



UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS E HUMANAS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM GESTÃO DE ORGANIZAÇÕES
PÚBLICAS

Giseli Rodrigues Wagner

**INCLUSÃO E PERMANÊNCIA DE SERVIDORES COM DEFICIÊNCIA
NA UFSM: PROPOSTAS DE AÇÕES DE ACESSIBILIDADE**

Santa Maria, RS

2019

Giseli Rodrigues Wagner

**INCLUSÃO E PERMANÊNCIA DE SERVIDORES COM DEFICIÊNCIA NA UFSM:
PROPOSTAS DE AÇÕES DE ACESSIBILIDADE**

Dissertação apresentada ao Curso de Mestrado Profissional em Gestão de Organizações Públicas, da Universidade Federal de Santa Maria (UFSM, RS), como requisito parcial para obtenção do título de **Mestre em Gestão de Organizações Públicas**.

Orientadora: Prof^a Dr^a Márcia Zampieri Grohmann

Santa Maria, RS

2019

Wagner, Giseli Rodrigues
INCLUSÃO E PERMANÊNCIA DE SERVIDORES COM DEFICIÊNCIA
NA UFSM: PROPOSTAS DE AÇÕES DE ACESSIBILIDADE / Giseli
Rodrigues Wagner.- 2019.
168 p.; 30 cm

Orientadora: Márcia Zampieri Grohmann
Dissertação (mestrado) - Universidade Federal de Santa
Maria, Centro de Ciências Sociais e Humanas, Programa de
Pós-Graduação em Gestão de Organizações Públicas, RS, 2019

1. Acessibilidade 2. Inclusão 3. Permanência 4.
Servidores com Deficiência 5. UFSM I. Zampieri Grohmann,
Márcia II. Título.

Giseli Rodrigues Wagner

**INCLUSÃO E PERMANÊNCIA DE SERVIDORES COM DEFICIÊNCIA NA UFSM:
PROPOSTAS DE AÇÕES DE ACESSIBILIDADE**

Dissertação apresentada ao Curso de Mestrado Profissional em Gestão de Organizações Públicas, da Universidade Federal de Santa Maria (UFSM, RS), como requisito parcial para obtenção do título de **Mestre em Gestão de Organizações Públicas**.

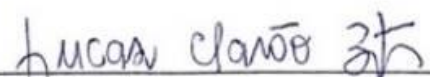
Aprovado em 07 de agosto de 2019



Márcia Zampieri Grohmann, Dra. (UFSM)
(Presidente/Orientadora)



Sílvia Maria de Oliveira Pavão, Dra. (UFSM)



Lucas Charão Brito, Dr. (UFN)

Santa Maria, RS

2019

DEDICATÓRIA

Este trabalho é dedicado a Sérgio, Magda e Márcia, pelo amor incondicional e alicerce inabalável que somos uns para os outros e a Luiz Fernando Rodrigues Wagner, que onde quer que esteja, está feliz e orgulhoso, contando pra todo mundo que a irmã é mestre.

AGRADECIMENTOS

À Deus, que sempre esteve do meu lado, me protegendo a vida inteira, mas que de uns tempos pra cá está cada vez mais próximo. Obrigada por confortar meu coração, entender minhas orações e me conduzir sempre pelos caminhos necessários para meu aprendizado, que continuem sendo caminhos de rodeados de amor, pessoas boas e muita felicidade.

Aos meus pais, Sérgio, Magda e Márcia, meus maiores incentivadores. Por acreditarem em mim, por serem porto seguro, por me dar todo amor do mundo e me fazer confiante nas minhas capacidades. Tudo que sou hoje é graças ao cuidado e apoio de vocês, e que seja sempre assim.

Aos demais da minha família, à vó Negrinha e família da Silveira, obrigada pela força emanada nas orações e desejos que tudo se concretizasse da melhor forma possível.

Ao Guilherme, por ter escolhido permanecer e ter conquistado um lugarzinho no meu coração e na minha vida. Obrigado por estar do meu lado nesses quase dois anos, pela paciência, cuidado e amor.

Aos meus amigos, que ao longo desta jornada intensa da pós-graduação sempre estiverem presentes, alegrando meus dias, mandando uma mensagem de incentivo, ouvindo minhas lamúrias e torcendo pra que tudo desse certo. Sejam amigos de uma vida ou mais recentes, pessoalmente ou nos grupos de WhatsApp, o apoio de vocês foi fundamental neste processo, obrigada.

A prof.^a Márcia Zampieri Grohmann, pela orientação, pela paciência diante de tantas dúvidas e pelos conhecimentos compartilhados na construção deste trabalho. Ao PPGOP, docentes, servidores e colegas da turma de 2017/2. Obrigada pela sabedoria transmitida, troca de experiências e camaradagem durante as aulas, trabalhos, artigos, entre outros.

À UFSM, que me oportunizou educação e trabalho, que é pública, gratuita e de qualidade, que acolhe a todos e todas e auxilia na realização de sonhos e de uma vida com mais conhecimento. Obrigada, também, aos servidores desta Instituição, que, gentilmente, colaboraram na realização deste estudo.

Serei sempre grata a todos vocês, muito obrigada!

RESUMO

INCLUSÃO E PERMANÊNCIA DE SERVIDORES COM DEFICIÊNCIA NA UFSM: PROPOSTAS DE AÇÕES DE ACESSIBILIDADE

AUTORA: Giseli Rodrigues Wagner
ORIENTADORA: Márcia Zampieri Grohmann

O ingresso das pessoas com deficiência no mercado de trabalho é assegurado em lei. No entanto, apenas possibilitar a vaga não garante a plena inclusão e permanência destas pessoas no âmbito laboral. É necessário que as organizações estejam preparadas e tenham em sua cultura a prática de ações de acessibilidade que contribuam para este processo. Neste sentido, o presente estudo teve como objetivo propor sugestões de ações de acessibilidade para ampliar a inclusão e permanência dos servidores com deficiência da UFSM. Para isso, foi realizada uma pesquisa com 26 servidores com deficiência da UFSM, 14 chefias imediatas destes servidores, um representante da PROGEP e um do Núcleo de Acessibilidade, visando compreender as perspectivas da acessibilidade na Instituição. O estudo caracterizou-se como quali-quantitativo, com caráter exploratório de estudo de caso. Na coleta de dados, para todos os participantes, foram utilizados questionários com perguntas dissertativas afim de traçar o panorama atual das ações de acessibilidade, inclusão e permanência na UFSM. Também, foram aplicados os questionários de Qualidade de Vida no Trabalho (CARVALHO-FREITAS, 2007) e a Escala de Satisfação e Atitudes (GUERREIRO; ALMEIDA; SILVA-FILHO, 2014) para os servidores com deficiência e o Inventário de Concepções de Deficiência em Situações de Trabalho e Inventário das Ações de Adequação das Condições e Práticas de Trabalho (CARVALHO-FREITAS, 2007) para as chefias imediatas. Os resultados encontrados indicam que a UFSM está no caminho para construir uma Universidade acessível, mas ainda necessita de ações que possam auxiliar na inclusão e permanência de seus servidores com deficiência. Assim, foram sugeridas ações nas 6 dimensões de acessibilidade propostas por Sasaki (2010), com recomendações nas dimensões arquitetônica, atitudinal, comunicacional, instrumental, metodológica e programática, como mapeamento das necessidades de adaptação dos prédios no Campus sede, ações de sensibilização da comunidade acadêmica, redigir documentos em formato acessível, dispor de instrumentos e materiais adaptados, qualificar profissionais para atuarem na temática das PcDs, cumprir as leis que amparam as PcDs, entre outros.

Palavras-chave: Acessibilidade. Inclusão. Permanência. Servidores com deficiência.

ABSTRACT

INCLUSION AND PERMANENCE OF SERVERS WITH DISABILITIES IN UFSM: PROPOSALS FOR ACCESSIBILITY ACTIONS

AUTHOR: Giseli Rodrigues Wagner

ADVISOR: Márcia Zampieri Grohmann

The entry of persons with disabilities into the labor market is ensured by law. However, only allowing the vacancy does not guarantee the full inclusion and permanence of these people in the workplace. It is necessary that organizations be prepared and have in their culture the practice of accessibility actions that contribute to this process. In this sense, the present study aimed to propose suggestions for accessibility actions to expand the inclusion and permanence of servers with disability in UFSM. For this purpose, a survey was carried out with 26 disabled UFSM servers, 14 immediate boss of these servers, one representative of PROGEP and one of the Accessibility Core, in order to understand the perspectives of accessibility in the Institution. The study was characterized as quali-quantitative, with exploratory character of case study. In the data collection, for all the participants, questionnaires with essay questions were used in order to outline the current panorama of the actions of accessibility, inclusion and permanence in UFSM. In addition, the questionnaires of Quality of Life at Work (CARVALHO-FREITAS, 2007) and the Satisfaction and Attitudes Scale (GUERREIRO; ALMEIDA; SILVA-FILHO, 2014) were applied to disabled servers and the Inventory of Disability Concepts in Work Situations and Inventory of Actions for Adequacy of Working Conditions and Practices (CARVALHO-FREITAS, 2007) for the immediate boss. The results indicate that UFSM is on the way to building an accessible University, but still needs actions that can help in the inclusion and permanence of its disabled servers. Thus, actions were suggested in the 6 dimensions of accessibility proposed by Sasaki (2010), with recommendations in the architectural, attitudinal, communicational, instrumental, methodological and programmatic dimensions., such as mapping of the adaptation needs of the buildings in the Campus, actions of sensitization of the academic community, write documents in accessible formats, have adapted instruments and materials, qualify professionals to work on the subject of the disabilities, comply with the laws that support the disabled people, among others.

Keywords: Accessibility. Inclusion. Permanence. Servers with disability.

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Matrizes de interpretação das deficiências	23
Quadro 2 - Principais leis/decretos para empregabilidade das PcDs	41
Quadro 3 - Características da amostra - servidores com deficiência	50
Quadro 4 - Características da amostra - chefias imediatas	51
Quadro 5 - Fatores e características do Questionário de Qualidade de Vida no Trabalho	52
Quadro 6 - Questões excluídas da ESA original e justificativas	54
Quadro 7 - Fatores e características da Escala de Satisfação e Atitudes de Pessoas com Deficiência	55
Quadro 8 - Itens e Fatores do ICD-ST e suas características	56
Quadro 9 - Itens e Fatores do IACPT e suas características	57
Quadro 10 - Síntese das questões dissertativas e respostas dos servidores com deficiência da UFSM	83
Quadro 11 - Síntese das questões dissertativas e respostas das chefias	89
Quadro 12 - Síntese das sugestões de ações de acessibilidade	131

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - Síntese dos procedimentos metodológicos	61
Figura 2 - Desenho da Pesquisa	62

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Classificação da amostra final	50
Tabela 2 - Perfil demográfico dos servidores com deficiência da UFSM	64
Tabela 3 - Características referentes as deficiências dos servidores com deficiência da UFSM	65
Tabela 4 - Recursos utilizados para deslocamento e comunicação pelos servidores com deficiência da UFSM	66
Tabela 5 - Percepção dos servidores com deficiência sobre legislação, NBR 9050 e Acessibilidade da UFSM	67
Tabela 6 - Perfil demográfico das chefias imediatas de servidores com deficiência da UFSM	68
Tabela 7 - Chefias e características das deficiências dos servidores subordinados	69
Tabela 8 - Chefias e o nível de acessibilidade da UFSM	70
Tabela 9 - Perfil demográfico, PCD na rotina laboral e nível de acessibilidade da UFSM na visão do Núcleo de Acessibilidade e PROGEP da UFSM	71
Tabela 10 - Bloco I - Sobre suas Condições de Trabalho	91
Tabela 11 - Bloco II - Sobre o Uso e Desenvolvimento de suas Capacidades	92
Tabela 12 - Bloco III: Sobre suas Oportunidades de Crescimento Profissional ...	93
Tabela 13 - Bloco IV: Sobre a Integração Social na Organização	94
Tabela 14 - Bloco V: Sobre seus Direitos na Instituição	95
Tabela 15 - Bloco VI: Sobre o Equilíbrio Trabalho e Vida	96
Tabela 16 - Bloco VII: Sobre a Relevância de seu Trabalho	97
Tabela 17 - Qualidade de Vida no Trabalho dos servidores com deficiência da UFSM	97
Tabela 18 - Influência do perfil na qualidade de vida no trabalho - Fator Integração Social na Organização X Sexo	98
Tabela 19 - Influência do perfil na qualidade de vida no trabalho - Fator Direitos na Instituição X Cargo	99
Tabela 20 - Influência do perfil na qualidade de vida no trabalho – Fatores Condições de Trabalho e Relevância do Trabalho X Tipo de Deficiência	99
Tabela 21 - Influência do perfil na qualidade de vida no trabalho – Fatores Condição de Trabalho e Integração Social na Organização X Idade	100
Tabela 22 - Nível de satisfação e atitudes dos servidores com deficiência da UFSM – Fator Estrutural	102
Tabela 23 - Nível de satisfação e atitudes dos servidores com deficiência da UFSM – Fator Operacional	103
Tabela 24 - Nível de satisfação e atitudes dos servidores com deficiência da UFSM – Fator Psicoafetivo	104
Tabela 25 - Nível de satisfação e atitudes dos servidores com deficiência da UFSM – Fator Atitude diante dos obstáculos	105
Tabela 26 - Satisfação e atitudes dos servidores com deficiência da UFSM	106
Tabela 27 - Influência do perfil na Escala de Satisfação e Atitudes - Fator Operacional X Sexo	107
Tabela 28 - Influência do perfil na Escala de Satisfação e Atitudes – Fator Operacional X Recursos para comunicação	107

Tabela 29 -	Influência do perfil na Escala de Satisfação e Atitudes - Fatores Estrutural, Operacional, Psicoafetivo e Atitude diante dos obstáculos X Recursos para deslocamento	108
Tabela 30 -	Influência do perfil na Escala de Satisfação e Atitudes - Fatores Estrutural e Psicoafetivo X Acessibilidade da UFSM	109
Tabela 31 -	Influência do perfil na Escala de Satisfação e Atitudes - Fator Psicoafetivo X Idade	111
Tabela 32 -	Influência do perfil na Escala de Satisfação e Atitudes - Fator Atitude diante dos obstáculos X Conhecimento da legislação sobre acessibilidade	111
Tabela 33 -	Chefias e concepções de deficiência em situações de trabalho – Fator Espiritual	113
Tabela 34 -	Chefias e concepções de deficiência em situações de trabalho – Fator Normalidade	113
Tabela 35 -	Chefias e concepções de deficiência em situações de trabalho – Fator Inclusão	114
Tabela 36 -	Chefias e concepções de deficiência em situações de trabalho – Fator Desempenho	115
Tabela 37 -	Chefias e concepções de deficiência em situações de trabalho – Fator Vínculo	116
Tabela 38 -	Chefias e concepções de deficiência em situações de trabalho – Fator Benefícios	116
Tabela 39 -	Chefias e concepções de deficiência em situações de trabalho – Fator Treinamento	117
Tabela 40 -	Chefias e concepções de deficiência em situações de trabalho – média dos fatores	117
Tabela 41 -	Influência do perfil nas concepções de deficiência em situações de trabalho - Fator Espiritual X Cargo	118
Tabela 42 -	Influência do perfil nas concepções de deficiência em situações de trabalho - Fator Espiritual X Acessibilidade na UFSM	118
Tabela 43 -	Chefias e adequações das condições e práticas de trabalho – Fator Adaptações	120
Tabela 44 -	Chefias e adequações das condições e práticas de trabalho – Fator Sensibilização	120
Tabela 45 -	Influência do perfil nas ações de adequação das condições de práticas de trabalho - Fator Adaptações X Cargo	121
Tabela 46 -	Influência do perfil nas ações de adequação das condições de práticas de trabalho - Fator Adaptações X Acessibilidade na UFSM	122
Tabela 47 -	Influência do perfil nas ações de adequação das condições de práticas de trabalho - Fator Sensibilização X Tipo de deficiência do subordinado	123

LISTA DE APÊNDICES

Apêndice 1 - Questionário aplicado à PROGEP	149
Apêndice 2 - Questionário aplicado ao Núcleo de Acessibilidade	151
Apêndice 3 - Questionário aplicado aos servidores com deficiência da UFSM	153
Apêndice 4 - Questionário aplicado às chefias imediatas	159
Apêndice 5 - Parecer de aprovação do CEP	163
Apêndice 6 - Autorização da PROGEP	166
Apêndice 7 - Autorização da PRPGP	167
Apêndice 8 - Termo de Consentimento Livre e Esclarecido	168

LISTA DE ABREVIACÕES

ABNT - Associação Brasileira de Normas Técnicas
CAED - Coordenadoria de Ações Educacionais
CCSH - Centro de Ciências Sociais e Humanas
CEP - Comitê de Ética e Pesquisa
CID - Classificação Internacional de Doenças
CIF - Classificação Internacional da Funcionalidade
CIMDE - Coordenadoria de Ingresso, Mobilidade e Desenvolvimento
CONEP - Comissão de Ética em Pesquisa
CNS - Conselho Nacional em Saúde
ESA - Escala de Satisfação e Atitudes de Pessoas com Deficiência
EUA – Estados Unidos da América
GEAIC - Gabinete de Estudos e Apoio Institucional Comunitário
IACPT - Inventário das Ações de Adequação das Condições e Práticas de Trabalho
IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
ICD - ST - Inventário de Concepções de Deficiência em Situações de Trabalho
IES – Instituição de Ensino Superior
LIBRAS – Língua Brasileira de Sinais
N - Número
NBR - Norma Brasileira
OIT – Organização Internacional do Trabalho
PcD - Pessoa com Deficiência
PROGEP - Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas
PROGRAD - Pró-Reitoria de Graduação
PRPGP – Pró-Reitoria de Pós-Graduação e Pesquisa
QVT - Questionário de Qualidade de Vida no Trabalho
RH - Recursos Humanos
SIE - Sistema de Informação para o Ensino
SPSS - Statistical Package for the Social Sciences
TAE – Técnico Administrativo em Educação
TCLE - Termo de Consentimento Livre e Esclarecido
UFSM - Universidade Federal de Santa Maria

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	15
1.1 PROBLEMÁTICA	16
1.2 OBJETIVO GERAL	19
1.3 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	19
1.4 JUSTIFICATIVA	19
1.5 ESTRUTURA DO TRABALHO	21
2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA	22
2.1 PESSOA COM DEFICIÊNCIA	22
2.2 INCLUSÃO E ACESSIBILIDADE	25
2.3 TRABALHADOR COM DEFICIÊNCIA	30
2.4 DIVERSIDADE E AÇÕES AFIRMATIVAS	35
3 MÉTODO	44
3.1 DELINEAMENTO DA PESQUISA	44
3.2 ESTUDO DE CASO: A UFSM	46
3.3 PESQUISA QUALITATIVA	48
3.3.1 Procedimentos da Pesquisa	48
3.4 PESQUISA QUANTITATIVA	49
3.4.1 População e Amostra	49
3.4.2 Instrumentos de Pesquisa	51
3.4.2.1 <i>Questionário de Qualidade de Vida no Trabalho</i>	52
3.4.2.2 <i>Escala de Satisfação e Atitudes de Pessoas com Deficiência</i>	53
3.4.2.3 <i>Inventário de Concepções de Deficiência em Situações de Trabalho</i>	55
3.4.2.4 <i>Inventário das Ações de Adequação das Condições e Práticas de Trabalho</i>	56
3.4.3 Procedimentos de Coleta de Dados	57
3.5 ANÁLISE DE DADOS	59
3.6 ASPECTOS ÉTICOS	59
3.6.1 Riscos e Benefícios	60
3.7 SÍNTESE DOS PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS	60
3.8 DESENHO DA PESQUISA	61
4 RESULTADOS	63
4.1 PERFIL DA AMOSTRA	63
4.1.1 Servidores com deficiência da UFSM	63
4.1.2 Chefias Imediatas	68
4.1.3 PROGEP e Núcleo de Acessibilidade	70
4.2 PANORAMA ATUAL DA UFSM: AÇÕES DE ACESSIBILIDADE, INCLUSÃO E PERMANÊNCIA	71
4.2.1 Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas	72
4.2.2 Núcleo de Acessibilidade	73
4.2.3 Servidores com Deficiência	75
4.2.4 Chefias Imediatas	85
4.3 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DOS SERVIDORES COM DEFICIÊNCIA DA UFSM	90
4.4 SATISFAÇÃO E ATITUDE DOS SERVIDORES COM DEFICIÊNCIA DA UFSM	101
4.5 CHEFIAS E AS CONCEPÇÕES DE DEFICIÊNCIA EM SITUAÇÕES DE TRABALHO	112

4.6 CHEFIAS E AS AÇÕES DE ADEQUAÇÃO DAS CONDIÇÕES E PRÁTICAS DE TRABALHO	119
5 SUGESTÕES DE AÇÕES DE ACESSIBILIDADE	125
5.1 ACESSIBILIDADE ARQUITETÔNICA	125
5.2 ACESSIBILIDADE ATITUDINAL	126
5.3 ACESSIBILIDADE COMUNICACIONAL	128
5.4 ACESSIBILIDADE INSTRUMENTAL	129
5.5 ACESSIBILIDADE METODOLÓGICA	130
5.6 ACESSIBILIDADE PROGRAMÁTICA	130
5.7 SÍNTESE DAS SUGESTÕES DE AÇÕES DE ACESSIBILIDADE	131
6 CONSIDERAÇÕES FINAIS	133
REFERÊNCIAS	141
APÊNDICES	148

1 INTRODUÇÃO

Acessibilidade é um direito do cidadão assegurado por lei para que as pessoas com deficiência (PcDs) tenham a possibilidade de usufruir de recursos e ações no âmbito social (LAMÔNICA et al., 2008). Pessoas que possuem algum tipo de limitação, necessitam de adaptações para que possam realizar suas atividades diárias de lazer, saúde, educação e trabalho. França e Pagliuca (2008) entendem que a deficiência acarreta restrição da independência, assim as pessoas com deficiência desenvolvem um movimento com vistas a assegurar acessibilidade aos bens e serviços ofertados à sociedade plural como forma de garantir sua autonomia e cidadania.

