim pra cá e comecei a desempenhar as atividades de assistente em administração. Daí pra cá a vida foi só aqui.

**Com relação a sua experiência aqui na IFES e dos outros trabalhos tem muitas semelhanças ou muitas diferenças?**

Existe uma diferença muito grande. A primeira delas está relacionada, digamos assim, lá fora na iniciativa privada você tem o seu horário a cumprir e suas obrigações a fazer, simplesmente faz e acabou você vai embora. Aqui na universidade você já tem o lado de diversas atividades diferentes que podemos fazer. Temos a oportunidade de desenvolver atividades tanto na área administrativa quanto na área acadêmica, e isso é uma coisa boa. Porque a pessoa não fica bitolada em um serviço só, porque é cansativo também. Pela experiência que eu tenho, nos lugares que eu passei aqui na universidade, eu consegui conquistar a confiança das pessoas que detinham o cargo de chefia na época e isso me levou a procurar conhecer um pouco mais daquilo que eu fazia, conhecer um pouco mais da universidade. Por exemplo, quando eu comecei na mecânica (IEM) a secretária teve que se ausentar e eu tive que conhecer a mecânica, aprender o que era a mecânica e desempenhar aquelas atividades que eu nunca tinha feito antes.

**Você encontra dificuldades para desempenhar sua função? Se sim, quais as dificuldades?**

Não, eu acho que não. Talvez, eu acredito que seja pelo lado da confiança que a gente conquistou com as chefias, a gente tem facilidade de fazer com que o trabalho seja executado com o mínimo de erros possíveis. Por exemplo, quando você não tem essa confiança você faz um trabalho mecânico e não quer descobrir coisas novas. E tem um lado importante que temos que observar que hoje nós fazemos aquilo que a lei nos permite, não tem outro jeito.

Desde dezembro do ano passado eu andei tendo uns problemas mais sérios e fiquei impedido de ir no segundo andar do prédio, impedido porque eu não consigo subir as escadas. Mas isso não me impede trabalhar, porque uso o telefone e o pessoal vem me procurar na minha sala quando precisa de mim. Recentemente colocaram o elevador e isso vai me facilitar muito a vida nos deslocamentos.

**Você trabalha exercendo as funções do cargo no qual foi aprovado(a) no concurso ou ocorre desvios de função devido à deficiência?**

Não tem nenhum desvio. As vezes a gente faz um pouquinho a mais ou alguma atividade esporádica.

**Você sabe o que são recursos em TA?**

Não.

**Você utiliza algum recurso em TA para minimizar essas dificuldades?**



Assim... como eu não sei do que se trata talvez eu use sem saber, mas conscientemente não (risos).

**E com relação a máquina que você utiliza na sua sala? Utiliza algum software específico?**

Tudo normal.

**Como a universidade colabora para amenizar essas dificuldades? Ela disponibiliza os recursos em TA que você necessita?**

Até hoje eu não vi isso não. Quando você fala em recurso é qualquer tipo de recurso? Existe algumas dificuldades, por exemplo, a universidade cresceu muito e então tem muito prédio que não está preparado pra gente. Os prédios que tem escada e não tem elevador, por exemplo o prédio novo do IRN. Se eu for lá eu não consigo subir, então tem algumas dificuldades nesse sentido e alguns prédios não terem o acesso que a gente precisa. Nas questões de distância, se eu tiver que ir no almoxarifado eu tenho que ir de carro, porque a pé eu não consigo ir. Alguns prédios têm vagas para PNE e outros não, por exemplo, se eu precisar ir na reitoria não tem lugar onde eu parar e eu precisaria parar em local proibido. Teve uma época que eu fiz cateterismo, faz pouco tempo, e eu fui chamado lá (prédio da Administração Central) para fazer perícia. Do estaciona e a volta que tem que se dar para ter acesso a porta de entrada do prédio pra mim é distante. Na época eu tentei ver se o pessoal da medicina do trabalho viria fazer a entrevista aqui na minha sala, mas só que não poderiam e aí eu fui obrigado comunicar a prefeitura que iria parar em local que não podia estacionar e ir lá. Outra vez fomos chamados para um treinamento na biblioteca e no dia do treinamento o elevador não estava funcionando, não pude participar porque tinha que subir escadas.