Quando se trata do trabalhador com deficiência, além das atenções básicas que as organizações desenvolvem para satisfazer as necessidades de seus colaboradores, devem ser adaptadas medidas que possibilitem o pleno desenvolvimento laboral do trabalhador. Essas medidas podem ser designadas como ações de acessibilidade. Hoffmann, Traverso e Zanini (2014, p. 1) apontam que “as medidas de inclusão como ações afirmativas fazem parte da construção de uma sociedade mais justa e igualitária, capaz de dignificar, quem antes era excluído, por meio da inserção no ambiente de trabalho”.

Atualmente, há leis que garantem vagas aos trabalhadores com deficiência no mercado de trabalho, inclusive no serviço público. Nesse sentido, há uma homogeneidade no discurso de autores que dissertam sobre este tema, afirmando que a inclusão no trabalho das pessoas com deficiência deve ir além da garantia da vaga, sendo uma colaboração conjunta dos colegas, gestores e dos próprios trabalhadores com deficiência (TOLDRÁ, 2009; CAMPOS; VASCONCELLOS; KRUGLIANSKAS, 2013; MACCALI et al., 2015; PEREIRA; BIZELLI; LEITE, 2017; FREITAS et al., 2017). Com isso, percebe-se necessário que as organizações disponham de condições dignas para receber e manter seus trabalhadores, principalmente aqueles que carecem de um ambiente adaptado, considerando a diferença da inclusão com a simples inserção na instituição (CAMPOS; VASCONCELLOS; KRUGLIANSKAS, 2013).

Muitas organizações, através de uma política de gestão da diversidade, buscam em seu discurso garantir que a inclusão não esteja condicionada apenas ao cumprimento da lei. Todavia, Marques, Moreira e Lima (2017), trazem relatos de trabalhadores com deficiência que se depararam com diversas barreiras ao ingressar no setor ao qual foram designados, frequentemente passando por situações constrangedoras com chefes e colegas, necessitando solicitar transferência de setor. Com o intuito de modificar esta realidade, estudos indicaram que existe a necessidade do desenvolvimento de programas educacionais com funcionários e

gestores com o objetivo de modificar suas concepções acerca do trabalho das pessoas com deficiência, garantir a justiça social e evitar a segregação (MACCALI et al., 2015; PEREIRA; BIZELLI; LEITE, 2017).

Sendo uma instituição pública de ensino, a Universidade Federal de Santa Maria seleciona seus servidores através de concurso público, e sua estrutura administrativa conta com setores específicos para formular ações que visam melhorar a qualidade de vida dos servidores no seu labor diário, inclusive com ações de acessibilidade voltadas aos servidores com deficiência. Para estes, a reserva de vagas, amparada na Lei 8112/90 (BRASIL, 1990), é o principal recurso válido para ingresso no trabalho do setor público. Neste sentido, surge o objetivo de propor sugestões de ações de acessibilidade para a inclusão e permanência de servidores com deficiência na Universidade Federal de Santa Maria (UFSM), afim de possibilitar à Instituição uma gestão da diversidade mais eficiente, permitindo a máxima inclusão das pessoas com deficiência em seus setores de trabalho.

Perceber os motivos que conduzem à permanência dos trabalhadores que apresentam alguma limitação permite aos gestores que disponibilizem ações visando o potencial e as capacidades de seus colaboradores (LORENZO; SILVA, 2017), bem como promover discussões acerca da preparação das organizações para receber esses profissionais e desenvolver uma política de gestão abrangente, respeitando a diversidade. A efetiva inclusão das PcDs no mercado de trabalho depende também das condições estruturais, funcionais, organizacionais e sociais que compõe o ambiente no qual o indivíduo irá integrar-se (MACCALI et al., 2015). Assim, as ações de acessibilidade devem promover não só a ocupação da vaga, mas também a inclusão e permanência satisfatória dos trabalhadores com deficiência no ambiente organizacional.

1.1 PROBLEMÁTICA

Nos últimos anos, tem sido cada vez maior o número de pessoas com deficiência inseridas no mercado de trabalho, muitas vezes amparadas por leis, como a 8213/91, que definiu que empresas com mais de 100 empregados dever prever uma reserva de vagas de 2 a 5% para pessoas com deficiência. Em relação aos servidores federais, a lei 8112/90 traz, no artigo 5º, § 2º:

Às pessoas com deficiência é assegurado o direito de se inscrever em concurso público para provimento de cargo cujas atribuições sejam compatíveis com a deficiência de

que são portadoras; para tais pessoas serão reservadas até 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas no concurso (BRASIL, 1990).

Além disso, a lei 8112/90 também assegura horário especial para o servidor com deficiência, quando comprovada a necessidade, independentemente de compensação de horário. No entanto, apenas propiciar a ocupação da vaga se torna insuficiente. É necessário que seja assegurada a pessoa com deficiência a permanência no local de trabalho, bem como condições ideais para que estes possam exercer de forma eficiente suas atribuições. Hoffmann; Traverso e Zanini (2014, p. 3) afirmam que “o desafio da inclusão é ainda maior quando colocada em pauta a subjetividade do trabalho, as relações interpessoais e seus reflexos nas vivências de prazer e sofrimento no trabalho”, sendo indispensável a adequação das organizações e seus gestores aos trabalhadores que apresentam algum tipo de limitação.

Pereira, Bizelli e Leite (2017) identificaram um despreparo nas organizações laborais afim de receber os trabalhadores com deficiência, principalmente no que tange barreiras físicas ou arquitetônicas. Corroborando com estes autores, o estudo de Marques, Moreira e Lima (2017), que analisou a experiência de inclusão de pessoas com deficiência que trabalham em uma Universidade Pública, traz no relato de um de seus entrevistados que “[...] a única barreira maior é a física, porque o cadeirante aqui no prédio não tem acesso ao andar superior [...]”. No entanto, os obstáculos que devem ser transpostos pelas pessoas com deficiência não se restringem apenas ao ambiente físico, abrangendo também o psicossocial. A Lei 13.146/2015 traz o conceito de barreira como:

Art. 3º Para fins de aplicação desta Lei, consideram-se:

I - barreiras: qualquer entrave, obstáculo, atitude ou comportamento que limite ou impeça a participação social da pessoa, bem como o gozo, a fruição e o exercício de seus direitos à acessibilidade, à liberdade de movimento e de expressão, à comunicação, ao acesso à informação, à compreensão, à circulação com segurança, entre outros (BRASIL, 2015).

A conceituação de incluir vai além de compartilhar do mesmo local de trabalho de uma pessoa com deficiência ou simplesmente tolerar a presença desta. Fernandes, Moura e Ribeiro (2011, p. 4), trazem que inclusão “implica na adequação da estrutura organizacional às pessoas, suas respectivas características e as competências que as mesmas estão em condições de oferecer”. Os autores apontam ainda que um dos maiores problemas que impedem a inclusão das PcDs nas organizações está na área de recursos humanos, que apresenta preconceito e insegurança acerca da produtividade destes trabalhadores. Alguns gestores ao serem informados que irão receber pessoas com deficiência na sua equipe, tentam negociar o encaminhamento deste indivíduo para outro setor (FREITAS et al., 2017). O preconceito

também pode ser percebido em diferentes situações do cotidiano, esbarrando nos limites do processo organizacional de gestão das pessoas com deficiência, quando estas são questionadas acerca de sua capacidade laboral, muitas vezes responsabilizadas equivocadamente por falhas ocorridas no setor, afetando sua situação psicológica. (LEÃO; SILVA, 2012).

Quanto aos colegas de trabalho, Pereira, Bizelli e Leite (2017, p. 11) afirmam que estes “buscam proteger aqueles que não são capazes de realizar determinada tarefa; ou pior, disseminam uma cultura de piedade e compaixão, causando incômodo às pessoas com deficiência”. Também se percebe uma subjetividade das relações entre os colegas, refletindo um histórico de discriminação e segregação, subestimando capacidades e tratando as pessoas com deficiência de forma paternalista e assistencialista, gerando constrangimentos. (HOFFMANN; TRAVERSO; ZANINI, 2014). Diante do exposto, nota-se que a permanência das PcDs nos locais de trabalho torna-se árdua e muitas vezes insustentável. Por isso, a transposição destas barreiras deve ser garantida, para que todas as pessoas que apresentam limitações tenham amplo acesso as condições necessárias para uma apropriada qualidade de vida, desenvolvendo relações satisfatórias no âmbito pessoal e profissional.

Neste contexto, perceber uma uniformidade nas ações que visam incluir os servidores nas instituições públicas vai ao encontro do princípio da impessoalidade na administração pública, que visa tratar igualmente todos os cidadãos. Contudo, para garantir a igualdade efetiva de oportunidades e de tratamento entre trabalhadores com deficiência e os demais trabalhadores são necessárias algumas medidas especiais (BRASIL, 2004). Entender as necessidades que a inclusão da maioria dos servidores com deficiência requer, bem como suas peculiaridades individuais no decorrer das atividades laborais, possibilita aos gestores uma melhor administração dos recursos humanos nas organizações. Sendo a UFSM uma Instituição Federal de Ensino Superior, vinculada as determinações da legislação vigente, tem suas ações de acessibilidades promovidas com o objetivo de criar condições de acessibilidade e permanência aos alunos e servidores. No entanto, percebe-se uma ênfase as ações voltadas aos discentes, com uma série de programas específicos para este segmento (NÚCLEO DE ACESSIBILIDADE, UFSM, 2018).

Assim, para solucionar os principais problemas apontados acima, este trabalho está guiado pelo seguinte problema principal de pesquisa:

Quais as ações de acessibilidade necessárias para aprimorar a inclusão e permanência de servidores com deficiência na Universidade Federal de Santa Maria?

1.2 OBJETIVO GERAL

- Propor sugestões de ações de acessibilidade para ampliar a inclusão e permanência dos servidores com deficiência da UFSM.

1.3 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Identificar as ações de acessibilidade voltadas a inclusão e permanência dos servidores com deficiência na UFSM;
- Compreender como os servidores com deficiência e suas chefias percebem a acessibilidade na UFSM;
- Verificar a qualidade de vida no trabalho, satisfação e atitude dos servidores com deficiência da UFSM relacionadas a acessibilidade da Instituição;
- Verificar a percepção dos gestores acerca dos servidores com deficiência da UFSM, em relação as concepções de deficiência e adequações das condições de trabalho para o servidor com deficiência na Instituição.

1.4 JUTIFICATIVA

Perceber a inclusão do trabalhador com deficiência no mercado de trabalho tem considerável importância e tem sido objeto de estudo para diversos autores no meio acadêmico, principalmente tratando da obrigatoriedade da contratação de pessoas com deficiência por empresas com mais de 100 funcionários, estabelecida pela Lei 8213/91 (BRASIL, 1991). Parte destas pesquisas buscam compreender como se dá o processo seletivo para estas pessoas (FERNANDES; MOURA; RIBEIRO, 2011; MACALI et al., 2015; LORENZO; SILVA, 2017), outras trazem sobre os desafios enfrentados na rotina laboral, tanto para as PcDs (LIMA et al., 2013; TOLDRÁ, 2009) quanto para as empresas (FREITAS et al., 2017; BRUNSTEIN; SERRANO, 2008), demonstrando a relevância e contemporaneidade do tema.

No entanto, no que se refere a servidores com deficiência, são incipientes os estudos encontrados que tratam sobre os trabalhadores de instituições públicas (HOFFMANN; TRAVERSO; ZANINI, 2014), mesmo com a previsão que até 20% dos cargos públicos em

concursos sejam destinados a pessoas com deficiência (BRASIL, 1990). Marques, Moreira e Lima (2017) pesquisaram as percepções das pessoas com deficiência que trabalham em uma universidade pública federal sobre suas experiências de inclusão nos seus grupos de trabalho. Os autores apontam que a inclusão das pessoas com deficiência no setor público ainda apresenta barreiras de ordem burocrática e centralização de decisões, enfatizando a necessidade de pesquisas na área da inclusão e diversidade.

Hoffmann, Travesso e Zanini (2014), caracterizaram o serviço público federal de Santa Maria como ambiente de trabalho favorável para as pessoas com deficiência e afirmam que a produção acadêmica sobre este assunto é extremamente importante pois pode refletir a eficiência e eficácia das ações relacionadas ao tema. Leão e Silva (2012, p. 3) consideram “relevante compreender como ocorrem as relações objetivas e subjetivas de trabalhadores com deficiência no contexto formal de trabalho em que estão inseridos”, demonstrando que é fundamental saber a opinião desses acerca de seu ambiente de trabalho afim de definir as necessidades de adaptação mútua, trabalhador e instituição. Ventosa (2012) sugere que uma das alternativas para auxiliar na inclusão e permanência destes em seus locais de trabalho seria a criação de um guia de integração para pessoas com deficiência, que pudesse servir de referência, principalmente para as pessoas que não estão familiarizadas com esse tipo de diversidade.

Para Pereira, Bizelli e Leite (2017), ainda há muito para se fazer afim de que a participação de pessoas com deficiência no mundo do trabalho formal se torne mais concreta. Os autores afirmam que deve se cuidar da permanência para transformar o trabalho desse público em algo produtivo no que tange o serviço público. Por isso, é indispensável que as Instituições Públicas apresentem ações de acessibilidade destinadas aos seus servidores com deficiência permitindo um melhor desempenho das funções atribuídas.

Conhecer as ações de acessibilidade que a Universidade Federal de Santa Maria dispõe especialmente para os servidores com deficiência, facilita a compreensão da opinião dos próprios servidores com deficiência da Instituição, juntamente com a percepção das chefias destes servidores, permitindo entender onde há contentamento e quais adequações precisam ser realizadas.

Diante do exposto, o presente estudo justifica-se pela importância e relevância do tema, considerando a escassez de ações voltadas especificamente para os servidores, além da intenção de propor sugestões de ações de acessibilidade que poderão proporcionar a inclusão e permanência dos servidores com deficiência, garantindo a plena atividade laboral destes na UFSM e nas demais instituições públicas.

1.5 ESTRUTURA DO TRABALHO

Este projeto está estruturado em 6 capítulos. Inicialmente, apresenta-se a Introdução, contendo a problemática, objetivo geral e específicos e a justificativa. No segundo capítulo é contemplada a fundamentação teórica, contendo uma revisão sobre a Pessoa com Deficiência, Inclusão e Acessibilidade, Trabalhador com Deficiência e Diversidade e Ações Afirmativas.

A metodologia da pesquisa está presente no capítulo 3, caracterizando e identificando os procedimentos adotados para a realização do estudo. O capítulo 4 apresenta os resultados, com o perfil da amostra, o panorama atual da UFSM para as ações de acessibilidade, inclusão e permanência, seguido pela Qualidade de Vida no Trabalho e Satisfação e Atitudes dos servidores com deficiência da UFSM, e pela opinião das chefias acerca das Concepções das Deficiências e Adequações das Condições e Práticas de Trabalho. No capítulo 5, estão propostas as sugestões de ações de acessibilidade e, finalizando, as considerações finais são encontradas no capítulo 6. Por fim, estão apresentadas as referências utilizadas, seguidas pelos apêndices.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Nesse capítulo são apresentadas as principais teorias que embasam essa dissertação. A perspectiva é que se possa compreender o que tem sido produzido acerca das pessoas com deficiência, definindo inclusão e acessibilidade. Além disso, expõe-se a situação do trabalhador com deficiência no mercado de trabalho e sua importância, além de como as organizações administram da gestão da diversidade e as ações afirmativas para tal.

2.1 PESSOA COM DEFICIÊNCIA

Neste estudo optou-se pela utilização do termo “Pessoa com Deficiência”, tendo em vista que é o mais adotado em estudos recentes, devido esta nomenclatura ter sido estabelecida pela Convenção Internacional sobre os direitos das pessoas com deficiência (BRASIL, 2009) e a mesma adotada no recente Estatuto Nacional da Pessoa com Deficiência (BRASIL, 2015) (LORENZO; SILVA, 2017). Carvalho-Freitas e colaboradores (2017) trazem que a terminologia “Pessoa com Deficiência” abrange discussões políticas e críticas da sociedade, é utilizado nas legislações nacionais e internacionais, e ganha força pelas políticas públicas e pelo uso das próprias pessoas com deficiência.

Segundo o Censo de 2010, realizado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), o Brasil possui mais de 45 milhões de pessoas com algum tipo de deficiência, o que expressa cerca de 23,9% da população (BRASIL, 2010). Houve um aumento deste número quando comparado a censos anteriores, tendo implicações diretas no modo como a sociedade deve se organizar para tratar a deficiência de forma mais justa e igualitária (SANTOS, 2008). De acordo com o Estatuto da Pessoa com Deficiência (BRASIL, 2015), 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).

Entendida como um efeito biológico, Assis (2016) aponta que a deficiência é um fenômeno que pode acometer qualquer indivíduo, de forma permanente ou temporária, em diferentes fases da vida. Para o autor, a deficiência é caracterizada por dificuldades orgânicas, que limitam e incapacitam o indivíduo de desempenhar funções relacionadas a atividades da vida diária e/ou de natureza laboral. A deficiência configura-se como tal a partir do momento em que, na interação com os demais indivíduos da sociedade, ocorre o surgimento de barreiras

que impossibilitam, com efeito, a participação efetiva das PcDs. Assim, de acordo com as especificidades de cada indivíduo, diante de diferentes situações, é importante identificar soluções adequadas para possibilitar a plena participação de todos (ASSIS, 2016).

Carvalho-Freitas (2007), apresenta um compilado sobre as formas de interpretação da deficiência ao longo da história e que se mantém na atualidade, entendendo que estas são importantes para a gestão desta dimensão da diversidade, influenciando nas ações e escolha das pessoas. Para a autora, as concepções de deficiência podem ser caracterizadas como matrizes interpretativas, que moldam e legitimam a distinção das pessoas com deficiência. Analisando diversos períodos históricos, podemos observar no Quadro 1 as principais matrizes de interpretação de deficiência propostas pela autora:

Quadro 1 – Matrizes de interpretação das deficiências

(continua)

Matriz Interpretativa	Período (origem)	Conceito	Possibilidade de inserção da PCD
Modelo da subsistência/sobrevivência	Grécia Antiga	Pensamento mítico como forma de expressar a realidade (Mito de Hefésios). Inserção admitida mediante a comprovação da contribuição social por parte da pessoa com deficiência.	Integração mediante comprovação de contribuição social efetiva, através do trabalho.
	Pós Segunda Guerra	Necessidade de homens para o mercado de trabalho X ex-combatentes mutilados pela guerra. Europa Ocidental necessita da contribuição social das PcDs, que provam sua capacidade através do trabalho.	
Sociedade ideal e função instrumental da pessoa	Período Clássico (entre o séc. VI a. C. e o ano 322 a. C)	Atividades econômicas enfraquecem o poder explicativo dos mitos. Período de formas perfeitas na arquitetura e na arte, de busca de participação do cidadão na política. Não há lugar para os deficientes, e seu abandono é encarado como uma atitude natural e adequada	Ausência da possibilidade de integração.
	Primeiras décadas do séc. XX	A teoria do inglês Francis Galton, que afirmava que “a miséria não era histórica e socialmente produzida, mas fruto da incapacidade de espíritos e corpos inferiores em se adaptar às novas condições de evolução da espécie”, aliada a justificativa da redução de custos do Estado com a manutenção de deficientes físicos e mentais, houve a eliminação de inúmeros indivíduos incapacitados. Na Alemanha nazista, a “Operação Eutanásia” matou mais de duzentos mil alemães com alguma deficiência.	

(continuação)

Matriz Interpretativa	Período (origem)	Conceito	Possibilidade de inserção da PCD
Sociedade ideal e função instrumental da pessoa	Atualidade	Ação de pessoas que se recusam a frequentar o mesmo ambiente que as PcDs, que agridem verbalmente essas pessoas afirmando que são um peso para o orçamento público, dos grupos neonazistas que as agridem fisicamente e argumentam que se elas vivessem na época de Hitler seu destino seria a câmara de gás.	Ausência da possibilidade de integração.
Fenômeno Espiritual	Idade Média (séc. IV ao séc. XIV)	A ética cristã reprime a tendência a livrar-se da pessoa com deficiência por meio do abandono ou da ausência de alimentação. As PcDs precisam ser mantidas e cuidadas, mas ainda são segregadas, reafirmando a contradição “castigo x caridade”.	Segregação em instituições de caridade separadas da sociedade ou exposição pública sujeita à compaixão. O sentimento de caridade é fator determinante nesta matriz.
	Atualidade	Muitas pessoas rotulam as PcDs, principalmente crianças, como anjos. Associam os professores, pais e todos aqueles que trabalham com PcDs à “seres abnegados, santificados em vida, servidores do bem”.	
Normalidade	Idade Moderna	O desenvolvimento da medicina percebe a concepção de deficiência como manifestação da doença. A visão mecanicista da época também vê o corpo como uma máquina, e as deficiências como disfunção de uma ou mais peças. Considera deficiência como um desvio quando o padrão é a normalidade	Segregação em instituições hospitalares, psiquiátricas e em áreas de trabalho específicas ou inserção da pessoa com deficiência mediante sua “retificação” e adequação social.
	Atualidade	Percebe-se quando PcDs são segregados e mantidos em espaços diferenciados das demais pessoas, entregues aos cuidados de escolas especializadas e oficinas de trabalho protegidas. Também é percebido no trabalho, quando as PcDs são alocadas usando a deficiência como critério, e não o potencial destas pessoas.	
Inclusão Social	Século XX	Organizações Intergovernamentais passam a apoiar a equiparação de oportunidades para as pessoas com deficiência e a criar um intercâmbio de conhecimentos. Nesta matriz, as ações ou intenções decorrentes são de modificação da sociedade para ser acessível a todos.	Inclusão das pessoas com deficiência a partir das modificações dos espaços sociais visando ser acessível a todos
	Atualidade	Novo modelo de interpretação das deficiências. Perde o caráter individual e remodela as ações sociais, procurando ajustar o ambiente também à natureza das pessoas com deficiência.	
Técnica	Atualidade	Interpretação técnica da diversidade, vista como recurso a ser controlado, planejado e administrado para a obtenção de resultados para as organizações de trabalho, o que oferece às pessoas com deficiência a possibilidade real de inclusão nas organizações.	Inclusão no trabalho das pessoas com deficiência e gestão do trabalho dessas pessoas como um recurso dentro das organizações.

Fonte: adaptado de Carvalho-Freitas (2007).

Santos (2016), aponta que ao mudarem as concepções de um tema em função das mudanças paradigmáticas, até as novas compreensões alcançarem as práticas cotidianas demanda tempo. Assim, pode-se compreender as mudanças lentas e graduais ao longo da história sobre a descrição da deficiência. Para o autor, as Ciências Sociais percebem as deficiências como um dos aspectos componentes da diversidade humana, para as quais as atitudes públicas, culturais e institucionais deveriam promover a justiça social. Já para Nogueira e Colaboradores (2016), definir deficiência ainda é um processo complexo, pois não se pode falar o termo de forma abstrata e generalista. Deve-se pensar em pessoas com deficiência, que são das mais diversas sociedades, classes sociais e culturas. Logo, o tratamento da PcD deve ser individual, pois esta possui uma história de vida única e a sociedade em que vive determinará as possibilidades de ela enfrentar essa condição e as limitações às quais estará submetida.

Observam-se avanços gradativos na forma como a sociedade vem tratando o fenômeno da deficiência. É perceptível que o modo como a sociedade interpreta a deficiência e se relaciona com as pessoas sob esta condição, passou por diversas alterações ao longo da história (CAMARGO; GOULART JÚNIOR; LEITE, 2017). Atualmente, há o reconhecimento de que a pessoa com deficiência tem os mesmos direitos à livre escolha e a usufruir das oportunidades disponíveis na sociedade como qualquer outra, independente do seu tipo de deficiência e o grau de comprometimento que apresente, cabendo à sociedade reorganizar-se, para garantir a qualquer um, independentemente das peculiaridades individuais, acesso a tudo que a constitui e a caracteriza (BEZERRA; VIEIRA, 2012). Carvalho-Freitas e Marques (2007), trazem que os estudos sobre a diversidade, que contemplam a inserção de pessoas com deficiência, tanto na sociedade quanto na educação ou no trabalho, são unânimes ao considerar a relevância social desse grupo. Portanto, é preciso pensar possibilidades de desenvolvimento e ascensão das PcDs, com métodos eficazes para qualificá-las e gerir suas potencialidades. Para estas pessoas, cabe também demonstrarem seu valor, apresentarem sua autonomia e independência e desenvolverem seu crescimento profissional (MAIA; CARVALHO-FREITAS, 2015).

2.2 INCLUSÃO E ACESSIBILIDADE

A discussão acerca da inclusão de pessoas com deficiência na sociedade contemporânea é um tema amplo e de reconhecida importância. A construção histórica do significado, das interpretações e dos questionamentos sobre o conceito de inclusão, diante de sua complexidade, consolida um movimento que prevê a participação de segmentos populacionais diversos, na garantia da ocupação de diferentes locais pelo emprego do adjetivo, que juntamente com a

pressão de organismos e acordo internacionais, tem contribuído significativamente para o processo de inclusão (PEREIRA; BIZELLI; LEITE, 2017). Camargo, Goulart Júnior e Leite (2017), trazem o entendimento de inclusão social como a possibilidade da pessoa com deficiência, e dos demais cidadãos, vivenciarem uma efetiva participação na vida social, econômica, cultural e política dos contextos de sua inserção, tendo respeitados os seus direitos, independentemente de sua classe social, raça, religião, sexo etc. Sendo um processo interativo, bidirecional, em que se realizam intervenções junto ao indivíduo, a título de qualificá-lo, e junto ao contexto social para torná-lo acessível, proporcionando a participação de todos.

Cirino (2016), traz que a concepção da inclusão, tanto social quanto de outro caráter, é fundamentada em ideias de reconhecimento e aceitação da diversidade entre as pessoas e a sociedade, suas escolhas e práticas, de maneira ampla. Dessa forma, a questão jurídica está sempre presente nas discussões sobre inclusão, trazendo o princípio da igualdade e da garantia de direitos. Tratando-se de um processo bastante lento e complexo, a inclusão demanda transformações, tanto pelas pessoas com deficiência quanto pelo meio social no qual ela está inserida.

Segundo Silva, Furtado e Andrade (2018), o modo como as pessoas com deficiência foram e continuam sendo tratadas na vida em sociedade bem como a construção de leis para esse público, foram influenciadas por diversos paradigmas existentes na história e atualmente são influenciadas pelo modelo de inclusão. As autoras compreendem que, de acordo com o paradigma da inclusão, a deficiência não está instalada no indivíduo, cabendo somente a ele buscar o seu desenvolvimento, mas a sociedade também possui o papel de encontrar meios que garantam o desenvolvimento e a inclusão das pessoas com deficiência, tendo em vista o direito destas ao acesso a bens comuns da vida em comunidade. Indo ao encontro do exposto, para Almeida e Ferreira (2018), a perspectiva social da deficiência compreende a inclusão como um duplo movimento de adequação, da sociedade para com a pessoa com deficiência e vice-versa, exigindo que suas instituições se modifiquem a fim de atender ao ser humano na sua diversidade.

Quando se trata do mercado de trabalho, a inclusão efetiva das pessoas com deficiência depende tanto de preparo profissional quanto das condições estruturais, funcionais, organizacionais e sociais que permeiam o ambiente no qual o indivíduo irá integrar-se, para que sua contratação não seja somente por bondade ou em face da obrigatoriedade legal (MACCALI, 2015). Incluir não é apenas estar fisicamente presente, ou compartilhar do mesmo local de uma pessoa com deficiência ou tolerar a presença dessas pessoas no local de trabalho. A inclusão não permite que somente a PcD se esforce para ingressar na sociedade, mas que as demais

peças auxiliem para que esse processo aconteça. Implica na adequação da estrutura organizacional às pessoas, suas respectivas características e as competências (FERNANDES; MOURA; RIBEIRO, 2011).

O simples fato de contratar uma pessoa com deficiência não caracteriza uma organização como inclusiva. Esta ação pode ser denominada como “integração”, que segundo Sasaki (2010), consiste no esforço de inserir na sociedade pessoas com deficiência que alcançaram um nível de competência compatível com os padrões sociais vigentes, é a inserção da pessoa com deficiência preparada para conviver na sociedade. Já inclusão, para o autor, consiste em modificar a sociedade como pré-requisito para que a pessoa com deficiência possa buscar seu desenvolvimento e exercer a cidadania. As políticas com base na integração são um reflexo de paradigmas que conservados de décadas passadas, onde a pessoa com deficiência era segregada, reclusa e marginalizada socialmente. Ao propor apenas a integração das PcDs, percebe-se implícita a ideia de que deve haver a reabilitação individual para que, por méritos próprios e o mais próximo possível de um padrão de ‘normalidade’, as pessoas possam ser integradas ou reintegradas nos sistemas gerais de educação, saúde e trabalho. Atualmente, a ideia de integração está sendo substituída pelo paradigma da inclusão, que atribui responsabilidades maiores à sociedade e ao Estado, para que existam condições de acessibilidade e inclusão para todas as pessoas, independentemente das limitações físicas, sensoriais ou cognitivas (GARCIA, 2014).

Estudos mais recentes na área de políticas públicas trazem a inclusão como a promoção de condições de acesso e permanência em igualdade de condições, especialmente sob o prisma de promoção da acessibilidade. Quando a sociedade se mobiliza para subsidiar a participação de todas as pessoas em condição de igualdade nos espaços sociais, independentemente de suas características individuais, se constrói um movimento de inclusão social. Assim, quando se criam condições de mobilidade nos espaços urbanos, perpetuando questões referentes à comunicação, conforto, segurança e autonomia das pessoas em geral, se promove a inclusão para todos os indivíduos, não apenas para as pessoas com deficiência. Nesta perspectiva, surge o conceito de acessibilidade, buscando abranger diferentes exigências para contemplar o conjunto das relações sociais, indo além dos espaços construídos, dos transportes e das comunicações (ALMEIDA; FERREIRA, 2018).

Diante desta perspectiva, o tema “acessibilidade” também tem sido amplamente discutido em produções acadêmicas de diversas áreas do conhecimento (ARAÚJO, 2015). Seu conceito pode ser encontrado, sob diferentes formas, na Lei 13.146/2015, conhecida como “Estatuto da Pessoa com Deficiência”, que traz, por exemplo:

Art. 3º Para fins de aplicação desta Lei, consideram-se:

I - acessibilidade: possibilidade e condição de alcance para utilização, com segurança e autonomia, de espaços, mobiliários, equipamentos urbanos, edificações, transportes, informação e comunicação, inclusive seus sistemas e tecnologias, bem como de outros serviços e instalações abertos ao público, de uso público ou privados de uso coletivo, tanto na zona urbana como na rural, por pessoa com deficiência ou com mobilidade reduzida (BRASIL, 2015).

Nesse sentido, a acessibilidade revela-se como um direito de todas as pessoas a utilizarem os espaços, seguindo o direito universal de ir e vir pertencente a todo cidadão. Para a pessoa com deficiência, a acessibilidade garante o exercício da cidadania e possibilita uma maior autonomia, conforme exposto no Art. 53, da Lei 13.146/2015:

Art. 53. A acessibilidade é direito que garante à pessoa com deficiência ou com mobilidade reduzida viver de forma independente e exercer seus direitos de cidadania e de participação social (BRASIL, 2015).

A acessibilidade faz parte do conceito de cidadania, no qual os indivíduos têm direitos assegurados por lei que devem ser respeitados. Porém, diversas vezes esses direitos são violados ao se depararem com barreiras arquitetônicas e sociais. Ainda na Lei 13.146/2015, barreiras podem ser quaisquer ações ou obstáculos que comprometam o direito a acessibilidade, e podem ser classificadas em:

- a) barreiras urbanísticas: as existentes nas vias e nos espaços públicos e privados abertos ao público ou de uso coletivo;
- b) barreiras arquitetônicas: as existentes nos edifícios públicos e privados;
- c) barreiras nos transportes: as existentes nos sistemas e meios de transportes;
- d) barreiras nas comunicações e na informação: qualquer entrave, obstáculo, atitude ou comportamento que dificulte ou impossibilite a expressão ou o recebimento de mensagens e de informações por intermédio de sistemas de comunicação e de tecnologia da informação;
- e) barreiras atitudinais: atitudes ou comportamentos que impeçam ou prejudiquem a participação social da pessoa com deficiência em igualdade de condições e oportunidades com as demais pessoas;
- f) barreiras tecnológicas: as que dificultam ou impedem o acesso da pessoa com deficiência às tecnologias; (BRASIL, 2015).

O Estatuto da Pessoa com Deficiência também traz o conceito de “desenho universal”, definido como “concepção de produtos, ambientes, programas e serviços a serem usados por todas as pessoas, sem necessidade de adaptação ou de projeto específico, incluindo os recursos de tecnologia assistiva” (BRASIL, 2015). A partir do conceito “desenho universal”, Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT) é uma entidade que tem o intuito de normatizar padrões técnicos para a elaboração e execução de projetos arquitetônicos, de modo a torná-los adequados a todo e qualquer indivíduo (ASSIS, 2016). Nesse sentido, a Norma Brasileira 9050 de 2015 (ABNT NBR 9050, 2015), estabelece critérios e parâmetros técnicos a serem

observados quanto ao projeto, construção, instalação e adaptação do meio urbano e rural, e de edificações às condições de acessibilidade. Esta Norma tem a intenção de proporcionar mais autonomia, independência e segurança para o maior número de pessoas possível, independentemente de suas características, ao acessar ambientes, edificações, mobiliário, equipamentos urbanos e outros elementos. Estes, para serem considerados acessíveis, devem atender a todos os dispositivos presentes na ABNT NBR 9050: 2015.

Sasaki (2010), evidencia que a acessibilidade perpassa o acesso físico, pedagógico, comunicacional, entre outras formas de oportunizar a interação entre os sujeitos, apresentando a acessibilidade em 6 dimensões: 1) arquitetônica: sobre a eliminação de barreiras ambientais físicas nos espaços urbanos, nos edifícios e no transporte coletivo; 2) comunicacional: trata de possibilitar a comunicação nos seus diversos suportes; 3) metodológica: visa a flexibilização dos métodos e técnicas de estudo, trabalho e produção; 4) instrumental: aborda a flexibilização no uso de instrumentos e ferramentas de estudo, trabalho e lazer; 5) programática: promove a eliminação de políticas públicas, normas e regulamentos que possam criar barreiras à inclusão e 6) atitudinal: exige a eliminação de preconceitos, estigmas e estereótipos socialmente instituídos.

Como se percebe, a discussão sobre acessibilidade vai além das barreiras arquitetônicas. Siluk e Paulo (2014), entendem que a comunicação é fundamental a todos que frequentam o mesmo espaço, pois acessibilidade não se detém apenas na instalação de elevadores ou na construção de rampas de acesso em um prédio, também se faz necessária a adequação dos meios de comunicação, minimizando as barreiras e possibilitando às PcDs a utilização de qualquer espaço conforme sua necessidade. Castro e Almeida (2014), assinalam que as pessoas com deficiência comumente se deparam no seu cotidiano com barreiras atitudinais, provenientes das atitudes das pessoas diante da deficiência como consequência da falta de informação e do preconceito, o que acaba resultando em discriminação, ainda mais preconceito e exclusão.

Com o uso crescente de tecnologias e a busca de novas formas de produção, as relações de trabalho estão sofrendo profundas modificações. A busca do trabalho em equipe, da criatividade, da intuição e da autonomia nas tomadas de decisões, acentua a interdependência no trabalho e a valorização da coletividade (CAMARGO; GOULART JUNIOR; LEITE, 2016). Contudo, o preconceito e a falta de conhecimento são fatores que dificultam e por vez impedem as organizações de caminhar a favor de um ambiente mais humanizado e democrático, sendo também o mercado de trabalho um ambiente que ainda apresenta barreiras para acessibilidade e inclusão das PcDs. Assim, a inexistência de conhecimento sobre a capacidade de trabalho, falta de comprometimento da alta administração, as dificuldades de acessibilidade arquitetônica

e de adequação das condições de trabalho e o preconceito tornam-se barreiras para a inclusão destas pessoas (FERNADES; MOURA; RIBEIRO, 2011).

Hammes e Nuernberg (2015), apontam alguns fatores que dificultam a efetiva inclusão das pessoas com deficiência nas organizações laborais. Primeiramente, a baixa qualificação das PcDs decorrente do histórico processo de segregação, que esbarra diante de uma série de exigências que as empresas impõem para a ocupação dos cargos. Na sequência, tem-se a falta de acessibilidade nos transportes, edificações e espaços coletivos, que se tornam obstáculos por vezes intransponíveis. E, por fim, as barreiras culturais, que estão em transformação, mas ainda apresentam um desconhecimento do potencial das pessoas com deficiência gerando preconceito. No entanto, estes estigmas podem ser rompidos com estratégias que adequem as organizações e tenham como fundamento a inibição de práticas discriminatórias, criando condições para que se perceba a presença dos profissionais com deficiência com desejo e apreço, em detrimento daquelas que posicionam em seu cerne a simples busca pelo manto legal. Logo, acessibilidade não implica somente no cumprimento de leis, a sugestão de políticas e aberturas de espaços para reflexão, mas um conjunto que ajustes, determinações, e, de atitudes por parte dos gestores, para atender à realidade da PcD, na busca de promoção da inclusão e da efetivação dos seus direitos sociais (ARAÚJO, 2015).

2.3 TRABALHADOR COM DEFICIÊNCIA

É nesse contexto, apresentado anteriormente, que se começa a discutir a inserção da pessoa com deficiência no mercado do trabalho. Percebe-se o direito ao trabalho do cidadão com deficiência desde os valores que fundamentam o Estado Democrático de Direito, como a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho, encontrados na Constituição Federal, bem como aos objetivos de promover o bem de todos, sem preconceito de origem, raça, sexo, cor, idade ou quaisquer outras formas de discriminação (OLIVEIRA, 2010).

O conceito de trabalho nem sempre apresentou o mesmo valor e significado, tendo sido construído ao longo da história, por meio da atividade humana. Por isso, é importante levar em consideração a complexidade do ser humano, dotado de inteligência, sentimentos e emoções, para compreender o trabalho e sua dimensão no mundo. O trabalho mostra-se como um instrumento de transformação, suprimindo necessidades econômicas, possibilitando a emancipação, construção de identidade, valor e reconhecimento. Por ele, os seres humanos desenvolvem o seu potencial, fortalecem a autoestima, contribuem com mundo e dão um sentido à sua existência. Nessa perspectiva, além de o trabalho tornar-se importante instrumento

de sobrevivência, também possibilita a inclusão, desenvolvendo capacidades físicas, intelectuais e emocionais (ASSIS, 2016).

Para Coutinho, Rodrigues e Passerino (2017), as organizações produtivas estão procurando incorporar cada vez mais a diversidade para compor suas forças de trabalho, pois este constitui um dos aspectos mais importantes para a formação da identidade do homem como um ser social, incluindo as pessoas com deficiência. Para estas pessoas, além do trabalho implicar em fatores econômicos, este contribui para o reconhecimento social das pessoas que o executam. O sentimento de realização que o cumprimento das tarefas proporciona, bem como a independência e autonomia, reafirmam a cidadania de quem consegue fazer parte do mundo produtivo, constituindo uma necessidade e um direito de todos.

Para as pessoas com deficiência, compreende-se o sentido do trabalho justificado pelos efeitos que este provoca na vida destas, que saem da condição de isolamento social e da dependência de outros para criar seus próprios vínculos em outros espaços, com outras pessoas e desempenhando outras atividades (LIMA et al., 2013). Assim, Lima e colaboradores (2013), com o objetivo de compreender o sentido do trabalho para a PcD, entrevistaram estes trabalhadores, que apresentaram diversas conotações em seus discursos, essencialmente ligados a emprego ou atividade salarial, como espaço de socialização, fonte de recompensas simbólicas, tais como sentimento de utilidade, independência financeira e pessoal, entre outros. Os autores perceberam também que o trabalho foi relatado por todos os entrevistados como o eixo principal em sua vida, devido ao seu caráter instrumental, pois é por meio dele que conseguem adquirir coisas materiais e sustentar a família. Além disso, é a independência financeira que ajuda na conquista da autonomia e a renda obtida por meio do trabalho auxilia na emancipação desses sujeitos. As pessoas com deficiência querem conquistar direito à vida independente, o que implica equiparação de oportunidades, inclusive no trabalho.