**Como você utiliza os recursos de TA em seu trabalho?**

Como eu disse anteriormente, utilizo o elevador e cadeira.

**Que sugestões você daria para as dificuldades serem atendidas?**

É um negócio que é meio difícil da gente sugerir, sabe. Porque, primeiro, pra universidade existe um certo custo, mas eu acho que o mais importante de tudo isso é o comprometimento e a vontade, se não tiver vontade não faz. Por exemplo, investir em mudanças e adaptações desses prédios no quesito acesso é muito importante, tanto os servidores com deficiências quanto os alunos com deficiência precisam ter acesso a todos os locais.

**Como é o seu relacionamento com a chefia e colegas de trabalho? Há barreiras no seu relacionamento com eles devido a sua deficiência?**

Não, eles entendem bastante a minha deficiência e tanto é que em muitas ocasiões eles se oferecem para fazer determinadas coisas. É um relacionamento bem cordial, e não é

aquele negócio de “ah eu estou com dó dele”, isso não existe aqui e eu não enxergo dessa forma. Eu tento encarar com naturalidade a deficiência que eu tenho.

**Há outras PCD que trabalham junto a você?**

Tem sim. No caso somos eu e outra servidora com deficiência visual.

**Você conseguiria desempenhar sua função sem os recursos em TA?**

Eu acho que não. A medida em que a universidade vai crescendo as coisas ficam mais longe, por exemplo, o patrimônio é uma atividade que exige o físico da gente e essa atividade é uma coisa que não consigo mais fazer mesmo com as melhorias do sistema patrimonial da universidade. Quando é necessário levar um processo na Compras tem toda a questão da distância, do acesso, do estacionamento e dos elevadores.

**Você gostaria de acrescentar algo?**

Eu acho que não. Para isso eu precisaria conhecer bem essa tecnologia, apesar de que eu já possa estar usando elas pra me locomover e viver aqui dentro (risos).

## APÊNDICE G

### **Entrevista 05**

**Data:** 23/08/2018

**Entrevistador:** Geraldo Junior

**Tipo da entrevista:** Presencial

**Meio/ Local da entrevista:** Gravação de áudio

**Duração da entrevista:** 13 minutos e 17 segundos

**Nome:** P5

**Gênero:** Masculino

**Idade:** 33 anos

#### **Qual a sua deficiência?**

Eu tenho uma deficiência física adquirida no braço esquerdo causada por um acidente.

#### **Qual seu nível de educação formal?**

Superior completo e mestrado em Engenharia de Produção.

#### **Em qual departamento/instituto você está lotado na universidade? Qual o cargo que ocupa na instituição?**

Eu estou lotado na DTI (Diretoria de Tecnologia da Informação) e sou analista de TI.

#### **Você foi aprovado(a) nas cotas de vagas direcionadas as PCDs no concurso público que realizou?**

Vagas de ampla concorrência.

#### **Conte sua experiência de trabalho nessa universidade. Teve experiências anteriores?**

Eu tive experiências de trabalho anteriores antes de entrar na universidade. Eu trabalhei três meses em uma empresa privada e fui demitido por causa da crise. Depois fui prestando vários concursos e passei aqui. Entrei na universidade em 2009 e desde então trabalho como analista e sofri o acidente em 2013.

#### **Com relação a sua experiência aqui na IFES e dos outros trabalhos tem muitas semelhanças ou muitas diferenças?**

Sempre trabalhei aqui no mesmo cargo e com relação ao ambiente de trabalho demorou pra adaptar. Logo depois de ter sofrido o acidente eu fiquei uns 40 (quarenta) dias de repouso e um ano e meio afastado para recuperação. Depois que a perícia médica deu o aval pra eu voltar a trabalhar, levou mais uns 40 (quarenta) dias para eles adaptarem aqui pra mim com cadeira adaptada, mouse adaptado, pé adaptado e tudo mais.

**Você encontra dificuldades para desempenhar sua função? Se sim, quais as dificuldades?**

As dificuldades que eu tenho no momento é na digitação com a mão esquerda e, no momento, eu estou fazendo terapia ocupacional para melhorar esse movimento da mão. Eu já fiz duas cirurgias no braço esquerdo: a primeira para aliviar a dor porque eu sinto choques depois do acidente, pois rompeu um nervo. A segunda eu fiz pra tentar recuperar o movimento do cotovelo e afetou os movimentos dos dedos, com isso dificulta minha digitação. Agora estou fazendo terapia ocupacional e outras fisioterapias para recuperar os movimentos.