Passerino e Pereira (2014), traz que a categoria trabalho, e como se dá essa representatividade na vida das pessoas com deficiência, tem sido objeto de estudo de diversos pesquisadores, que se detiveram na importância do trabalho para a inclusão desses sujeitos na vida em sociedade e para a conquista da autonomia e autoestima. Para as autoras, o trabalho vai além de uma mera questão financeira, garantindo o direito de o cidadão se sentir produtivo, incluído, valorizado e independente. As adversidades advindas das relações de trabalho o conduzem ao patamar da normalidade, isto é, são condições pelas quais qualquer sujeito trabalhador pode passar, e também isso gera satisfação. O emprego para a pessoa com deficiência representa mais do que uma necessidade básica de provimento e de mudança efetiva na construção da sua subjetividade, envolvendo uma dimensão intrapessoal, que se identifica

na autoestima e valoração pessoal na constituição de suas identidades perante os demais, ao assumir posicionamentos para si mesmo ou outorgar posicionamentos para os outros (PASSERINO; PEREIRA, 2014).

Além do exposto, Almeida, Coimbra e Carvalho-Freitas (2007), perceberam que, referente à percepção que possuem sobre a importância do trabalho, a maioria das PcDs tende a concordar totalmente que será mais respeitada pela sociedade se possuir um emprego, e que ao trabalhar poderá crescer como pessoa e contribuir para com a sociedade. Dessa forma, o trabalho se configura como uma forma de obtenção de reconhecimento social, recompensa econômica e manutenção da sobrevivência por parte da pessoa com deficiência.

Nessa perspectiva, há um sentimento de realização e competência para a PcD que é reconhecida pelos colegas de trabalho e pelas outras pessoas como um trabalhador, pois este indivíduo se reconhece como pertencente a um grupo de pessoas privilegiadas, que podem ter uma vida “normal”, ou seja, a vida que uma pessoa sem deficiência teria. A convivência com colegas de trabalho e com clientes também permite que as PcDs saiam do isolamento social e façam parte de novos grupos que não apenas a família, a escola e o bairro. Essa inserção em outras redes de contato social amplia o sentimento de integração à sociedade. Fatores como conhecer mais pessoas, deslocar-se para o emprego sozinho, ter um horário de trabalho, ter um trabalho a fazer, entre outros, modificam a realidade dessas pessoas, que passam a não ter mais seus espaços delimitados. Assim, percebe-se que os múltiplos sentidos atribuídos ao trabalho são oriundos de experiências e vivências propiciadas pelo encontro desses sujeitos com a realidade laboral (LIMA et al., 2013).

Fernandes, Moura e Ribeiro (2011), trazem que o crescimento da presença de pessoas com deficiência nas ruas e nos espaços públicos é perceptível. Buscando meios para alcançar sua autonomia, as PcDs têm o labor como um importante aliado a este objetivo, procurando estar cada vez mais inseridas no mercado de trabalho. Noga (2012), afirma que atualmente a pessoa com deficiência exige sua participação notadamente no âmbito do trabalho formal que lhe garanta a dignidade e mesmo que o número de PcDs empregadas esteja aumentando, grande parte da população com deficiência não se encontra formalmente ocupada. O desenvolvimento de uma cultura de inclusão na sociedade e nas organizações sinaliza para um cenário de pouca e lenta evolução, ou seja, ainda são muitas as pessoas com deficiência que, no Brasil, se encontram excluídas do mercado de trabalho, como também de outras esferas sociais (CAMARGO; GOULART JÚNIOR; LEITE, 2017).

Para promover a inserção destes indivíduos no mundo do trabalho, a legislação brasileira estabelece uma reserva legal de cargos. Para o setor privado tem-se a Lei 8213/91, conhecida

como Lei das Cotas, que em seu artigo 93 determina que a empresa privada com 100 ou mais empregados preencha de 2% a 5% dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou com pessoas com deficiência, habilitadas, na seguinte proporção: de 100 a 200 empregados, 2%; de 201 a 500, 3%; de 501 a 1.000, 4%, e, de 1.001 em diante, 5% (BEZERRA; VIEIRA, 2012). A reserva de vagas também existe para a obtenção de emprego na esfera pública. Através de concursos públicos, há previsão constitucional para tal, reservando um percentual dos cargos e empregos públicos para as pessoas com deficiência e definindo os critérios de sua admissão, regulamentada pela Lei 8112/90, a qual dispõe sobre a reserva até 20% das vagas em concursos públicos para pessoas que apresentam algum tipo de deficiência (OLIVEIRA, 2010).

Camargo, Goulart Júnior e Leite (2017), analisando a legislação brasileira, constataram um investimento em ações que promovem a empregabilidade das pessoas com deficiência, assegurando o seu acesso ao contexto laboral, nos âmbitos público e privado. Para os autores, a reserva de vagas para esse segmento em ambos os setores é um tema complexo e que tem gerado amplas discussões, com argumentações tanto favoráveis quanto desfavoráveis. De um lado há discussões que demonstram o quanto seria positivo proporcionar o convívio das PcDs em todas as esferas sociais para que o preconceito sociocultural diminuísse. De outro, há o argumento de que as cotas poderiam trazer ainda mais preconceito por serem uma imposição legal, principalmente no ambiente de trabalho, por se tratar de uma medida privilegiável, garantindo assim uma parcela de vagas para o público mencionado. Para Fernandes, Moura e Ribeiro (2011), não há um modelo para incluir a PcD no mercado de trabalho, o ponto principal é não se restringir a ações pontuais de correção para adaptação do processo de recrutamento e seleção. É necessário que haja uma concepção das políticas organizacionais com vistas à construção de uma organização mais diversificada e, conseqüentemente, inclusiva.

Dentre as inúmeras dificuldades encontradas para o cumprimento das leis, refletindo na (não) inclusão das PcDs no trabalho, Maia e Carvalho-Freitas (2015), exemplificam algumas, tais como: barreiras arquitetônicas, desconhecimento em relação ao que é a deficiência, resistências por parte de chefias e gerentes, atitude protecionista da família, baixa escolaridade e qualificação profissional, falta de flexibilização em relação ao perfil exigido, falta de recursos das instituições para qualificação profissional e receio em renunciar ao Benefício de Prestação Continuada. Assim, muitas empresas argumentam que gostariam de contratar pessoas com deficiência, no entanto não encontram candidatos que atendam as vagas. Hammes e Nuernberg (2015), afirmam que a efetiva inclusão das PcDs no mercado de trabalho esbarra em três principais fatores: a) baixo nível de qualificação deste público, em decorrência do processo histórico de segregação, o que ocasiona a contratação dos PcDs para cargos de

nível mais básicos; b) falta de acessibilidade nos transportes, edificações e espaços coletivos, que se tornam obstáculos por vezes intransponíveis; c) barreiras culturais, como o desconhecimento do potencial das pessoas com deficiência e o preconceito que ainda é um forte impeditivo da inclusão efetiva.

Para Fernandes, Moura e Ribeiro (2011), a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho é muito mais que contratar uma PcD. Implica questionar padrões preestabelecidos geradores de exclusão e se modificar. Está fortemente relacionado a uma nova forma de se organizar para atender as necessidades de seus membros, principalmente das pessoas com deficiência. Ventosa (2012), acrescenta que é necessário realizar um esforço para a plena inclusão, tanto por parte da organização quanto da própria pessoa com deficiência, sugerindo que alguns cuidados devem ser percebidos na interação com estas pessoas. Atitudes como perguntar antes de ajudar, conversar diretamente com a pessoa, permitir que ele tome as próprias decisões podem facilitar o processo de inclusão. Aos trabalhadores com deficiência, cabe também demonstrarem seu valor, apresentarem sua autonomia e independência e desenvolverem seu crescimento profissional, a fim de atenderem às metas das organizações e alcançarem os resultados esperados por elas quanto ao desempenho de seus colaboradores (MAIA; CARVALHO-FREITAS, 2015). As autoras afirmam ainda que a qualificação tem sua relevância nesse processo de entrada e permanência no mercado de trabalho, e deve ser oferecida tanto pelas instituições formais de ensino, quanto por setores específicos para fornecer treinamento e desenvolvimento dentro das organizações.

A garantia do emprego está prevista na legislação, no entanto, muitas vezes o trabalhador com deficiência, mesmo atuando por anos nas instituições, não consegue a almejada promoção ou a ocupação de cargos que explorem a sua total capacidade (IRRIGARAY; VERGARA, 2011). Em alguns casos, as organizações tendem a adequar os cargos às competências dos funcionários, e para Fernandes, Moura e Ribeiro (2011), esta atitude é bastante inclusiva e deveria ser praticada pelas empresas não só para as PcDs, mas com os demais colaboradores, principalmente quando o cargo criado é um estágio para que a pessoa aprenda uma função e assimile a cultura organizacional. Para os autores, a inclusão leva à humanização da empresa, as pessoas são ouvidas, entendidas e estimuladas, a capacidade de agir e aprender está em destaque e gerir e aplicar as competências de cada indivíduo é o que sustentará a competitividade organizacional. Com isso, entende-se que os cargos ocupados pelas PcDs não devem ser restringidos apenas à algumas áreas da organização, caracterizando uma atitude segregativa, colocando a PcD em uma redoma e impedindo que ela interaja de forma construtiva com os demais, almejando o crescimento profissional (FERNANDES;

MOURA; RIBEIRO, 2011). Indo ao encontro do exposto, Irrigaray e Vergara (2011), apontam que maioria das pessoas sem deficiência que utilizam serviços prestados diretamente por pessoas com deficiência, percebem com naturalidade a política de cotas, e aprovam a colocação das PcDs em posições de linha de frente nas atividades laborais. Esta situação pode corroborar para modificar a cultura das organizações que designam apenas funções de bastidores às pessoas com deficiência, pois um eficiente gestor deve perceber as potencialidades de seus subordinados, permitindo que estes assumam posições importantes na organização, recebam treinamento adequado e possam almejar planos de carreira independente de sua diversidade funcional (IRRIGARAY; VERGARA, 2011).

2.4 DIVERSIDADE E AÇÕES AFIRMATIVAS

Dentro de uma conjuntura político-social, as ações afirmativas fazem parte de um contexto amplo de políticas públicas, que podem ser entendidas como um conjunto de ações desenvolvidas pelo estado que tem como objetivo proporcionar um benefício para a sociedade. Estas ações surgem para concretizar os direitos já garantidos pela população ou ainda para suprir necessidades contemporâneas (SOUZA, 2016). Nesse sentido, discussões acerca da gestão da diversidade ganham espaço, devido a necessidade de administrar de forma eficiente a nova realidade das organizações, que seguindo uma série de ações afirmativas passaram a apresentar uma heterogeneidade no ambiente de trabalho.

O tema da diversidade tem ganhado atenção de diversos pesquisadores nos últimos anos e estudos encontrados nos indexadores conduzem principalmente a questão da educação, formação de professores e como trabalhar a diversidade na sociedade contemporânea (CANEN; XAVIER, 2011; ZAPATA, 2016; SALEIRO, 2017; SOUZA; SILVA; SANTOS, 2017). Embora estes estudos enfoquem a diversidade de gênero ou sexual, esta temática vai muito além. Fleury (2000, p. 20), traz que:

A diversidade é definida como um mix de pessoas com identidades diferentes interagindo no mesmo sistema social. Nesses sistemas, coexistem grupos de maioria e de minoria. Os grupos de maioria são os grupos cujos membros historicamente obtiveram vantagens em termos de recursos econômicos e de poder em relação aos outros. Pode ser estudado sob diferentes perspectivas: no nível da sociedade, no nível organizacional e no nível do grupo ou indivíduo. Os padrões culturais, expressando valores e relações de poder, precisam ser referenciados e analisados em todos os níveis (FLEURY, 2000, p. 20).

Para Maccali et al., (2015), a diversidade pode ser considerada um conceito multidimensional que “abrange diferenças individuais étnico-racial, de gênero, orientação sexual, da geração, da classe social, das capacidades físicas e mentais, da família, da religião, regional, profissional, político e de outras afiliações pessoais”. Alves e Galeão-Silva (2004) apontam diversidade como uma variedade de atributos individuais e de grupo. Quanto a gestão da diversidade cultural, esta surgiu como uma resposta à diversificação crescente da força de trabalho e às necessidades de competitividade empresariais (FLEURY, 2000). Barros e col. (2016), complementam com a ideia de que as pessoas com deficiência são exemplos de indivíduos que apresentam características diferentes quando comparados com grupos de trabalho homogêneos das organizações. É possível observar em órgãos públicos, escolas, empresas privadas, entre outros, a complexidade que envolve a inclusão destes sujeitos. Assim, a gestão da diversidade envolve a complexa tarefa de extrair o que há de melhor da convivência entre os mais variados grupos e indivíduos que compõem uma organização.

O conceito de Gestão da Diversidade teve origem nos Estados Unidos (EUA), como resposta dos administradores norte-americanos às políticas de ação afirmativa das décadas de 1960 e 1970 (ALVES; GALEÃO-SILVA, 2004), impactando as práticas organizacionais cobertas por ela, com diferentes significados atribuídos ao termo (BLEIJENBERGH; PETERS; PUTSMA, 2010). Estes autores definem gestão da diversidade como um sucessor das ações afirmativas tradicionais focalizando grupos sociais específicos definido por sexo, etnia, raça, entre outros. Em contraste, usando uma definição mais ampla, a gestão da diversidade é uma abordagem mais inclusiva para atrair novos colaboradores para as organizações, propondo uma compreensão das diferenças individuais incluindo fatores como orientação, habilidades e experiência. Os primeiros artigos sobre o tema da gestão da diversidade nos Estados Unidos apontam como resultado dessa prática administrativa o reestabelecimento do princípio meritocrático, além da garantia de benefícios econômicos para os indivíduos e organizações (ALVES; GALEÃO-SILVA, 2004). Estes ainda asseguram que para os americanos os programas internos das organizações voltados a diversidade seriam socialmente mais justos que políticas de ações afirmativas.

No contexto brasileiro, a valorização da gestão da diversidade tem um aspecto altamente positivo por representar iniciativas promissoras de inclusão social (FLEURY, 2000). A gestão da diversidade no ambiente organizacional brasileiro se deu primeiramente com a discussão sobre cotas raciais, principalmente nas décadas de 1980 e 1990, pautadas nas chamadas ações afirmativas e teve seu início em empresas norte-americanas subsidiadas no Brasil (MACCALI et al., 2015). Esta transição não foi um processo fácil, esbarrando em problemas como: o

ceticismo dos membros da própria organização em relação a efetividade dos programas, atitudes preconceituosas em relação aos beneficiários do programa e a dificuldade em modificar as rotinas da organização para adaptar-se a diversidade (ALVES; GALEÃO-SILVA, 2004). Quanto trata-se dos estudos que envolvem a gestão da diversidade e deficiência no Brasil, Carvalho-Freitas e Marques (2007) apontam que os objetivos principais de análise são as dificuldades e facilidades das pessoas com deficiência para se inserir e permanecer no ambiente de trabalho, bem como as práticas de gestão adotadas pelas organizações.

A Gestão da Diversidade, como um campo de estudos e práticas com vistas a gerenciar a diversidade dentro das organizações, surge e ganha contornos específicos no contexto do processo de globalização e fusão das empresas e em função da pressão de organismos internacionais ou de movimentos sociais (CARVALHO-FREITAS; MARQUES, 2007). As modificações no mundo do trabalho decorrentes modernização das organizações e principalmente exigidas pela legislação tem configurado a gestão da diversidade como uma questão relevante para o campo do comportamento organizacional. Para se obter melhores resultados há necessidade de administrar as diferenças, pois as mudanças implicam em uma maior heterogeneidade da força de trabalho em relação à raça, etnia, gênero, deficiências físicas e mentais, devendo ser evitadas atitudes discriminatórias (CARVALHO-FREITAS; MARQUES, 2006). Assim, a gestão da diversidade tem por objetivo criar instrumentos para gerenciar as distintas pertencas grupais, com foco instrumental e vistas aos resultados organizacionais (CARVALHO-FREITAS et al., 2017).

Para que a gestão da diversidade seja efetiva é necessária uma implementação planejada, alinhando os aspectos da política de recursos humanos da organização. Destacando as práticas de recrutamento, seleção, remuneração, treinamento e cultura organizacional, deve-se incluir a filosofia compartilhada pela força de trabalho e políticas de inclusão das pessoas com deficiência no contexto organizacional (MACCALI et al., 2015). Barros e colaboradores (2016) afirmam que uma organização é composta por indivíduos que contém características singulares e individuais, devendo esta diversidade ser utilizada no sentido de contribuir para a boa convivência entre os sujeitos do grupo e enriquecer o ambiente como um todo. Complementam ainda que:

A gestão das relações nos ambientes organizacionais constitui aspecto de considerável importância para a manutenção e o desenvolvimento das organizações. Diante da diversidade inerente aos indivíduos que compõem e se relacionam com as organizações, essas observam a necessidade de desenvolver estratégias e planejamentos capazes de contemplar de alguma forma a questão da desigualdade. (BARROS et al., 2016, p.5)

Em suma, a gestão da diversidade consiste em construir relações e condições para que todos os sujeitos possam participar e trabalhar nas organizações em condições justas de acordo com suas crenças e valores, em correspondência com os valores institucionais (ZAPATA, 2016). No Brasil, após a Lei n. 8.213/91 que trata da obrigatoriedade de reservar um percentual de vagas para pessoas com deficiência nas organizações públicas e privadas, a questão da gestão da diversidade ficou mais evidente (MACCALI et al., 2015). Esta temática tem sido recentemente discutida na administração em face das pressões legais e normativas existentes nos diversos países.

Para as Instituições de Ensino Superior (IES), Zapata (2016) traz os benefícios da gestão da diversidade para a vida institucional e para a produtividade das IES. Dentre estes benefícios estão: o fortalecimento da cultura organizacional, o avanço na inclusão de trabalhadores e da permanência destes na instituição, o empoderamento dos funcionários, refletindo em uma maior motivação, eficiência, criatividade e inovação. A autora complementa com a ideia de que uma gestão adequada da diversidade incrementa a capacidade da IES de inovar e resolver problemas, proporcionando um desenvolvimento de maneira contínua das equipes de trabalho, contribuindo com novas formas de pensar e se relacionar, encontrando soluções para os desafios da instituição.

Dessa forma, as pessoas com deficiência fazem parte dos estudos de diversidade nas organizações devido às suas diferenças funcionais, isto é, desempenham suas atividades de forma não considerada típica (CARVALHO-FREITAS et al., 2017). A importância da gestão de diversidade no ambiente organizacional das instituições de ensino superior é percebida quando se retrata o cenário das universidades sobre este assunto, pois uma das principais dificuldades para a integração constante das PcDs são as barreiras de acessibilidade, questão reforçada dentro e fora dos ambientes organizacionais. A gestão de diversidade no ambiente organizacional sofre influência direta da percepção dos atores envolvidos, em especial das pessoas sem deficiência sobre essa temática nas instituições. (BARROS et al., 2016). Assim, para que a inclusão das pessoas com deficiência ocorra de forma eficaz e gere bons resultados, as práticas de recursos humanos são fundamentais, pois são facilitadoras da gestão da diversidade no campo da organização. Por isso, há a necessidade das organizações investirem na gestão da diversidade, que quando bem programada, tem o potencial de desenvolver os membros organizacionais para engajar-se em maneiras diferentes de pensar e agir de modo construtivo. Logo, gerir a diversidade requer dos gestores uma prática fundamentada em valores de inclusão, em interação e responsabilidade com as pessoas com deficiência que integram o

quadro funcional para que a inserção da população diferente de fato ocorra, indo além do cumprimento da lei (MACCALI et al., 2015).

Ações e políticas voltadas para a inclusão de pessoas com deficiência devem primar pela eliminação ou redução de barreiras atitudinais, pedagógicas, arquitetônicas, de comunicação e de acesso à informação no contexto organizacional (BARROS et al., 2016). Carvalho-Freitas e Marques (2006) consideram que a gestão da diversidade, na dimensão das condições de trabalho da pessoa com deficiência, carece de atenção em alguns itens relevantes. Adaptações de locais de trabalho, disponibilidade de equipamentos em conformidade com as necessidades dos trabalhadores com deficiência, adequação de horários para estas pessoas, além de mudanças atitudinais como a sensibilização das chefias e grupos de trabalho para a inserção da pessoa com deficiência fazem parte de adequações necessárias para um ambiente laboral inclusivo e gerido para a diversidade.

A inserção da pessoa com deficiência traz para o cenário das organizações de trabalho a importância de adaptar políticas e práticas relacionadas à gestão da diversidade para um novo universo de possibilidades de realização de tarefas de forma não padronizada ao invés de manter o foco de análise nas impossibilidades de atuação profissional dessas pessoas (CARVALHO-FREITAS et al., 2017). Complementando esta ideia, Gaspar e colaboradores (2013) afirmam que para viabilizar a gestão da diversidade e a melhoria do desempenho organizacional, as organizações devem se preparar para oferecer um arranjo físico e ferramentas de trabalho adequadas para cada tipo de deficiência, além da criação de políticas específicas para tratar o desenvolvimento desses profissionais. É preciso investir, inovar e buscar ideias que proporcionem às pessoas com deficiência verdadeiras oportunidades de inserção, indo além da simples adesão às políticas públicas e o cumprimento das normativas impostas pela legislação. (MAIA; CARVALHO-FREITAS, 2015).

Para Souza (2006), as definições de políticas públicas assumem uma perspectiva de que o todo é mais importante do que a soma das partes e que indivíduos, instituições, interações, ideologia e interesses devem ser levados em conta. Ainda, Moura (2014) afirma que a política pública traz consigo, como pressuposto, a participação dos cidadãos na tomada de decisões acerca de projetos e atividades que irão influenciar diretamente as suas vidas. Como primordial neste processo está inclusão das pessoas com deficiência em diversos contextos, como do trabalho e da escola, o que já resulta em reflexos no convívio social, num processo que tende ao resgate da cidadania e respeito pelos direitos de todas as pessoas (HAMMES; NUERNBERG, 2015). Para Hoffmann, Traverso e Zanini (2014, p. 1), as políticas públicas que dissertam sobre medidas de inclusão como ações afirmativas “fazem parte da construção de

uma sociedade mais justa e igualitária, capaz de dignificar, quem antes era excluído, por meio da inserção no ambiente de trabalho”.

Assim como a gestão da diversidade, as discussões sobre ações afirmativas de ordem laboral também tiveram início nos EUA, impostas por uma legislação que remontou as reivindicações por direitos civis na década de 60 (ALVES; GALEÃO-SILVA, 2004). Foi a luta dos negros contra a segregação racial e pela igualdade jurídico-constitucional que deu origem, em 1961, a um decreto presidencial que garantia a diversidade nas empresas que firmassem contrato com o governo norte-americano. Essas medidas foram chamadas de “*affirmative action*”, e foram disseminadas pelo mundo, com o enfoque necessário para cada realidade (PAGAIME, 2016).

A partir da Constituição Federal de 1988, visando dar efetividade as normas constitucionais que versam sobre a igualdade entre as pessoas, que o debate sobre ações afirmativas no Brasil ganha força (PAGAIME, 2016). Nesse sentido, buscando estabelecer uma distinção da gestão das diferenças em determinado contexto, Carvalho-Freitas e colaboradores (2017), entendem que ações afirmativas são um conjunto de estratégias políticas que buscam minimizar as desvantagens de grupos historicamente discriminados. Em vistas de complementar o conceito de ações afirmativas, Alves e Galeão-Silva (2004, p. 3) trazem que:

A ideia de ação afirmativa baseia-se na compreensão de que os fenômenos sociais não são naturais, mas resultado das diversas interações sociais; assim, haveria necessidade de intervenção política na reversão do quadro de desigualdade que se observa em uma dada sociedade. Nesse sentido, entende-se ação afirmativa como um conjunto de políticas específicas para membros e grupos sociais atingidos por formas de exclusão social que lhes negam um tratamento igualitário no acesso às diversas oportunidades. Seu objetivo é superar os efeitos de um passado de discriminação, garantindo que pessoas ou grupos discriminados possam competir, igualmente, com membros dos grupos favorecidos ou, de maneira mais controversa, atingir igualdade completa. (ALVES; GALEÃO-SILVA, 2004, p. 3).

Para Pagaieme (2016), as ações afirmativas são aplicadas para incluir os membros de grupos minoritários (negros, mulheres, pessoas com deficiência) em áreas que são fundamentais a vida em sociedade, como a educação e o trabalho, e o Estado se volta aos grupos menos favorecidos quando estabelece políticas como incentivos fiscais, concessão de bolsas, prioridade em empréstimos e contratos públicos, além da política de cotas. O processo histórico de desenvolvimento brasileiro, com sua colonização, cultura escravagista até sua posição capitalista atual, acabou levando a marginalização de alguns setores da sociedade, constituindo as minorias, grupos de pessoas marcadas pela impossibilidade de acesso a alguns direitos sociais básicos. Com isso, há um crescente movimento em direção ao fortalecimento de estratégias governamentais que assegurem a efetivação dos direitos da população brasileira. Os

grupos minoritários têm ganhado maior atenção, devido sua vulnerabilidade e comum violação de seus direitos. Dentre esses “excluídos” encontram-se as pessoas com deficiência, para as quais são direcionadas algumas ações afirmativas específicas (MANHÃES, 2010).

As políticas públicas de ações afirmativas implementadas no país desafiam as organizações de trabalho a desenvolverem novas competências e a darem um novo significado a concepção que têm de deficiência e das possibilidades de trabalho das PcDs. (CARVALHO-FREITAS; MARQUES, 2006). No Brasil, a prática das ações afirmativas é uma das medidas tomadas pelas organizações para tentar igualar as oportunidades de trabalho. Uma das ações mais utilizadas no país se refere ao sistema de cotas que determina certo número ou porcentagem de vagas a serem preenchidas por pessoas com algum tipo de deficiência. (MACCALI et al., 2015). Santos (2008), considera que durante muito tempo, o poder público pouco se manifestou sobre a inserção das PcDs no mercado de trabalho. Mas as políticas públicas para a criação de novos postos de trabalho para pessoas com deficiência, a implementação e efetivação da legislação que reserva cotas para esse segmento populacional no serviço público ou em empresas de médio e grande vieram como principais mecanismos que devem ser acionados para permitir a inclusão de pessoas com deficiência no mundo do trabalho.

Em termos nacionais, a legislação que trata da garantia de vagas para as PcDs no trabalho é recente. Manhães (2010), fez uma breve análise da legislação das políticas públicas de empregabilidade para pessoas com deficiência, as quais destacam-se no quadro 2:

Quadro 2 – Principais leis/decretos para empregabilidade das PcDs

(continua)

Lei/Decreto	Descrição
Decreto nº 51/89 (ratificou a Convenção nº 159/83 da Organização Internacional do Trabalho (OIT))	Determina a garantia de um emprego adequado e a possibilidade de integração ou reintegração das pessoas com deficiência na sociedade. Esse documento pleiteia a criação de uma política nacional a respeito da readaptação profissional e o emprego de pessoas com deficiência, contemplando aspectos como serviços de orientação, de formação, de colocação, de emprego ou outras finalidades.
Lei nº 7.853/89, sobre o direito das “Pessoas Portadoras de Deficiência”	Define o apoio à integração social por meio das funções do poder público nas mais diversas áreas de atuação, como educação, saúde, edificações e trabalho.
Lei nº 8.742/93 – Lei Orgânica de Assistência Social	Garante o benefício de prestação contínua de 1 (um) salário mínimo mensal à PcD que não tenha condições de subsistência.
Lei nº 8.112/90 – Estatuto do Servidor Público	Dispõe sobre a reserva até 20% das vagas em concursos públicos para pessoas que apresentam algum tipo de deficiência.

(conclusão)

Lei/Decreto	Descrição
Lei nº 8.213/91, regulamentada pelo Decreto nº 3.298/99 – Lei das Cotas	Assegura a reserva de 2% a 5% de cargos de trabalho para pessoas com deficiência habilitadas e/ou beneficiários reabilitados, em empresas com mais de 100 empregados, nas seguintes proporções: até 200 empregados – 2%; de 201 a 500 – 3%; de 501 a 1.000 – 4%; 1.001 em diante – 5%.
Decreto nº 3.298/99 - Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência	Estabelece em uma de suas diretrizes: “ampliar as alternativas de inserção econômica da pessoa portadora de deficiência, proporcionando a ela qualificação profissional e incorporação no mercado de trabalho”, e ainda dispõe sobre a habilitação e a reabilitação profissional e sobre o acesso ao trabalho.
Decreto nº 3.956/01	Regulamenta a Convenção Interamericana para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra as Pessoas Portadoras de Deficiência.
Lei nº 10.098/00, regulamentada pelo Decreto nº 5.296/04 – Lei da Acessibilidade	Trata das barreiras arquitetônicas e urbanísticas.
Decreto nº 6.949/09	Ratifica Assembleia Geral da Organização das Nações Unidas (ONU) e decreta a Convenção Internacional de Direitos da Pessoa com Deficiência

Fonte: adaptado de Manhães (2010).

Para Camargo, Goulart Junior e Leite (2017), as leis investem em ações que promovam a empregabilidade das pessoas com deficiência, uma vez que os documentos citados asseguram o seu acesso ao contexto laboral, nos âmbitos público e privado. Manhães (2010), afirma que mesmo com toda a legislação assegurando a pessoa com deficiência o direito de acesso ao trabalho, as pesquisas indicam um elevado índice de descumprimento da lei, bem como o despreparo dos ambientes laborais para receber a diversidade em seu meio. Hoffmann, Traverso e Zanini (2014), afirma serem evidentes as lacunas e falhas existentes nos processos de pós-inserção das PcDs no ambiente de trabalho, com origens de causa diversas como a ineficiência da legislação vigente e o despreparo de dirigentes e equipe de trabalho em receber e gerir estes profissionais.

Com o intuito de minimizar estas falhas, as ações de acessibilidade são medidas pontuais que podem ser implementadas em diversos contextos, incluindo o laboral. Camargo, Goulart Júnior e Leite (2017), seguindo as dimensões de acessibilidade propostas por Sasaki (2010), citam exemplos de ações que podem auxiliar na eliminação de barreiras no cotidiano das pessoas com deficiência. No âmbito comunicacional, propor diferentes formas para as pessoas se comunicarem, com a possibilidade de aprendizagem da Língua Brasileira de Sinais, por exemplo. Para o metodológico, métodos e estratégias diferentes que visem a apropriação de conhecimentos de todos os trabalhadores. No instrumental, a oferta de equipamentos,

instrumentos, ferramentas, utensílios em atendimento a condições diversas é essencial para possibilitar uma maior autonomia e a possibilidade de exercer as funções delegadas. Na questão programática, divulgar e efetivar as políticas públicas, legislações, normas que orientem e garantam a participação de todos nas diversas instâncias. Para a atitudinal, aplicar técnicas que possam auxiliar na supressão de preconceitos, estereótipos, estigmas e discriminações nos comportamentos da sociedade para pessoas que têm deficiência. E para o âmbito arquitetônico, possibilitar o acesso das PcDs em qualquer espaço dentro da organização, seja pela construção de rampas, corrimãos, instalação de elevadores, bem como a adaptação de banheiros e demais ambientes, seguindo a normativa da ABNT NBR 9050:2015.

A tradicional concepção de que a pessoa com deficiência é que deveria ser adaptada ao mercado de trabalho cede lugar para uma modulação social de abertura de possibilidades e adequações de trabalho, que se concentra em estratégias como cotas e a acessibilidade, visando habilitar o mundo do trabalho a receber apropriadamente a diversidade em seu meio (MANHÃES, 2010). A autora complementa afirmando que a plena inclusão das PcDs na sociedade se promove também pela empregabilidade destas pessoas. Assim, deve haver um trabalho conjunto entre o Estado, que desenvolve políticas públicas criando condições para a geração de trabalho e renda de acordo com as alternativas regionais, as organizações, que devem criar em condições de empregabilidade em seu espaço institucional e os próprios indivíduos, que por sua vez, devem desenvolver competências que potencializem suas chances no mercado de trabalho.

3 MÉTODO

Neste Capítulo serão apresentados os procedimentos metodológicos utilizados para realização deste estudo, visando assim atingir os objetivos propostos e responder o problema de pesquisa apresentado. A fim de tornar claro o caminho percorrido, este capítulo será subdividido nas seguintes partes: delineamento da pesquisa, estudo de caso, pesquisa qualitativa e seus procedimentos, pesquisa quantitativa, contendo informações sobre população e amostra, instrumentos de pesquisa, procedimentos de coleta de dados e análise de dados, além da explanação acerca dos aspectos éticos e os riscos e benefícios deste estudo. Ao final do capítulo, será exibida uma síntese dos procedimentos metodológicos e o desenho da pesquisa.

3.1 DELINEAMENTO DA PESQUISA

Este estudo caracteriza-se pelo misto das abordagens quali-quantitativa, tendo caráter exploratório de estudo de caso. Para Gil (2008), a pesquisa tem como objetivo encontrar respostas para um problema mediante o emprego de procedimentos científicos, permitindo a geração de novos conhecimentos no campo da realidade social. Flick (2013), define pesquisa social como a análise sistemática das questões de pesquisa empregando métodos empíricos, como perguntas, observações, análise de dados, entre outros. O autor aponta que o objetivo é fazer afirmações de base empírica que possam ser generalizadas e pode descrever desde uma descrição exata de um fenômeno até sua explanação ou a avaliação de uma intervenção ou instituição. Klein e colaboradores (2015), indicam que não há um paradigma mais apropriado para uma pesquisa, mas espera-se que ele oriente a escolha de métodos coerentes com a forma como o problema foi formulado e abordado, com os objetivos propostos e outras limitações práticas de tempo, custo e disponibilidade dos dados.

Com base na questão de pesquisa e nos objetivos gerais e específicos, pode-se indicar o tipo de pesquisa que será realizada quanto à finalidade da investigação, ou seja, o que se espera obter como resultado (KLEIN et al., 2015). Sob o ponto de vista dos objetivos, a pesquisa exploratória tem a finalidade de propiciar mais informações acerca do assunto investigado, permitindo o estudo do tema sob diversos aspectos (PRODANOV; FREITAS, 2013), aumentando a compreensão de um fenômeno ainda pouco conhecido, ou de um problema de pesquisa ainda não perfeitamente delineado (APPOLINÁRIO, 2011). Tem o intuito de desenvolver, esclarecer e modificar conceitos e ideias, visando a formulação de problemas mais precisos ou hipóteses pesquisáveis para estudos posteriores (GIL, 2008). Corroborando com

esses autores, Andrade (2010), traz que a pesquisa exploratória é o primeiro passo de todo trabalho científico e tem como finalidade proporcionar maiores informações sobre determinado assunto, facilitar a delimitação de um tema de trabalho, definir os objetivos ou formular as hipóteses de uma pesquisa ou descobrir novo tipo de enfoque para o trabalho que se tem em mente.

A abordagem metodológica identifica diversos modos de abordar ou tratar a realidade, relacionados com diferentes concepções que se tem dessa realidade (MARTINS; THEÓPHILO, 2016). Prodanov e Freitas (2013), entendem método de abordagem como o caminho, a forma, o modo de pensamento, a forma de abordagem em nível de abstração dos fenômenos. É o conjunto de processos ou operações mentais empregados na pesquisa. Assim, este estudo assume uma dualidade, caracterizando-se como qualitativo e quantitativo, indo ao encontro os procedimentos utilizados para a obtenção e análise dos dados.

Appolinário (2011), define como quantitativa a modalidade de pesquisa na qual variáveis predeterminadas são mensuradas e expressas numericamente e os resultados são analisados com o uso preponderante de métodos estatísticos. A utilização de técnicas padronizadas de coletas de dados é uma característica das pesquisas quantitativas. Com o uso de técnicas estatísticas, e considerando que tudo pode ser quantificado, a pesquisa quantitativa traduzir em números opiniões e informações para classificá-las e analisá-las. Empregada em diversos tipos de pesquisas, principalmente quando buscam a relação causa-efeito entre os fenômenos e também pela facilidade de poder descrever a complexidade de determinada hipótese ou de um problema (PRODANOV; FREITAS, 2013). Flick (2013), acrescenta que um dos atributos da pesquisa quantitativa é que ela permite o estudo de um grande número de casos para determinados aspectos em um período relativamente curto e que seus resultados são extremamente generalizáveis.

Já na pesquisa qualitativa, percebe-se como vantagem que uma análise detalhada e exata de alguns casos pode ser produzida, e os participantes têm mais liberdade para determinar o que é importante para eles e para apresentá-los em seus contextos (FLICK, 2013). Deve-se considerar que há uma relação dinâmica entre o mundo real e o sujeito, apresentando um vínculo indissociável entre o mundo objetivo e a subjetividade do sujeito, não podendo ser traduzido em números (PRODANOV; FREITAS, 2013). Como características da pesquisa qualitativa, Martins e Theóphilo (2016) apontam o ambiente natural como fonte de dados e o pesquisador como instrumento chave, sendo necessário que o pesquisador entre em contato direto no ambiente no qual o fenômeno está inserido. Com dados são coletados através de interações sociais e analisados subjetivamente pelo pesquisador à medida que são coletados, a

pesquisa qualitativa preocupa-se com fenômenos, com a interpretação subjetiva dos fatos, formando ou consolidando abstrações (APPOLINÁRIO, 2011).

O delineamento refere-se ao planejamento da pesquisa em sua dimensão mais ampla, considerando o ambiente em que são coletados os dados, bem como as formas de controle das variáveis envolvidas. É uma estratégia ou plano geral que determina as operações necessárias para a realização do estudo (GIL, 2008). Nesse sentido, o autor traz que o estudo de caso é caracterizado pelo profundo e exaustivo estudo de um ou de poucos objetos, de maneira a permitir o seu conhecimento amplo e detalhado. Klein e colaboradores (2015), indicam que o estudo de caso demanda a coleta de dados pelo próprio pesquisador, que irá abordar uma realidade com profundidade, envolvendo uma abrangente coleta e análise de dados, para responder a uma questão específica de pesquisa. Se utiliza desta estratégia para compreender, em profundidade, um determinado evento, situação, processo, projeto, entre outros.

3.2 ESTUDO DE CASO: A UFSM

A Universidade Federal de Santa Maria (UFSM), criada em 14 de dezembro de 1960, é uma Instituição Federal de Ensino Superior, constituída como Autarquia Especial vinculada ao Ministério da Educação. Foi a primeira universidade federal criada no interior do país, hoje destaca-se entre as melhores universidades brasileiras e é a maior universidade federal do interior do Rio Grande do Sul. O ensino, a pesquisa e a extensão são as três funções básicas da UFSM, que tem como missão: “construir e difundir conhecimento, comprometida com a formação de pessoas capazes de inovar e contribuir com o desenvolvimento da sociedade, de modo sustentável” (PLANO DE DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL DA UFSM, 2016).

Graças a visão pioneira do médico e professor José Mariano da Rocha Filho, a pequena faculdade de Farmácia de Santa Maria foi transformada no embrião para uma das universidades mais atuantes do país. Atualmente a UFSM conta com mais de vinte e oito mil alunos e mais de quatro mil e setecentos Servidores. Com 262 cursos, nos níveis de ensino médio, pós-médio, graduação e pós-graduação, distribuídos nos *campi* de Camobi e Centro, em Santa Maria, e nos *campi* que levam o nome das respectivas cidades: Cachoeira do Sul, Frederico Westphalen e Palmeira das Missões (UFSM EM NÚMEROS, 2019).

O ingresso dos servidores de provimento efetivo da UFSM depende de prévia habilitação em concurso público de provas ou de provas e títulos, obedecidos a ordem de

classificação e o prazo de validade, na forma prevista em lei, de acordo com a Constituição Federal de 1988. Igualmente em lei, está previsto na 8112/90, no artigo 5º, § 2º

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

Além de amparar a inserção de pessoas com deficiência no serviço público federal, a lei 8112/90 também assegura horário especial para o servidor com deficiência, quando comprovada a necessidade, independentemente de compensação de horário, sendo compulsório a UFSM cumprir estas requisições.

Para propor e implementar as políticas de gestão de pessoas no âmbito da USFM existe a Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (PROGEP), que é a unidade competente pelo planejamento, implementação, coordenação e avaliação das atividades que envolvem os servidores docentes e técnico-administrativos em educação. A PROGEP disponibiliza diversas ações que auxiliam na manutenção da qualidade de vida dos servidores da instituição, dentre eles estão atividades de ginástica, dança de salão, oficinas de fotografia, além de serviços de psicologia, assistência social e tratamento odontológico (PROGEP – UFSM, 2018).

As ações de acessibilidade na UFSM são promovidas pelo Núcleo de Acessibilidade, que foi criado em 2007 de forma inovadora com o objetivo de criar condições de acessibilidade e permanência aos alunos e servidores da Universidade e integra a Coordenadoria de Ações Educacionais (CAED). As principais competências do Núcleo de Acessibilidade da UFSM:

- Orientação para adequação frente as barreiras: pedagógicas, edificações, urbanísticas, transporte, informação e comunicação;
- Orientações a comunidade universitária a tecnologias e equipamentos especializados indicados às necessidades educacionais especiais;
- Esclarecimentos em relação à legislação brasileira referente às necessidades educacionais especiais;
- Assessoria à comunidade universitária nas questões que envolvem acessibilidade (NÚCLEO DE ACESSIBILIDADE – UFSM, 2018).

Assim, o presente trabalho realizou um estudo de caso na UFSM, tendo como público alvo os servidores com deficiência da Instituição e seus chefes imediatos, visando cumprir o objetivo principal deste estudo e responder seu problema de pesquisa.

3.3 PESQUISA QUALITATIVA

Nesta etapa estão descritos os procedimentos que embasarão a pesquisa qualitativa, objetivando identificar as ações de acessibilidade implementadas na UFSM, voltadas aos seus servidores com deficiência, bem como compreender como o tema da acessibilidade e inclusão está sendo tratado nos dias atuais.