**Você trabalha exercendo as funções do cargo no qual foi aprovado(a) no concurso ou ocorre desvios de função devido à deficiência?**

Não, sempre no cargo que fui aprovado.

**Você sabe o que são recursos em TA?**

Eu sei de alguns. No caso, a cadeira e adaptações que uso no *mousepad* são os recursos que eu uso.

**Você utiliza algum recurso em TA para minimizar essas dificuldades?**

Sim, a cadeira, o *mousepad* e o pedal para pé. Futuramente iriei usar uma órtese na mão e talvez uma no ombro para aliviar as dores, ainda estou estudando com a fisioterapeuta.

**E com relação a máquina que você utiliza na sua sala? Utiliza algum software específico?**

Não, tudo normal.

**Como a universidade colabora para amenizar essas dificuldades? Ela disponibiliza os recursos em TA que você necessita?**

Ela disponibilizou esses recursos, conforme já mencionei. Além disso, eu trabalho meio período e no outro meio período eu faço terapia e fisioterapia.

**Como você utiliza os recursos de TA em seu trabalho?**

Utilizo diariamente no meu local de trabalho, mas o processo de adaptação foi bem demorado, porque até eles acharem uma cadeira adaptada pra mim e os demais objetos demorou cerca de 40 (quarenta) dias.

**Você quem entrou em contato solicitando esses recursos ou a IFES os providenciou após a perícia?**

Eles pegaram as informações após a perícia médica e a partir daí eles providenciaram.

**Que sugestões você daria para as dificuldades serem atendidas?**

Por exemplo, nesse prédio não tem vagas para deficientes no estacionamento e isso seria uma sugestão.

**Como é o seu relacionamento com a chefia e colegas de trabalho? Há barreiras no seu relacionamento com eles devido a sua deficiência?**

Não, não tem barreiras. Os meus colegas me ajudam muito, eu vou e volto de carona com um colega que trabalha aqui comigo todos os dias. Eu não tenho condição de ir a pé e nem dirigir, então quando ele não pode outros me dão carona e as vezes vou de ônibus também. Além disso, algumas tarefas que eu não consigo fazer eles me ajudam e digitam pra mim quando eu peço.

**Há outras PCD que trabalham junto a você?**

Aqui na DTI não.

**Você conseguiria desempenhar sua função sem os recursos em TA?**

Não, hoje em dia não.

**Você gostaria de acrescentar algo?**

O empenho da universidade foi muito bom para mim. Tanto é que, depois que eu sofri o acidente, todos os anos eu passo por uma perícia médica para verificar minha evolução e ver se eu posso aumentar minha carga horária. Agora eu entrei no doutorado e estou fazendo duas disciplinas, mas não posso trabalhar 40 horas semanais. Então, eu faço as duas disciplinas no período de trabalho, compenso as horas em horários livres e não deixo de frequentar a fisioterapia. Eles queriam me aposentar por invalidez e eu falei que não. Depois do acidente eu entrei em depressão e me trato até hoje com psicólogo e psiquiatra, mas o trabalho me ajuda a esquecer um pouco e o apoio em adaptar o meu ambiente de trabalho ajudou muito.

## APÊNDICE H

### Entrevista 06

**Data:** 20/11/2018

**Entrevistador:** Geraldo Junior

**Tipo da entrevista:** Distância

**Meio/ Local da entrevista:** Gravação de áudio/ligação

**Duração da entrevista:** 09 minutos e 17 segundos

**Nome:** P6

**Gênero:** Masculino

**Idade:** 34 anos

#### **Qual a sua deficiência?**

Eu tenho deformação congênita bilateral nos pés.

#### **Qual seu nível de educação formal?**

Sou formado em direito e tenho especialização em gestão pública.

#### **Em qual departamento/instituto você está lotado na universidade? Qual o cargo que ocupa na instituição?**

Eu estou lotado na Coordenação de Auditoria Interna e meu cargo é de auditor, no campus de Itabira.