3.3.1 Procedimentos da pesquisa

Primeiramente, foi elaborado um levantamento bibliográfico que deu embasamento para a fundamentação teórica sobre o tema proposto. Objetivando estabelecer contato com pessoas que trabalham na área de inclusão, acessibilidade e pessoas com deficiência, e entender como o tema vem sendo trabalhado atualmente, foi realizado o Curso de Formação para Inclusão Educacional (Turma 1/2018), promovido pela PROGEP/UFSM, ofertado aos servidores da UFSM, o qual visou atender à necessidade de formação continuada na área da inclusão educacional, demarcada pelo contexto social contemporâneo.

Seguindo os procedimentos para a coleta de informações, foi demandado por e-mail, à Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas da UFSM, uma listagem com os servidores com deficiência da instituição e seus contatos, para que fosse possibilitada a comunicação com estes e o convite para a participação na pesquisa. Ainda, também foi solicitado por e-mail à PROGEP que o responsável pela recepção dos servidores quando estes ingressam na Instituição participasse da pesquisa respondendo algumas perguntas, afim de perceber se há alguma diferenciação de atitudes quando envolve a recepção e lotação dos servidores com deficiência. Após troca de mensagens eletrônicas, foi indicado que o setor responsável pelo ingresso dos novos servidores é o Núcleo de Ingresso, pertencente à Coordenadoria de Ingresso, Mobilidade e Desenvolvimento (CIMDE). Assim, foi agendada a coleta de dados com esse setor.

Também foi contatado o Núcleo de Acessibilidade da UFSM, com o intuito conhecer as atividades desenvolvidas e identificar as ações de acessibilidade estabelecidas especificamente para os servidores com deficiência. Para este, foi agendada a coleta através do preenchimento de um formulário no site do Núcleo de Acessibilidade. Tanto para a PROGEP quanto para o Núcleo de acessibilidade o questionário aplicado continha questões de identificação do perfil do respondente e questões dissertativas específicas para compreender as ações de acessibilidade praticadas pela instituição (APÊNDICES 1 e 2). Ambas coletas foram realizadas em abril de 2019.

Por fim, também foram aplicadas perguntas abertas aos servidores com deficiência da UFSM e suas chefias, objetivando entender como é percebida a acessibilidade e inclusão na Universidade e permitindo a elaboração de sugestões para melhorar a qualidade de vida dos servidores com deficiência e sugestões para auxílio aos gestores que trabalham diretamente com PcDs. Estas informações contribuirão na etapa de formulação das sugestões de ações de acessibilidade para inclusão e permanência dos servidores com deficiência da UFSM.

3.4 PESQUISA QUANTITATIVA

Para explicar a pesquisa quantitativa, será caracterizada a população e amostra, seguida dos instrumentos que serão aplicados aos respondentes, explicados individualmente. Por fim, serão descritos os procedimentos de coletas de dados.

3.4.1 População e Amostra

População pode ser entendida como um conjunto de elementos que possuem determinadas características, sendo a amostra um subconjunto da população, por meio do qual se estabelecem ou se estimam as características desta população (GIL, 2008). O autor acrescenta que quando um levantamento recolhe informações de todo o universo pesquisado tem-se um censo, proporcionando informações gerais acerca da população.

Neste estudo objetivou-se realizar uma coleta de dados com todos os servidores com deficiência da UFSM e seus chefes imediatos. De acordo com informação disponibilizada pela PROGEP/UFSM, a Instituição conta com um total de 39 servidores com deficiência, sendo 23 com deficiência física, 13 com deficiência visual e 3 com deficiência auditiva. Procurou-se estabelecer contato com todos os servidores com deficiência indicados na listagem recebida pela PROGEP. Quanto as chefias imediatas, estas foram definidas após contato com os servidores com deficiência, que indicavam o nome de sua chefia imediata na primeira fase do questionário. Ao final das coletas, a amostra contou com 26 servidores com deficiência respondentes, sendo 1 servidor com deficiência auditiva, 11 com deficiência visual e 14 com deficiência física e 14 respondentes para chefia imediata.

Além destes, também temos 1 respondente pelo Núcleo de Acessibilidade e 1 pela PROGEP. Afim de elucidar a caracterização da amostra final deste estudo, será apresentada na tabela 1 a classificação destes respondentes e nos quadros 3 e 4 as características dos 26 servidores com deficiência da UFSM e as 14 chefias imediatas que participaram deste estudo.

Tabela 1 – Classificação da amostra final

Características	Frequência (n)
Servidores com deficiência da UFSM	26
Chefias Imediatas	14
Representante do Núcleo de Acessibilidade	1
Representante da PROGEP	1
TOTAL	42

Fonte: Elaborada pela autora (2019).

Quadro 3 – Características da amostra - servidores com deficiência

Nome	Sexo	Idade	Deficiência	Especificidade
S1	Masculino	34	Deficiência Física	Monoparesia de membro inferior direito
S2	Masculino	42	Deficiência Visual	Cegueira
S3	Feminino	56	Deficiência Física	Cadeirante
S4	Masculino	28	Deficiência Física	Locomoção moderada
S5	Masculino	24	Deficiência Visual	Visão monocular
S6	Feminino	32	Deficiência Auditiva	Baixa audição
S7	Masculino	38	Deficiência Física	Dificuldade de locomoção
S8	Feminino	61	Deficiência Visual	Baixa visão
S9	Feminino	33	Deficiência Física	Dificuldade de locomoção
S10	Masculino	39	Deficiência Física	Deficiência braço direito
S11	Masculino	52	Deficiência Física	Cadeirante
S12	Feminino	39	Deficiência Visual	Visão monocular
S13	Feminino	50	Deficiência Visual	Visão monocular
S14	Masculino	39	Deficiência Física	Encurtamento dos membros
S15	Feminino	38	Deficiência Visual	Baixa visão
S16	Masculino	40	Deficiência Visual	Visão monocular
S17	Feminino	42	Deficiência Visual	Cegueira
S18	Feminino	53	Deficiência Física	Dificuldade de locomoção
S19	Masculino	52	Deficiência Física	Cadeirante
S20	Masculino	28	Deficiência Visual	Baixa visão
S21	Feminino	60	Deficiência Física	Amputação da mão direita
S22	Feminino	39	Deficiência Visual	Visão monocular
S23	Feminino	38	Deficiência Física	Dificuldade de locomoção
S24	Masculino	29	Deficiência Física	Dificuldade de locomoção
S25	Feminino	50	Deficiência Física	Dificuldade de locomoção
S26	Masculino	35	Deficiência Visual	Baixa visão

Elaborado pela autora (2019).

Quadro 4 – Características da amostra - chefias imediatas

Nome	Sexo	Idade	Cargo	Deficiência do subordinado	Especificidade da deficiência
C1	Feminino	35	Docente	Deficiência Visual	Cegueira
C2	Masculino	47	Docente	Deficiência Visual	Visão monocular
C3	Masculino	39	Outro	Deficiência Física	Dificuldade de Locomoção
C4	Masculino	47	Docente	Deficiência Física	Cadeirante
C5	Feminino	37	TAE	Deficiência Física	Dificuldade de Locomoção
C6	Masculino	69	Docente	Deficiência Física	Dificuldade de Locomoção
C7	Masculino	39	Docente	Deficiência Física	Dificuldades motoras dos membros do lado esquerdo
C8	Masculino	48	Docente	Deficiência Visual	Visão monocular
C9	Masculino	48	TAE	Deficiência Visual	Baixa visão
C10	Masculino	37	Docente	Deficiência Física	Dificuldade de Locomoção
C11	Feminino	46	TAE	Deficiência Física	Cadeirante
C12	Masculino	56	Docente	Deficiência Visual	Visão monocular
C13	Feminino	46	Docente	Deficiência Física	Dificuldade de Locomoção
C14	Masculino	36	Docente	Deficiência Física	Dificuldade de Locomoção

Elaborado pela autora (2019).

3.4.2 Instrumentos de Pesquisa

Gil (2008) define a aplicação de questionários como a técnica de investigação composta por uma série de questões que são submetidas a pessoas com o objetivo de obter informações sobre conhecimentos, crenças, sentimentos, valores, interesses, expectativas, aspirações, temores, comportamento presente ou passado. Assim, para melhor compreender a forma como os servidores com deficiência percebem seu trabalho, suas atitudes e a acessibilidade na UFSM, foram aplicados 2 questionários: Questionário de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) e a Escala de Satisfação e Atitudes de Pessoas com Deficiência (ESA). Para suas chefias imediatas, visando compreender como estas percebem a pessoa com deficiência no ambiente de trabalho, serão aplicados os seguintes questionários: Inventário de Concepções de Deficiência em Situações de Trabalho (ICD-ST) e Inventário das Ações de Adequação das Condições e Práticas de Trabalho (IACPT). Todos os questionários sofreram adaptações para a presente investigação.

Além destes instrumentos, os questionários contiveram perguntas para traçar o perfil dos servidores com deficiência e suas chefias, além de perguntas abertas afim de coletar informações específicas sobre o âmbito da UFSM. O modelo final dos questionários poderá ser observado nos apêndices 3 e 4, ao final deste trabalho.

3.4.2.1. Questionário de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT)

Este questionário foi inicialmente adaptado para mensurar a qualidade de vida no trabalho para deficientes por Carvalho-Freitas (2007), tendo como base o modelo de Walton (1975). Nesta adaptação, foram avaliados trabalhadores com deficiência do setor privado. Ao analisar as questões do modelo, considerou-se que o questionário apresenta constructos relevantes para avaliação no setor público. No entanto, optou-se por retirar o Bloco I de perguntas, pois este tratava da Remuneração. Entende-se que os servidores quando prestam concurso público e ingressam na Instituição tomam conhecimento de sua remuneração e plano de carreira, sendo os valores recebidos tabelados e de improvável mudança. Assim, na intenção de tornar este instrumento menos extenso e coletar informações que tenham relevância na elaboração do Modelo de Ações de Acessibilidade, o “Bloco I – Remuneração” foi descartado.

Quadro 5 – Fatores e características do Questionário de Qualidade de Vida no Trabalho

Bloco	Nº de Afirmativas	Fator	Características
I	7	CONDIÇÕES DE TRABALHO	Satisfação das pessoas em relação às adequações, modificações das condições de trabalho e condições de saúde e segurança no trabalho.
II	6	USO E DESENVOLVIMENTO DAS CAPACIDADES	Satisfação das pessoas em relação a autonomia, uso de habilidades variadas e participação no processo total de trabalho.
III	6	OPORTUNIDADES DE CRESCIMENTO PROFISSIONAL	Satisfação das pessoas em relação às possibilidades de desenvolver carreira e ter segurança quanto à manutenção do trabalho.
IV	6	INTEGRAÇÃO SOCIAL NA ORGANIZAÇÃO	Satisfação em relação aos aspectos relacionais e de administração de conflitos na organização.
V	6	DIREITOS NA INSTITUIÇÃO	Satisfação quanto à garantia no cumprimento das normas e procedimentos que se relacionem às leis e direitos trabalhistas e adesão a padrões de igualdade.
VI	4	EQUILÍBRIO TRABALHO E VIDA	Satisfação das pessoas em relação à possibilidade de equilibrar o tempo e a energia dedicados à empresa e aos demais espaços da vida.
VII	6	RELEVÂNCIA DO TRABALHO	Satisfação das pessoas quanto à relevância social de seus trabalhos e à responsabilidade social da organização frente ao ambiente.

Fonte: Adaptado de Carvalho-Freitas (2007).

Com as adaptações sinalizadas, os blocos de questões no instrumento aplicado são: Bloco I: Sobre suas Condições de Trabalho; Bloco II: Sobre o Uso e Desenvolvimento de suas Capacidades; Bloco III: Sobre suas Oportunidades de Crescimento Profissional; Bloco IV: Sobre a Integração Social na Organização; Bloco V: Sobre seus Direitos na Instituição; Bloco VI: Sobre o Equilíbrio Trabalho e Vida e Bloco VII: Sobre a Relevância de seu Trabalho. O questionário é composto por questões fechadas, com a utilização de uma escala intervalar para medição, considerando-se uma variação de 1 (totalmente insatisfeito), 2 (muito insatisfeito), 3 (insatisfeito), 4 (satisfeito), 5 (muito satisfeito) e 6 (totalmente satisfeito).

Carvalho-Freitas (2007), analisaram a precisão do instrumento através do método de consistência interna (coeficiente alpha de Cronbach). Os fatores analisados apresentaram consistência interna superior a 0,81, indicando confiabilidade satisfatória da consistência interna.

Assim, o questionário aplicado aos servidores com deficiência da UFSM contou com 41 afirmativas, divididas em 7 blocos, com denominação dos fatores avaliados e suas características, conforme exposto no quadro 5.

3.4.2.2 Escala de Satisfação e Atitudes de Pessoas com Deficiência (ESA)

A ESA foi inicialmente proposta por Guerreiro (2011), em sua tese de doutorado, intitulada “Avaliação da satisfação do aluno com deficiência no ensino superior: estudo de caso da UFSCar”, no Programa de Pós-Graduação em Educação Especial da Universidade Federal de São Carlos. Posteriormente, originou o artigo “Avaliação da satisfação do aluno com deficiência no ensino superior”, de Guerreiro, Almeida e Silva-Filho (2014). Os autores trazem que em decorrência do tamanho da amostra do estudo, as técnicas estatísticas utilizadas foram no sentido exploratório e não inferencial.

Optou-se por utilizar a ESA no presente trabalho, por entender que ela apresenta questões específicas relacionadas ao cotidiano das pessoas com deficiência e que podem ser importantes para definir o grau de satisfação e atitudes destas pessoas. A escala original conta com 48 questões, onde o respondente deve indicar o seu nível de satisfação para cada item, numa escala que vai de 1 a 7, considerando 1 como a nota mais baixa possível e 7 a maior nota possível. Por ter sido elaborada originalmente para estudantes com deficiência, algumas questões foram adaptadas e outras excluídas, por entender que a questão não se enquadra na realidade dos trabalhadores, ficando o questionário com 37 itens. No total, foram excluídas 11 questões da Escala original e 13 questões foram adaptadas, transformando o contexto que era

acadêmico no laboral. O quadro 6 traz um resumo das questões excluídas e as justificativas de exclusão. Também no trabalho original, a Escala foi aplicada em uma entrevista semiestruturada com a maioria dos respondentes, tendo sido algumas encaminhadas por e-mail. Assim, ao analisar a estrutura do questionário, entende-se que este poderia ser encaminhado por correio eletrônico ou aplicado pessoalmente, de acordo com a especificidade de cada respondente.

Quadro 6 – Questões excluídas da ESA original e justificativas

Questão	Fator	Justificativa para exclusão
11. A acessibilidade aos telefones públicos...	ESTRUTURAL	Já no estudo original, em 2011, a maioria dos respondentes não utilizava telefones públicos. Assim, considerou-se que atualmente este não seja um item essencial.
15. As condições de acesso e mobilidade no meu alojamento na universidade são...	ESTRUTURAL	Não se aplica aos servidores.
17. O caminho até os serviços de reprografia é...	ESTRUTURAL	Considerou-se esse um serviço direcionado aos acadêmicos.
19. As informações para pessoas com deficiência, contidas no Edital do meu curso/seleção estavam...	OPERACIONAL	Não se aplica aos servidores. Além disso, questões referentes a ingresso não serão tratadas neste estudo.
20. Os recursos didáticos solicitados por mim para a realização das provas de seleção foram...	OPERACIONAL	
21. O instrutor/orientador/ledor que me auxiliou nas provas de seleção foi...	OPERACIONAL	
25. O recurso humano oferecido para acompanhar as aulas são...	OPERACIONAL	Não se aplica aos servidores.
26. Os recursos materiais disponibilizados para acompanhar as aulas são...	OPERACIONAL	
27. O recurso humano oferecido na biblioteca é...	OPERACIONAL	
28. Os recursos materiais disponibilizados nas bibliotecas são...	OPERACIONAL	
31. Os recursos materiais disponibilizados nas palestras e outros eventos são...	OPERACIONAL	O termo 'recursos materiais' foi adicionado à questão 30.

Fonte: Adaptado de Guerreiro, Almeida e Silva-Filho (2014).

No trabalho de Guerreiro, Almeida e Silva-Filho (2014), o nível de Satisfação/Atitudes avaliado foi construído a partir de uma matriz de especificações, composto de quatro fatores denominados de: Estrutural, Operacional, Psicoafetivo, e Atitude diante dos obstáculos. Na adaptação realizada para este estudo, os fatores se mantiveram, e suas características e questões correspondentes podem ser visualizadas no quadro 7.

Quadro 7 – Fatores e características da Escala de Satisfação e Atitudes de Pessoas com Deficiência

Itens	Fator	Definição
Do 1 ao 15	ESTRUTURAL	É a satisfação com a estrutura física do campus, compreendendo os prédios e as vias internas de circulação.
Do 16 ao 20	OPERACIONAL	É a satisfação com os elementos que podem facilitar o deslocamento e a comunicação da pessoa com deficiência no campus, bem como os recursos disponibilizados, desde o processo seletivo, para o desenvolvimento acadêmico.
Do 21 ao 27	PSICOAFETIVO	É a satisfação intra e interpessoal do servidor com deficiência com relação ao sentimento de inclusão e pertencimento à instituição.
Do 28 ao 37	ATITUDE DIANTE DOS OBSTÁCULOS	São os comportamentos diante das barreiras.

Fonte: Adaptados de Guerreiro, Almeida e Silva-Filho (2014).

3.4.2.3 Inventário de Concepções de Deficiência em Situações de Trabalho (ICD-ST)

O ICD – ST foi inicialmente proposto por Carvalho-Freitas (2007), e continha 34 questões fechadas com a utilização de uma escala intervalar de seis pontos, sendo eles: (1) discordo totalmente; (2) discordo muito; (3) discordo pouco; (4) concordo pouco; (5) concordo muito e 6 (concordo totalmente). Após a realização da análise da precisão do ICD-ST através do método de consistência interna, coeficiente Alfa de Cronbach, seis fatores apresentaram consistência interna superior a 0,60, com confiabilidade satisfatória da consistência interna em pesquisa exploratória. Porém, segundo Carvalho-Freitas (2007), devido à relevância teórica de um fator que obteve o valor do Alfa de Cronbach igual a 0,53, ele foi mantido na análise. Sendo assim, a versão final do instrumento contou com 22 itens e 7 fatores (Espiritual, Normalidade, Inclusão, Desempenho, Benefícios, Vínculo e Treinamento), sendo verificado que a estrutura fatorial do ICD-ST tem dimensões de análise significativas na percepção das pessoas que atuam com PcDs. O quadro 8 mostra os itens que compõem cada fator do ICD-ST. Para esta pesquisa,

o instrumento teve poucas adaptações, que consistiram na nomenclatura utilizada para se referir a pessoa com deficiência e na adequação para o setor público.

Quadro 8 – Itens e Fatores do ICD-ST e suas características

Itens	Fatores	Característica
De 1 a 3	ESPIRITUAL	Como característica geral, este fator focaliza a percepção da deficiência como um fenômeno espiritual. A predominância de alto grau de concordância neste fator indica uma atitude de caridade em relação às pessoas com deficiência.
De 4 a 8	NORMALIDADE	Como característica geral, este fator focaliza a percepção das pessoas tendo por referência o desvio da normalidade das PCDs e suas implicações para o trabalho, tais como atitudes inadequadas provocando situações embaraçosas, propensão a acidentes, alocação em setores específicos e problemas de relacionamento. Além disso, avalia a receptividade para a inserção de pessoas com deficiência ao considerar as instituições especializadas mais adequadas ao trabalho dessas pessoas.
9 e 10	INCLUSÃO	Como característica geral, este fator focaliza a percepção quanto à necessidade de adequação dos instrumentos e condições de trabalho para a inserção de pessoas com deficiência na instituição.
De 11 a 15	DESEMPENHO	Como característica geral, este fator focaliza a percepção das pessoas em relação ao desempenho, produtividade e qualidade de trabalho das pessoas com deficiência e suas implicações para a competitividade da instituição.
16 e 17	VÍNCULO	Como característica geral, este fator focaliza a percepção das pessoas em relação ao comprometimento e estabilidade no emprego das pessoas com deficiência.
De 18 a 20	BENEFÍCIOS	Como característica geral, este fator focaliza a percepção do impacto da inserção de pessoas com deficiência para a imagem da instituição junto a funcionários e a sociedade e também para o clima da organização.
21 e 22	TREINAMENTO	Como característica geral, este fator indica a percepção quanto à necessidade de treinamento das chefias e funcionários para a inserção de pessoas com deficiência na instituição.

Fonte: Adaptado de Carvalho-Freitas (2007).