#### **Você foi aprovado(a) nas cotas de vagas direcionadas as PCDs no concurso público que realizou?**

Sim, cotas do concurso do ano de 2010.

#### **Conte sua experiência de trabalho nessa universidade. Teve experiências anteriores?**

Então, órgãos públicos eu já fiz estágio na prefeitura de Itabira e já tive experiências profissionais na área administrativa de outras empresas privadas. Aqui na universidade a minha experiência tem sido bastante boa e eu gosto do meu trabalho. Eu consigo exercer as minhas atividades de forma tranquila; consigo conduzir as minhas atribuições aqui e eu me sinto satisfeito com o meu trabalho.

#### **Com relação a sua experiência aqui na IFES e dos outros trabalhos tem muitas semelhanças ou muitas diferenças?**

Relacionado as atividades de auditoria, sim. São atividades bem diferentes das que eu exercia antes, tem diferenças fundamentais porque é um trabalho mais técnico, que exige mais fundamentos e elaboração de relatórios. Tem, também, a questão da comunicação, coletas de evidências e uma postura de trabalho que a gente tem que ter né. Eu vejo diferenças sim, mais formais e técnicas.

**Você encontra dificuldades para desempenhar sua função? Se sim, quais as dificuldades?**

Com relação a deficiência, não. Tem bastante acessibilidade aqui, elevadores no prédio e dificuldades no deslocamento não me atrapalha não. Eu estou na universidade desde 2008, inicialmente como técnico em administração, mas antes não tinha e eram poucas escadas. Agora que eu trabalho no quarto andar o elevador ajuda bastante, evita sentir dores e eu também utilizo palmilhas especiais para ajudar na postura e caminhar. Eu sinto muita dor por causa da pisada e nos joelhos também.

**Você trabalha exercendo as funções do cargo no qual foi aprovado(a) no concurso ou ocorre desvios de função devido à deficiência?**

Eu trabalho especificamente na função de auditoria.

**Você sabe o que são recursos em TA?**

Sim, eu fiz um trabalho de auditoria que era sobre a aquisição desses equipamentos. Já vi lupa, impressora braile e vários equipamentos.

**Você utiliza algum recurso em TA para minimizar essas dificuldades?**

Não, na minha atividade não são necessários.

**E com relação a máquina que você utiliza na sua sala? Utiliza algum software específico?**

Não. Como a minha questão é motora e dos membros inferiores eu não necessito de adaptações na minha máquina.

**Como a universidade colabora para amenizar essas dificuldades? Ela disponibiliza os recursos em TA que você necessita?**

Sim, ela disponibiliza. Até vejo aqui que existem campanhas, semana da deficiência ou algumas ações do NAI que estão sendo realizadas aqui. Então, eu tenho observado que isso tem melhorado como um todo, especialmente para as pessoas que necessitam de adaptações maiores. Temos uma colega aqui que tem deficiência visual e eu vejo que ela está bem adaptada no trabalho. Claro que ainda são necessários mais avanços, mas tem sido positivo.

**Como você utiliza os recursos de TA em seu trabalho?**

Não, eu não utilizo.

**Que sugestões você daria para as dificuldades serem atendidas?**

Eu acho que trabalhar um pouco mais a acessibilidade do campus, porque tem partes aqui do campus que não tem acesso fácil pra quem tem deficiência física. Por exemplo, tem um complexo de salas aqui que não tem elevador ou rampas de acesso, apenas escadas. É um local complicado e eu vou lá de vez em quando realizar algum trabalho de auditoria. Os prédios que foram construídos pela prefeitura são bem adaptados, mas o restante da estrutura do campus precisa ter mais adaptação.

**Como é o seu relacionamento com a chefia e colegas de trabalho? Há barreiras no seu relacionamento com eles devido a sua deficiência?**

Bem tranquilo, tenho uma relação bem tranquila com os colegas e as chefias.

**Há outras PCD que trabalham junto a você?**

No mesmo setor não, mas como eu mencionei, tem outra servidora com deficiência no prédio. Somos colegas de trabalho de prédio (risos).

**Você conseguiria desempenhar sua função sem os recursos em TA ou acessibilidade implantados?**

Ficaria mais difícil né. Seria mais complicado a locomoção, as questões de dores e os meus joelhos que também acabam forçando mais e doendo. Para a minha pisada foi necessário desenvolver essas palmilhas especiais que eu utilizo.

**Você gostaria de acrescentar algo?**

Não, eu acho que é mais ou menos isso mesmo. Tem sido uma experiência muito boa trabalhar aqui na universidade, e não tenho sentido nenhum tipo de problema em relação as minhas limitações. Me sinto mais integrado como parte e como qualquer outro servidor da universidade.



## APÊNDICE I

### Entrevista 07

**Data:** 29/08/2018

**Entrevistador:** Geraldo Junior

**Tipo da entrevista:** Presencial

**Meio/ Local da entrevista:** Gravação de áudio

**Duração da entrevista:** 22 minutos e 24 segundos

**Nome:** P7

**Gênero:** Masculino

**Função/Cargo:** Enfermeiro do trabalho / Diretor de assuntos comunitários

#### **Como é o ingresso dos servidores com deficiência na instituição após aprovação no concurso público?**

O ingresso é muito semelhante com o de todos os servidores, a diferença é que caso ele não tenha prestado para uma vaga específica para pessoa com deficiência (PCD) e ele possua alguma deficiência ele tem que se auto declarar. Nesse momento, tanto ele quanto aquele que prestou para uma vaga específica para PCD ele é direcionado ao Núcleo de Acessibilidade e Inclusão (NAI) para ser avaliado, para ter uma conversa e expor um pouco da sua própria deficiência, das suas limitações e como ele se reconhece dentro da sua deficiência. Expor o que ele precisa e o que ele acha que pode lhe auxiliar. O NAI tem algumas ferramentas já prontas, compradas/adquiridas dentro da instituição, mas ele não tem tudo. A gente começa a adquirir alguns equipamentos baseados na deficiência do servidor e é a entrevista com o servidor, feita pelo NAI, que vai nos dar informações suficientes sobre a realidade dele e sobre como a gente pode ajuda-lo nesse ingresso. Em resumo é isso, ele chega e tem uma entrevista com o NAI que reúne as informações para tentar adaptar o ambiente de trabalho o máximo possível para a realidade desse servidor.

#### **É necessário algum laudo ou apenas a auto declaração é suficiente?**

Normalmente a PCD já possui um laudo médico e isso faz parte da sua documentação caso queira auto se declarar. No departamento de recursos humanos (RH) ele já apresenta essa documentação ou é esperado que ele já apresente. Caso isso não aconteça, o NAI pode solicitar durante a entrevista e caso fique alguma sombra de dúvida na Administração temos o recurso da perícia médica que vai laudar essa deficiência. Ela não é um pré-requisito obrigatório, mas ela pode ser utilizada em algum momento de dúvida.

#### **Há alguma política de acolhimento desses servidores?**

Olhando pelo lado administrativo, não se têm uma política aprovada como hoje a universidade tem a política do esporte, por exemplo. Então, nós não temos uma política própria da instituição, até porque existem leis que garantem isso e a gente se pauta na lei que é muito maior. A gente procura seguir a lei que garante os direitos e o que existe é o próprio núcleo institucionalizado. Esse núcleo tem ações específicas pautadas não só na lei, mas também na literatura que rege essa temática de deficiência, acessibilidade e inclusão.

**É realizada alguma análise do perfil, do tipo de deficiência e do ambiente de trabalho desses servidores antes de realizar a lotação?**

Normalmente não. O concurso na IFES é realizado e após a sua realização os setores mais carentes que recebem essa mão de obra. Isso não é realizado pra ninguém, nem pra PCD e nem pra pessoa que não possui algum tipo de deficiência. Esse servidor é encaminhado pro setor que mais precisa e, o que normalmente acontece, é que pra essa pessoa que foi aprovada na vaga reserva ou para aquele que se auto declarou será feita a avaliação ergonômica, baseada na engenharia de segurança e medicina do trabalho, para verificar se há algum tipo de risco laboral que possa prejudicá-lo ou que possa trazer outros agravamentos dentro das suas limitações. Isso já aconteceu na IFES, tinha um servidor com visão monocular que trabalhava no almoxarifado de início e nós fizemos a avaliação, constatamos que lá era um local perigoso para alguém que não tem a visão de um lado, dando um ponto cego muito grande pra ele, e que o almoxarifado é um local com muita ponta, muita coisa empilhada, muitas quinas e poderia gerar um acidente de trabalho e ele foi removido para outro setor. Isso acontece, mas não é uma regra e o atual pró-reitor, o Rogério, está com um plano em andamento para realizar isso a todo os servidores. Qualquer servidor quando entrar, antes de ser direcionado a algum setor, será entrevistado e aí a gente vai levar as qualidades, competências e habilidades no contexto curricular geral e direcionar para o setor que ele irá ser melhor aproveitado.