3.4.2.4 Inventário das Ações de Adequação das Condições e Práticas de Trabalho (IACPT)

O IACPT foi criado por criado por Carvalho-Freitas (2007) conta originalmente com 13 questões fechadas com a utilização de uma escala intervalar de seis pontos, sendo eles: (1)

discordo totalmente; (2) discordo muito; (3) discordo pouco; (4) concordo pouco; (5) concordo muito e 6 (concordo totalmente). Ao realizar a análise da precisão do instrumento, através do método de consistência interna (coeficiente alpha de Cronbach), os fatores encontrados apresentaram consistência interna superior a 0,68, indicando confiabilidade satisfatória da consistência interna. A análise de componentes principais indicou a existência de 3 fatores: Sensibilização, Adaptações e Práticas de RH (Recursos Humanos). Para esta pesquisa, as questões foram adaptadas quanto a nomenclatura utilizada para se referir a pessoa com deficiência e na adequação para o setor público. Além disso, foram retiradas as 4 questões do fator “Práticas de RH”, pois segundo Carvalho-Freitas (2007), este fator tem como característica geral a percepção das pessoas em relação à adequação das práticas de seleção, treinamento, promoção e transferência realizadas pela empresa com vistas a inserir as pessoas com deficiência, não sendo adequado ao setor público. Assim, o questionário final para aplicação nesta pesquisa conta com 9 questões, compondo os fatores: Sensibilização e Adaptações, conforme quadro 9:

Quadro 9 – Itens e Fatores do IACPT e suas características

Itens	Fatores	Característica
De 1 a 5	ADAPTAÇÕES	Este fator focaliza a percepção das pessoas em relações às adaptações nas condições e instrumentos de trabalho realizadas pela empresa para facilitar a inserção de pessoas com deficiência.
De 6 a 9	SENSIBILIZAÇÃO	Este fator focaliza a percepção das pessoas em relação às ações da empresa no sentido de sensibilizar as chefias e funcionários para a inserção de pessoas com deficiência e fornecer informações sobre saúde e segurança no trabalho às pessoas com deficiência contratadas.

Fonte: Adaptado de Carvalho-Freitas (2007).

3.4.3 Procedimentos de Coleta de Dados

Inicialmente, foi solicitada à PROGEP uma listagem contendo a identificação dos servidores com deficiência da UFSM, seus locais de lotação e contato (endereço de e-mail), os dados foram recebidos no dia 26 de março de 2019. Em posse destes dados, foi encaminhada uma mensagem de e-mail nominal a cada um dos servidores com deficiência da Instituição, com o título “Convite para participação em pesquisa”. Conforme os participantes respondiam o convite, foram sendo agendados os dias para aplicação dos questionários. O primeiro e-mail foi enviado no dia 11 de abril de 2019, para este teve-se 17 retornos em duas semanas. Após

este período, foi feita uma busca, através do site da UFSM, dos telefones dos locais de lotação dos servidores que não haviam respondido o e-mail inicial, e foram feitas três tentativas de ligação para estes números. Nesta etapa, teve-se um aceite de mais 8 servidores. Por fim, uma nova tentativa de convite foi feita, novamente por e-mail, aos que não haviam respondido o contato inicial ou que não se havia tido sucesso nas tentativas por telefone. Para esta última tentativa teve-se 1 retorno. Ao final, de um total de 39 servidores com deficiência da UFSM, convidados a colaborarem com este estudo, teve-se um retorno positivo de 26 respondentes, 3 respostas negativas, 2 solicitações de envio do questionário por e-mail sem retorno e 9 contatos sem nenhum tipo de resposta. As coletas com os servidores com deficiência da UFSM foram realizadas do dia 12 de abril ao dia 23 de maio.

Neste momento de coleta com os servidores com deficiência, algumas particularidades foram apresentadas. A maioria dos questionários foram entregues aos respondentes, que preencheram no mesmo momento, enquanto a pesquisadora aguardava ou ficaram de posse do instrumento para que pudesse responder em um momento mais adequado e entregar posteriormente. No entanto, para 5 servidores foram feitas algumas adaptações. Um dos participantes, com deficiência visual, solicitou que o questionário fosse encaminhado por e-mail, com um formato acessível, para que pudesse ser respondido com auxílio de recursos para comunicação. Para outros 4 participantes, 2 com deficiência visual e 2 com deficiência física, o questionário foi feito de forma oral, semelhante à uma entrevista semiestruturada, onde a pesquisadora lia as perguntas/afirmações e os indivíduos indicavam a resposta adequada. Para estes, nas questões dissertativas, foi utilizado um gravador para registrar de forma mais fidedigna os relatos, sempre com prévia autorização dos entrevistados.

Após a coleta com os servidores com deficiência da UFSM, foi possível a identificação de 25 chefias imediatas. Com o auxílio do Sistema de Informação para o Ensino (SIE) da Universidade, foram obtidos os contatos de e-mail destas chefias. Semelhante ao processo feito para os servidores, foi encaminhado um e-mail nominal, de mesmo título, para os identificados. Nesta etapa, teve-se o retorno positivo de 14 chefias e 1 retorno negativo. Os demais não responderam ao convite. Afim de evitar o possível surgimento de qualquer situação constrangedora na relação servidor e chefia, optamos por não repetir o convite da pesquisa para as chefias imediatas. Três chefias responderam o questionário na presença da pesquisadora. Para os demais, os questionários foram entregues e buscados posteriormente. Para as chefias, as coletas foram realizadas dos 10 de maio ao dia 07 de junho.

Todos os questionários foram acompanhados por duas vias do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), sendo uma entregue diretamente ao participante e outra,

devidamente preenchida, entregue à pesquisadora. Foram aplicadas as versões adaptadas dos questionários mencionados anteriormente. Para os servidores com deficiência foi aplicada a Escala de Satisfação e Atitudes de Pessoas com Deficiência (ESA), seguida do Questionário de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT). Para as chefias imediatas foram os questionários: Inventário de Concepções de Deficiência em Situações de Trabalho (ICD-ST) e o Inventário das Ações de Adequação das Condições e Práticas de Trabalho (IACPT). Sempre foi perguntado aos respondentes qual a melhor forma para que estes se sentissem mais à vontade para responder os questionários, visando respostas mais francas e completas. O questionário completo foi composto pelos instrumentos do seu devido público

3.5 ANÁLISE DE DADOS

O objetivo da análise de dados é identificar os procedimentos adotados pelo autor para obter informações dos dados coletados (PRODANOV; FREITAS, 2013). Para isso, os dados obtidos com a aplicação dos questionários foram analisados com o auxílio do software Statistical Package for the Social Sciences (SPSS), versão 20. Foi feita a análise da frequência e porcentagem do perfil dos respondentes, estatística descritiva com média e desvio padrão e testes de diferença de média (Teste T e Anova).

Para as respostas encontradas nas questões abertas foi feita uma análise de conteúdo, que para Bardin (2011) é um conjunto de técnicas de análise das comunicações e visa obter, por procedimentos sistemáticos e objetivos de descrição do conteúdo das mensagens, indicadores que permitam a inferência de conhecimentos relativos às condições de produção/recepção destas mensagens. Ainda, foi feita uma interpretação conjunta de todos os dados coletados para fundamentar a elaboração das sugestões de ações de acessibilidade para inclusão e permanência de servidores com deficiência da UFSM.

3.6 ASPECTOS ÉTICOS

Para a realização desse estudo, o projeto proposto foi registrado no Gabinete de Estudos e Apoio Institucional Comunitário (GEAIC), o Gabinete de Projetos do Centro de Ciências Sociais e Humanas (CCSH), sob número 050524. Após liberação, o projeto foi protocolado no Comitê de Ética e Pesquisa (CEP) da UFSM, o qual é reconhecido pela Comissão de Ética em Pesquisa (CONEP), respeitando a resolução 466/12 do Conselho Nacional em Saúde (CNS). A

coleta de dados iniciou somente após a aprovação do CEP, sob número de parecer 3210793 (APÊNDICE 5).

Com o intuito de obter o respaldo da Instituição, foi solicitada a aprovação institucional mediante autorização da PROGEP e da Pró-Reitoria de Pós-Graduação e Pesquisa (PRPGP), em documento que constou o número do registro do projeto e as explicações acerca da pesquisa a ser realizada. As autorizações foram concedidas e podem ser visualizadas nos apêndices 6 e 7. Foi entregue, juntamente com os questionários, o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) (APÊNDICE 8), cumprindo com as exigências impostas pela Resolução 466/12 do Conselho Nacional de Saúde (CNS), que regulamenta a ética em pesquisa com seres humanos e as demais normas complementares do CNS. Foi assegurado a todos os indivíduos participantes do estudo os esclarecimentos acerca da pesquisa e da metodologia utilizada, bem como o sigilo quanto aos dados, garantindo sua confiabilidade. A participação foi facultativa, sendo garantida aos respondentes a possibilidade de retirar seu consentimento de participação no estudo a qualquer momento, sem penalização alguma.

3.6.1 Riscos e Benefícios

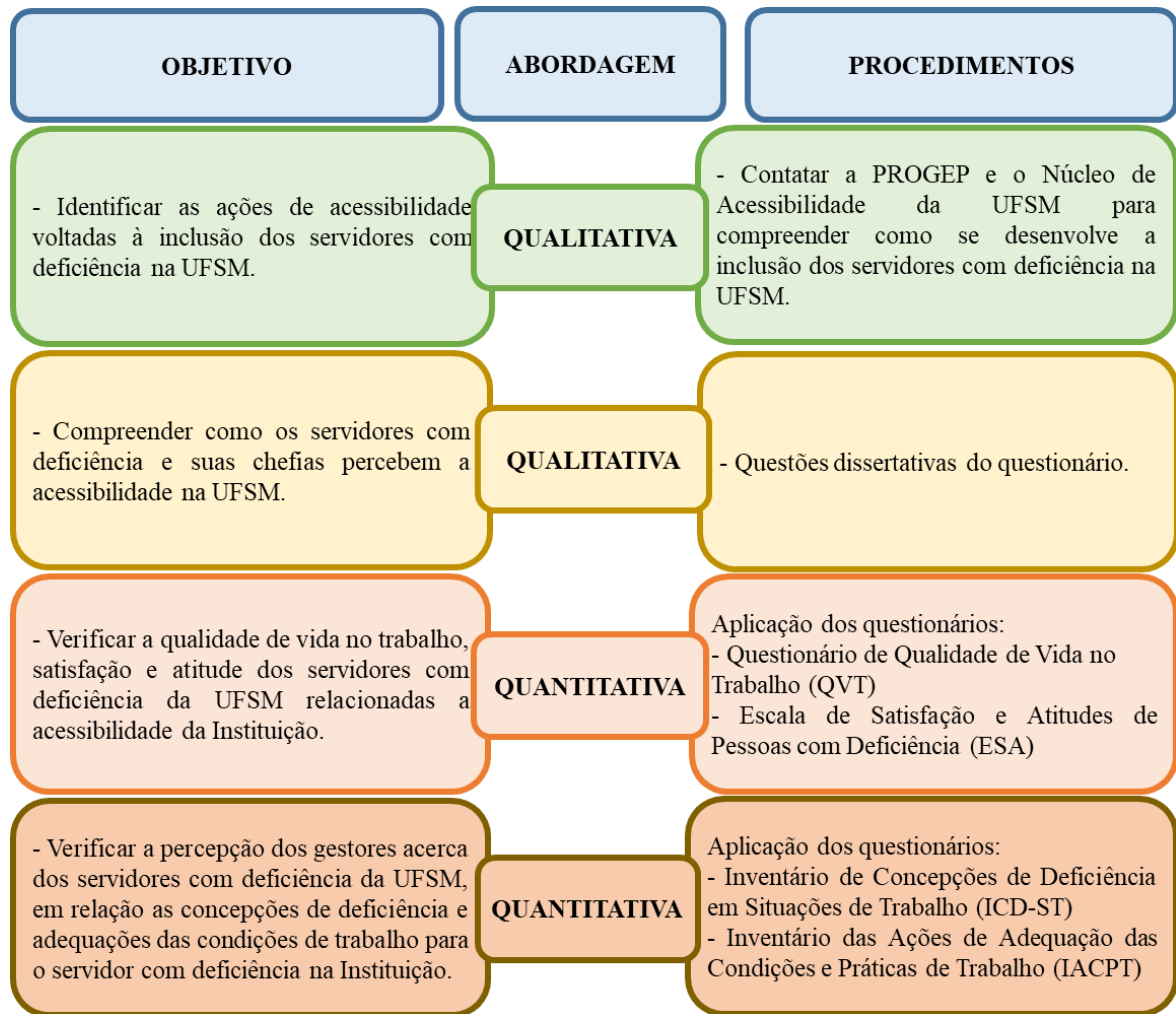
É possível que o participante tenha encontrado algum desconforto ao responder as perguntas. Caso o mesmo se sentisse incomodado ou constrangido com as perguntas, poderia não responder a algumas questões ou desistir de participar a qualquer momento.

Como benefícios, esta pesquisa buscou ampliar as informações disponibilizadas sobre o tema abordado, fornecendo subsídios para a construção do conhecimento acerca do universo dos servidores com deficiência. Além disso, espera-se contribuir com a rotina laboral destes indivíduos, suas chefias, colegas de trabalho e demais participantes da comunidade acadêmica, com o resultado final deste estudo com a proposta de um plano de ações para gestão da inclusão e permanência de servidores com deficiência da UFSM.

3.7 SÍNTESE DOS PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Diante dos objetivos propostos e utilizando as abordagens indicadas, a figura 1 apresenta uma síntese os procedimentos adotados, afim de responder a problemática inicial. A figura expõe os objetivos específicos deste estudo, indicando se a abordagem utilizada foi qualitativa ou quantitativa, seguido dos procedimentos efetuados para atingir os objetivos traçados.

Figura 1 – Síntese dos procedimentos metodológicos

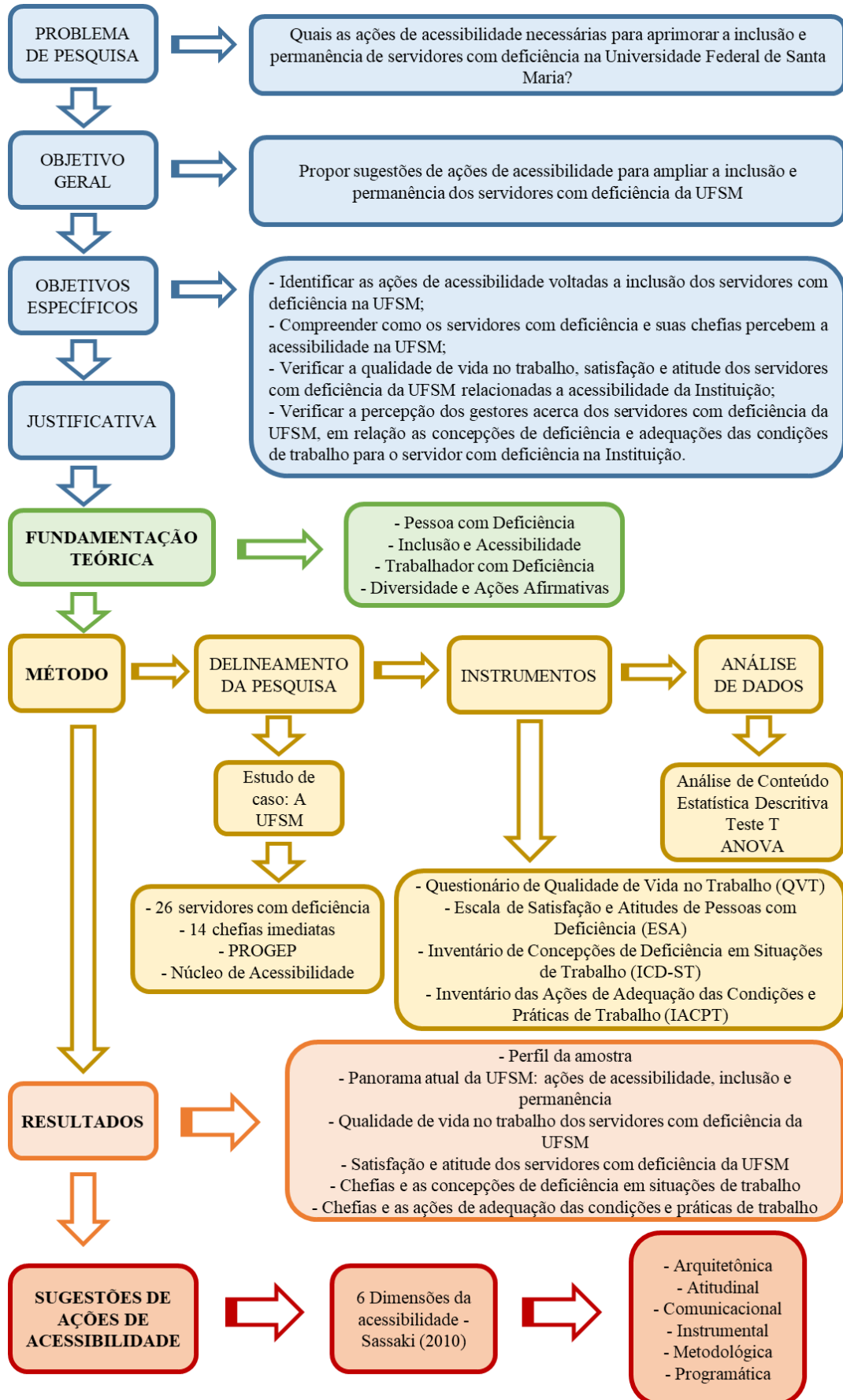


Fonte: Elaborado pela autora (2019)

3.8 DESENHO DA PESQUISA

O desenho da pesquisa está identificado na Figura 2. Inicialmente estão as etapas da introdução, com problema de pesquisa, os objetivos geral e específicos e a justificativa. Seguindo, tem-se a fundamentação teórica e suas temáticas. Depois, é exposto o método, caracterizando o delineamento da pesquisa, os instrumentos utilizados e a análise de dados. Ainda, é indicado o capítulo dos resultados e sua divisão para expor os dados encontrados. Por fim, apresenta-se o capítulo das sugestões de ações de acessibilidade, categorizadas de acordo com Sasaki (2010).

Figura 2 – Desenho da pesquisa



Fonte: Elaborada pela autora (2019).

4 RESULTADOS

Neste capítulo serão apresentados os resultados deste estudo, considerando os objetivos propostos, a literatura abordada e a aplicação dos procedimentos metodológicos definidos anteriormente. Assim, os dados serão apresentados iniciando pelo perfil da amostra, que está dividido em três seções: servidores com deficiência da UFSM, chefias imediatas e Núcleo de Acessibilidade e PROGEP. Na sequência, será exibida um panorama das ações atuais de acessibilidade presentes na UFSM, de acordo com a avaliação do Núcleo de Acessibilidade, da PROGEP, dos servidores com deficiência e de suas chefias imediatas. Posteriormente, serão apresentados os resultados referentes aos instrumentos utilizados para avaliar a qualidade de vida no trabalho e a satisfação e atitude e dos servidores com deficiência da UFSM, com as análises descritivas e de diferenças entre as médias. Ao final, serão exibidos os resultados para o inventário das concepções de deficiência em situações de trabalho e das adequações das condições e práticas de trabalho respondidos pelas chefias imediatas dos servidores com deficiência da UFSM, igualmente com suas análises descritivas e diferenças de média.

4.1 PERFIL DA AMOSTRA

Na realização deste estudo, obteve-se o retorno de 26 servidores com deficiência da UFSM e 14 chefias imediatas, bem como um representante do Núcleo de Acessibilidade da UFSM e um representante da PROGEP/UFSM, totalizando 42 pessoas. Para perceber o perfil dos respondentes, a seguir serão apresentados os dados da amostra, divididos em seções, de acordo com suas características.

4.1.1 Servidores com deficiência da UFSM

Primeiramente serão exibidos os dados demográficos destes servidores, com informações sobre sexo, idade, residência, estado civil, escolaridade e cargo ocupado na UFSM. Na sequência, objetivando a compreensão das características das deficiências apresentadas pelos respondentes, serão expostos dados sobre as deficiências, suas especificidades e origem. Posteriormente, será tratado sobre os recursos utilizados para deslocamento e comunicação. Por fim, será indicado o nível de conhecimento destes indivíduos acerca da legislação sobre deficiência, a NBR 9050 da ABNT e a opinião destes sobre o nível de acessibilidade da UFSM.

Os dados demográficos dos servidores com deficiência da UFSM podem ser observados na tabela 2, a seguir.

Tabela 2 – Perfil demográfico dos servidores com deficiência da UFSM

CARACTERÍSTICAS	DISTRIBUIÇÃO	
	FREQUÊNCIA (n)	PORCENTAGEM (%)
Sexo		
Feminino	13	50
Masculino	13	50
Idade		
18 a 27 anos	1	3,8
28 a 37 anos	7	26,9
38 a 47 anos	10	38,5
48 anos ou mais	8	30,8
Residência		
Santa Maria	24	92,3
Outra	2	7,7
Estado Civil		
Solteiro	14	53,8
Casado	6	23,1
União Estável	3	11,5
Divorciado	3	11,5
Escolaridade		
Ensino Médio	5	19,2
Ensino Superior	8	30,8
Pós-Graduação	13	50
Cargo		
TAE nível C	2	7,7
TAE nível D	14	53,8
TAE nível E	10	38,5

Fonte: Elaborada pela autora (2019).