**Como é tratada a questão dos servidores que adquiriram uma deficiência após o ingresso na instituição?**

Isso também já aconteceu né... nós temos um servidor que sofreu um acidente de carro alguns anos atrás, ele caiu no rio e tem as lesões que sofreu durante o acidente. Ele perdeu os movimentos e sensibilidade de um dos lados e todo ano ele é avaliado por um médico do trabalho; ele também recebeu redução de carga horária de 50% para poder se dedicar ao seu tratamento fisioterápico, tentar a sua recuperação e restabelecer os seus movimentos. Esse ano ele está sendo avaliado pela terceira vez, se não me engano, e talvez ele retorne agora a sua carga horária total. Além desse cuidado médico de readaptação laboral, tivemos a readaptação ergonômica que foi feita no posto de trabalho antigo dele e quando ele mudou para o novo prédio houve uma nova avaliação, onde o ambiente de trabalho foi adaptado novamente.

**Você tem conhecimento sobre os recursos em TA que podem ser disponibilizados aos servidores com deficiência?**

Como eu disse anteriormente, nós temos alguns equipamentos, por exemplo, scanner para deficiente visual que vai traduzir os textos em braile; temos a impressora em braile; temos lupas de aumento que ampliam documentos varias vezes; temos televisões específicas para receber essas ampliações; temos calculadoras com voz; e temos softwares de legenda em tempo real para pessoas com deficiência auditiva. Que eu me recorde até o momento são estes. Estes equipamentos estão no NAI e quando nós temos alguma pessoa com deficiência que necessita deles, esses equipamentos são disponibilizados. No momento nós não temos nenhum servidor que precise destes equipamentos, mas temos alguns alunos que precisam. Nós tivemos uma servidora em Itabira que tem baixa visão e para ela foi disponibilizado alguns destes equipamentos para adaptar o ambiente de trabalho. Nós tentamos, também, dentro daquilo que nós não conseguimos suprir em termos de tecnologia assistiva, adaptar as atividades dos servidores e as possibilidades de realização. Tirando a realidade dessa servidora, eu não consigo me recordar de nenhum outro servidor que necessitou de tecnologia assistiva para desempenhar as suas funções até o momento.

### **Comente sobre as questões de acessibilidade no campus.**

Eu acho tudo precário! Todo mundo sabe que eu acho isso e por isso eu respondo com segurança. No entanto, nós avançamos muito nos últimos quatro ou cinco anos. Se você pegar a IFES em 2013 e início de 2014 não havia nenhuma acessibilidade. Não tinha piso tátil; não tinha plataforma elevatória; não tinha elevador; não tinha vagas para cadeirantes nos estacionamentos; não havia vagas de cadeirantes nas salas de aulas; não havia rampa de acesso em nenhum dos prédios e hoje nós temos praticamente mais de 90% do campus acessível a cadeirantes, cegos e isso é um avanço muito grande num período de tempo muito curto. Nós temos melhorado algumas coisas e ainda precisam ser feitos alguns ajustes em auditórios, por exemplo, deixando as vagas específicas para cadeirantes; garantindo acessibilidade; colocando piso tátil; poltronas especiais destinadas as PCD. O auditório da BIM tem a plataforma elevatória, mas a entrada do auditório é um degrau e isso não foi arrumado porque na época o auditório da elétrica tinha acesso a pessoas com deficiência e seria complicado investir dinheiro, naquele momento, na BIM sendo que haviam outras demandas de mais urgência. Infelizmente nosso auditório da elétrica pegou fogo e nós ficamos sem nada, mas temos o do QMap e procuramos realizar os eventos, principalmente os maiores e mais importantes, em locais que tenham acesso. Normalmente deixamos os eventos menores e com público mais restrito para os locais que não tenham acessibilidade implantada. Eu acho que muita coisa poderia ser melhorada, como um número de cadeiras de rodas maior para disponibilizar em termos de empréstimo; toda sala de aula deveria ter uma demarcação de vaga para cadeirante, sem exceção; banheiros adaptados nós temos muitos agora, em comparação de antes quando não tínhamos nenhum e acredito que todos os prédios tenham e não sejam mais um problema.

**Você atribui esses avanços nos campi da IFES a gestão ou apenas adequações as leis?**

Eu acho que é uma associação, por exemplo, as leis na última década têm sido mais cobradas pelo Ministério Público Federal (MPF), Estadual e pelo próprio cidadão se tornando fundamentais, pois são elas que garantem de fato do direito. Mas a gente sabe que no nosso país nem sempre a lei é cumprida e o maior exemplo disso são todas as prefeituras municipais, a lei estipula acesso total e Itajubá é um município que não possui acesso total estando em desacordo com a lei. Eu acredito que o gestor tem um papel importante e não ele sozinho, a equipe que está na administração tem essa responsabilidade conjunta. A afirmação do NAI nos últimos anos cooperou muito para esses avanços e é um fato que a IFES foi intimada pelo MPF a se adequar em termos de acessibilidade. Porém, se não fosse a estruturação e a afirmação do núcleo a administração não teria orientação necessária e o acompanhamento necessário para ter evoluído em áreas maiores que apenas por rampinha e corrimão. Então eu acredito que a administração tem sim seu crédito e a gente tem se preocupado bastante com isso.

**Na sua opinião quais são as dificuldades e quais são os benefícios em ter pessoas com deficiência compondo o quadro de servidores da IFES?**

Eu acho que são mais benefícios que dificuldades. As dificuldades nós encontramos normalmente atuando junto com a PCD, mas os benefícios vêm da conquista desse servidor que não beneficia apenas ele, mas a instituição como um todo. No olhar, no enxergar, no entender as limitações e as importâncias das adaptações e das mudanças. Então, se eu fosse falar sinceramente, acredito que seja 99% benefícios e 1% dificuldades, porque a PCD ela quer fazer, diferente da pessoa que não tem nada e não quer fazer. Essas pessoas querem se superar, se prontificam, participam das soluções e elas são parte da solução, não o problema. A instituição amadurece em termos de humanidade, de competências, de eficiência e eficácia, de respeito e são apenas benefícios. Acho que a maior dificuldade seja receber dinheiro do governo para aplicar nessas questões, as vezes a gente não faz por falta de recursos e orçamento.

**Você gostaria de acrescentar algo?**

Ainda temos muito para caminhar e esse ano estamos adaptando a parte esportiva, que é uma parte pouco lembrada. A gente se preocupa sempre com os laboratórios, auditórios, salas de aula e nem sempre considera que esses alunos ou servidores PCD devem ter e tem direito a ter acesso a lazer, esportes, recreação e socialização. Nós estamos conquistando esse acesso à área esportiva para as PCD. Hoje nós temos o basquete para cadeirantes que não é apenas para alunos ou servidores, mas para toda a comunidade. E a IFES é o único lugar na região que abriga uma quadra adaptada com rampas de acesso dentro das normas e, esse mês, começamos a implantação de uma plataforma elevatória nas arquibancadas com demarcação de lugares para cadeirantes. Também será aplicado piso tátil e é importante nós olharmos para essas coisas. Ainda precisamos investir mais porque temos passarelas que cortam a universidade sem nenhum tipo de acessibilidade; calçadas em desnível e sem rampas; muitos locais inadequados que foram feitos errados e precisam ser refeitos pensando na acessibilidade, mas faz parte do processo. O que não podemos é parar de cobrar e estudar sobre o assunto, como exemplo, temos o grupo do

NEFTI (Núcleo de Estudos em Formação Docente, Tecnologias e Inclusão) que estuda muito, produz muito e ajuda a toda comunidade. Se pensarmos em uma universidade de engenharia, nós nos envolvemos muito pouco e produzimos muito pouco para esse grupo nessa área e isso deveria ser revisto pela nossa IFES.