Analisando os respondentes quanto ao sexo, observou-se uma uniformidade no número de homens e mulheres, sendo 13 de cada sexo, correspondendo a 50% de respondentes do sexo feminino e 50% do sexo masculino. Já para a idade, teve-se uma variação entre os grupos, com 1 respondente (3,8%) entre 18 e 27 anos, 7 indivíduos entre 28 e 37 anos (26,9%), o grupo com maior número de pessoas, de 38 a 47 anos, teve n=10, correspondendo a 38,5%, e a partir de 48 anos foram 8 pessoas (30,8%). Sobre o local de residência, a maioria dos servidores com deficiência da UFSM, 24 respondentes (92,3%), reside na cidade de Santa Maria, com apenas 2 servidores (7,7%) morando em outras cidades. Também foi possível identificar que a maioria dos participantes desta categoria é solteiro, com 14 respostas (53,8%), para os demais, temos 6 casados (23,1%), 3 em união estável (11,5%) e 3 divorciados (11,5%). O nível de escolaridade também teve diversidade nas respostas, partindo de 5 servidores com deficiência com ensino médio (19,2%), 8 com ensino superior (30,8%) e 13 com pós-graduação (50%). Todos os

servidores são técnicos administrativos em educação (TAE), 2 deles (7,7%) são TAE nível C, onde a escolaridade mínima para ocupar o cargo é nível fundamental, 14 (53,8%) são TAE nível D, nível médio, e 10 são TAE nível E (38,5%), com nível superior exigido para o cargo.

Os servidores também foram questionados acerca da característica de suas deficiências e os resultados estão apresentados na Tabela 3.

Tabela 3 – Características referentes as deficiências dos servidores com deficiência da UFSM

CARACTERÍSTICAS	DISTRIBUIÇÃO	
	FREQUÊNCIA (n)	PORCENTAGEM (%)
Deficiência		
Visual	11	42,3
Auditiva	1	3,8
Física	14	53,8
Especificidade da Deficiência		
Cegueira	2	11,5
Baixa Visão	4	15,4
Visão Monocular	5	19,2
Baixa Audição	1	3,8
Cadeirante	3	7,7
Dificuldade de Locomoção	7	26,9
Monoparesia de membros inferiores	1	3,8
Deficiência braço direito	1	3,8
Encurtamento dos membros	1	3,8
Amputação mão direita	1	3,8
Origem da deficiência		
Nascimento	9	34,6
Infância	8	30,8
Adolescência	2	7,7
Adulto	7	26,9

Fonte: Elaborada pela autora (2019).

O tipo de deficiência apresentado pelos servidores da UFSM, em sua maioria, é físico, com 14 respondentes, equivalendo a 53,8%. O segundo grupo com grande parte dos respondentes é o dos deficientes visuais, com 11 participantes (42,3%). Apenas um respondente atestou ter deficiência auditiva (3,8%). Ao serem questionados sobre a especificidade de sua deficiência, a categoria de deficiência física apresentou a maior heterogeneidade de respostas. Desta, 7 servidores com deficiência apresentam dificuldade de locomoção (26,9%) e 3 são cadeirantes (7,7%), além destes, tem-se 1 com monoparesia de membros inferiores, que é a redução dos movimentos, 1 com deficiência no braço direito, sem especificação, 1 com encurtamento dos membros e 1 com amputação da mão direita, cada um destes correspondendo a 3,8% do total de respondentes. Para os servidores com deficiência visual, 2 se identificaram como cegos (11,5%), 4 como tendo baixa visão (15,4%) e 5 com visão monocular (19,2%), que é a cegueira de um dos olhos. Apenas 1 servidor afirmou ter baixa audição (3,8%). Sobre a

origem da deficiência, 9 servidores apresentam desde o nascimento (34,6%), os demais adquiriram a deficiência ao longo da vida, sendo 8 deles na infância (30,8%), 2 na adolescência (7,7%) e 7 já na vida adulta (26,9%).

Muitas pessoas com deficiência utilizam recursos para facilitar seu deslocamento ou comunicação. Estes recursos podem ser entendidos como algum tipo de auxílio que possibilita o deslocamento com maior autonomia ou segurança e a comunicação de forma mais clara e compreensível. Assim, o uso destes recursos pelos servidores com deficiência da UFSM está exposto na tabela 4.

Tabela 4 – Recursos utilizados para deslocamento e comunicação pelos servidores com deficiência da UFSM

CARACTERÍSTICAS	DISTRIBUIÇÃO	
	FREQUÊNCIA	PORCENTAGEM (%)
Recursos para deslocamento		
Utilizam	9	34,6
Não utilizam	17	65,4
Recurso utilizado – deslocamento		
Órtese	1	10
Bengala	3	30
Cadeira de Rodas	3	30
Muletas	2	20
Aparelho na perna	1	10
Recurso para Comunicação		
Utilizam	3	11,5
Não utilizam	23	88,5
Recurso utilizado – comunicação		
Braille	1	25
Leitor de tela	2	50
Aparelho auditivo	1	25

Fonte: Elaborada pela autora (2019).

Nota-se que a maioria dos servidores não utilizam recursos para deslocamento ou comunicação. Foram 17 (65,4%) respostas negativas para os recursos de deslocamento e 23 (88,5%) para os de comunicação. Apenas 9 (34,6%) pessoas usufruem de um ou mais auxílios para seu deslocamento, destas 3 utilizam cadeira de rodas (30%), 3 utilizam algum tipo de bengala (30%), 2 utilizam muletas (20%), 1 delas faz o uso de órtese (10%), que é um instrumento utilizado para mobilizar membros, e 1 utiliza um aparelho a perna (10%). Quanto aos recursos comunicacionais, 3 respondentes indicaram seu uso (11,5%), sendo um aparelho auditivo (25%), 1 (25%) utilizando o sistema de escrita *Braille*, com a leitura pelo tato e 2 pessoas indicaram o uso de leitor de tela em computador ou celular, correspondendo a 50% dos recursos para comunicação utilizados.

Procurando entender o quanto os entrevistados conhecem sobre acessibilidade e suas leis e normativas, e como estes veem a acessibilidade no âmbito da UFSM, foram levantados os seguintes dados, apresentados na tabela 5.

Tabela 5 – Percepção dos servidores com deficiência sobre legislação, NBR 9050 e Acessibilidade da UFSM

CARACTERÍSTICAS	DISTRIBUIÇÃO	
	FREQUÊNCIA	PORCENTAGEM (%)
Conhecimento sobre a legislação brasileira sobre acessibilidade		
Conhece muito	2	7,7
Conhece razoavelmente	15	57,7
Conhece pouco	5	19,2
Não conhece	4	15,4
Conhecimento da NBR 9050 da ABNT		
Conhece	7	26,9
Não conhece	19	73,1
Nível de acessibilidade da UFSM		
Ótimo	1	3,8
Bom	11	42,3
Regular	14	53,8
Ruim	-	-
Péssimo	-	-

Fonte: Elaborada pela autora (2019).

Quando questionados sobre seu conhecimento acerca da legislação brasileira sobre acessibilidade, em uma escala com as opções “conhece muito”, “conhece razoavelmente”, “conhece pouco” e “não conhece”, apenas dois servidores (7,7%) afirmaram conhecer muito a legislação. Grande parte dos respondentes, 15 pessoas (57,7%) acreditam conhecer razoavelmente o assunto, o restante conhece pouco, 5 respondentes (19,2%), ou não conhece, 4 respondentes (15,4%). Isso pode ter refletido nas respostas da questão seguinte, pois somente 7 pessoas (26,9%) sabe do que trata a NBR 9050 da ABNT, enquanto 19 (73,1%) não sabe ou não conhece a norma. A última questão correspondia a opinião dos servidores com deficiência da UFSM sobre o nível de acessibilidade da Instituição. Do total de respondentes, 14 (53,8%) consideram que a UFSM tem um nível regular de acessibilidade, 11 (42,3%) consideram bom e 1 pessoa (3,8%) considera ótimo. Não foi encontrada nenhuma resposta para ruim ou péssimo.

Analisando os dados expostos, podemos afirmar que houve um equilíbrio entre o sexo dos participantes, sendo o mesmo número de entrevistados homens e mulheres. A maioria deles tem entre 38 e 47 anos, é solteiro (a), reside em Santa Maria e possui pós-graduação, ocupando cargo TAE nível D. Em relação as deficiências, apenas um dos respondentes se identificou com deficiência auditiva, os demais têm deficiência física ou visual, a maioria adquiridas desde o

nascimento ou infância. Os recursos para deslocamento ou comunicação não são utilizados por grande parte dos servidores com deficiência da UFSM, que, em sua maioria, consideram regular o nível de acessibilidade da Instituição, conhecem razoavelmente a legislação brasileira sobre acessibilidade e não tem conhecimento sobre a NBR9050 da ABNT.

4.1.2 Chefias Imediatas

Seguindo a sequência de apresentação dos dados dos servidores com deficiência da UFSM, nesta seção serão expostas as respostas das suas chefias imediatas. Iniciando pelos dados demográficos, sexo, idade, residência, estado civil, escolaridade e cargo ocupado na UFSM. A tabela seguinte trará as características das deficiências dos servidores com os quais as chefias trabalham e para finalizar teremos a opinião destas chefias sobre o nível de acessibilidade da UFSM.

Tabela 6 – Perfil demográfico das chefias imediatas de servidores com deficiência da UFSM

CARACTERÍSTICAS	DISTRIBUIÇÃO	
	FREQUÊNCIA (n)	PORCENTAGEM (%)
Sexo		
Feminino	4	28,6
Masculino	10	71,4
Idade		
28 a 37 anos	4	28,6
38 a 47 anos	6	42,9
48 anos ou mais	4	28,6
Residência		
Santa Maria	13	92,9
Outra	1	7,1
Estado Civil		
Casado	12	85,7
União Estável	2	14,3
Escolaridade		
Pós-Graduação	14	100
Cargo		
Docente	10	71,4
TAE nível D	3	21,4
Outro	1	7,1

Fonte: Elaborada pela autora (2019).

A tabela 6 traz o perfil demográfico das 14 chefias que colaboraram com este estudo. A maioria destas, 10 respondentes (71,4%), é do sexo masculino, enquanto apenas 3 são do sexo feminino (28,6%). A idade variou entre os grupos, com 6 pessoas (42,9%) apresentando entre 38 e 47 anos, 4 (28,6%) estão entre 28 e 37 anos e outras 4 pessoas (28,6%) tem 48 anos ou mais. Somente uma das chefias não mora em Santa Maria (7,1%), sendo que 13 respondentes

(92,9%) residem nesta cidade. Quanto ao estado civil, 12 indivíduos são casados (85,7%) e 2 estão em uma união estável (14,3%). Todas as 14 chefias (100%) possuem pós-graduação e a maioria é docente na UFSM, com 10 respondentes (71,4%) nesta condição. Além destes, 3 chefias são TAEs de nível D (21,4%) e uma das chefias (7,1%) indicou se enquadrar em outra categoria.

Foi solicitado as chefias que indicassem o tipo e a especificidade da deficiência de seus subordinados, estes dados estão na tabela 7, a seguir:

Tabela 7 – Chefias e características das deficiências dos servidores subordinados

CARACTERÍSTICAS	DISTRIBUIÇÃO	
	FREQUÊNCIA (n)	PORCENTAGEM (%)
Deficiência		
Visual	5	35,7
Física	9	64,3
Especificidade da Deficiência		
Cegueira	1	7,1
Baixa Visão	1	7,1
Visão Monocular	3	21,4
Cadeirante	2	14,3
Dificuldade de Locomoção	6	42,9
Dificuldade Motora membros superiores	1	7,1

Fonte: Elaborada pela autora (2019).

Para o tipo de deficiência, 5 dos subordinados (35,7%) possuem algum tipo de deficiência visual e 7 (64,3%) deficiência física. Quanto a especificidade das deficiências, seis das chefias indicaram que os servidores com deficiência que elas trabalham possuem dificuldade de locomoção, o que corresponde a 42,9% das respostas. Seguindo no grupo das deficiências físicas, temos 2 chefias (14,3%) trabalhando diretamente com cadeirantes e uma chefiando um servidor com dificuldade motora nos membros superiores (7,1%). Para o grupo das deficiências visuais, a maioria das chefias trabalha com servidores com visão monocular, sendo estes 3 indivíduos, correspondendo a 21,4%. Ainda, temos 1 chefia (7,1%) de um servidor cego e outra de um servidor com baixa visão (7,1%).

Por fim, as chefias deram sua opinião sobre o nível de acessibilidade da UFSM, exposto na tabela 8. Não houve respostas nas categorias “ótimo” ou “péssimo”, indicando que, segundo as chefias entrevistadas, a acessibilidade da UFSM encontra-se em um nível intermediário, sendo que a metade dos respondentes, 7 pessoas (50%), consideram o nível como bom, 5 (35,7%) como regular e 2 pessoas (14,3%) como ruim.

Tabela 8 – Chefias e o nível de acessibilidade da UFSM

CARACTERÍSTICAS	DISTRIBUIÇÃO	
	FREQUÊNCIA (n)	PORCENTAGEM (%)
Nível de acessibilidade da UFSM		
Ótimo	-	-
Bom	7	50
Regular	5	35,7
Ruim	2	14,3
Péssimo	-	-

Fonte: Elaborada pela autora (2019).

Para esta questão, se compararmos com a opinião dos servidores com deficiência, que responderam a mesma pergunta em seu questionário, há uma disparidade nos resultados. A maioria os servidores com deficiência, participantes deste estudo, considera que a acessibilidade na UFSM está em um nível regular, inferior ao nível bom, relatado pela maioria das chefias. Algumas chefias, por sua vez, também perceberam que o nível de acessibilidade da Instituição não está bom. Esta conclusão pode ter sido originada em situações específicas, através de observações ou devido a um maior engajamento nas questões referentes as PcDs. Mesmo que problemas na acessibilidade possam ser inconvenientes para diversas pessoas, a diferença nas respostas pode ter ocorrido pois, para as PcDs, os problemas de acessibilidade podem refletir negativamente em seu cotidiano, prejudicando sua autonomia, interferindo, inclusive, em suas atividades laborais, sendo mais facilmente percebidos por este público.

Em síntese, para o perfil das chefias imediatas dos servidores com deficiência da UFSM, podemos observar que houve uma superioridade no número de homens respondentes. A maioria das chefias tem entre 38 e 47 anos, são casados (as), residem em Santa Maria e são docentes a UFSM, todos possuem pós-graduação. Em geral, as chefias classificaram como bom o nível de acessibilidade da UFSM e não se obteve respostas de chefias que tenham como subordinados servidores com deficiência auditiva, apenas física e visual.

4.1.3 PROGEP e Núcleo de Acessibilidade

Objetivando compreender como a acessibilidade acontece no âmbito da UFSM, foram convidados a participar da pesquisa representantes do Núcleo de Acessibilidade e da PROGEP, com um respondente para cada setor. A tabela 9 detalha o perfil demográfico destes indivíduos, a participação de PCDs na rotina labora e a opinião sobre o nível de acessibilidade da Instituição.

Tabela 9 – Perfil demográfico, PCD na rotina laboral e nível de acessibilidade da UFSM na visão do Núcleo de Acessibilidade e PROGEP da UFSM

CARACTERÍSTICAS	NÚCLEO DE ACESSIBILIDADE	PROGEP
Sexo	Feminino	Feminino
Idade	35	36
Residência	Santa Maria	Santa Maria
Estado Civil	Casada	Casada
Escolaridade	Pós-Graduação Completa	Pós-Graduação Completa
Cargo	Docente	TAE nível E – Administradora
PCD na rotina laboral	Sim	Às vezes
Nível de acessibilidade da UFSM	Bom	Bom

Fonte: Elaborada pela autora (2019).

Ambas respondentes são do sexo feminino, com idades semelhantes, a do Núcleo tem 35 anos e da PROGEP 36. Também se encontrou igualdade na cidade de residência, estado civil e escolaridade, ambas são de Santa Maria, casadas e com pós-graduação completa. Quanto ao cargo, a representante do Núcleo de Acessibilidade é docente, enquanto a da PROGEP é TAE nível E, Administradora na UFSM. Para a respondente do Núcleo, é comum tratar com pessoas com deficiência na sua rotina laboral, já para a servidora da PROGEP, apenas às vezes. Finalizando as questões, também houve concordância quando questionadas sobre o nível de acessibilidade da UFSM, com duas classificações deste como bom.

4.2 PANORAMA ATUAL DA UFSM: AÇÕES DE ACESSIBILIDADE, INCLUSÃO E PERMANÊNCIA

O objetivo deste capítulo, dividido em 4 partes, é apresentar a situação atual da acessibilidade na UFSM, na perspectiva de diferentes agentes. As informações expostas neste capítulo foram obtidas através da análise das perguntas dissertativas que compunham os questionários aplicados, bem como algumas informações encontradas nas páginas da PROGEP, CAED e Núcleo de acessibilidade da UFSM.

Inicialmente, temos a visão da PROGEP/UFSM, como órgão responsável pelo primeiro contato com os servidores, com deficiência ou não, quando estes ingressam na Instituição. Em seguida, o relato do Núcleo de Acessibilidade da UFSM, como promotor de ações de acessibilidade para assistência dos alunos e servidores com deficiência na Universidade. Logo após, será apresentada a opinião dos servidores com deficiência acerca da acessibilidade na instituição e como foi sua inclusão no ambiente de trabalho. Para encerrar, as chefias imediatas

destes servidores explanam sua percepção de trabalho com pessoas com deficiência e suas considerações sobre a acessibilidade da UFSM.

4.2.1 Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas

A Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas é o setor da UFSM responsável por gerir o capital humano da Instituição. É composta pelo Gabinete da Pró-Reitoria, Secretaria Administrativa, Perícia Oficial em Saúde, Comissão Permanente de Pessoal Docente, Coordenadoria de Concessões e Registros, Coordenadoria do Sistema de Pagamentos, Coordenadoria de Concursos, Coordenadoria de Ingresso, Mobilidade e Desenvolvimento e Coordenadoria de Saúde e Qualidade de Vida do Servidor (PROGEP – UFSM, 2019). Inicialmente o contato com a PROGEP foi estabelecido através da Coordenadoria de Ingresso, Mobilidade e Desenvolvimento (CIMDE), solicitando um representante da Pró-Reitoria que fosse responsável pela recepção dos novos servidores na UFSM, principalmente os que apresentassem algum tipo de deficiência. Foi indicado o Núcleo de Ingresso, que é o setor responsável pela nomeação e convocação dos aprovados em concursos públicos para cargos Técnico-Administrativos em Educação, além da publicação e do acompanhamento do preenchimento de vagas (PROGEP – UFSM, 2019). Foram coletadas informações sobre como se desenvolve o ingresso do servidor com deficiência na Instituição e se há alguma diferenciação para os servidores que não apresentam esta característica.

Como mencionado ao longo deste estudo, o ingresso na UFSM acontece através de concurso público, onde os candidatos com deficiência têm um percentual de vagas garantidas pela lei nº 8112/90. O Núcleo de Ingresso tem o controle da listagem dos aprovados que serão convocados a tomarem posse do cargo público, identificam quando a próxima vaga é para PcDs e na portaria de nomeação, publicada no Diário Oficial, consta que o candidato está sendo nomeado pela cota de Pessoas com Deficiência. Assim, quando este servidor é convocado, é solicitado que ele informe se necessita de algum atendimento especial no dia da posse. Não ficou claro se a Instituição atende a todas as solicitações, mas este tipo de questionamento pode demonstrar que existe uma preocupação inicial da Instituição quando se estabelece o primeiro contato com o servidor com deficiência, procurando entender eventuais necessidades de acesso que possam surgir.

Ainda sobre o ingresso dos servidores com deficiência, algumas distinções são encontradas. Há um formulário de avaliação da perícia médica, que atesta que esse indivíduo possui as particularidades exigidas para ingressar na cota de pessoa com deficiência. Este

formulário é encaminhado para conhecimento prévio do médico que fará o exame admissional do servidor e também para a psicóloga que fará a entrevista de ingresso, quando são para os cargos de TAE. No exame admissional, o médico do trabalho pode observar se existem restrições ou adequações necessárias que deverão ser realizadas para propiciar o acesso do servidor com deficiência em seu setor de atuação. Quando são identificadas necessidades, elas são incluídas no e-mail de encaminhamento do servidor ao setor, que também informa que o servidor é PcD. É nesta fase que o Núcleo de Acessibilidade é contatado para fins de acompanhamento destes servidores, bem como a Equipe Multiprofissional de Acompanhamento de Estágio Probatório de PCDs, que atende exclusivamente os servidores com deficiência. Quanto aos locais de lotação, é realizada uma análise entre a deficiência do servidor e as condições de acessibilidade do setor pela PROGEP, juntamente com o Gabinete do Reitor, definindo previamente os locais mais adequados.

No relato da PROGEP, o nível de acessibilidade da UFSM é bom, pois muitas adequações estão sendo feitas, na medida do possível, principalmente em obras novas. Também tem se demonstrado preocupação em relação aos materiais de comunicação, com o cuidado para que estes sejam acessíveis. Quando questionados se a UFSM dispõe de recursos humanos e materiais suficientes para atender necessidades que possam eventualmente surgir relacionadas a acessibilidade, o destaque se deu a quantidade de tradutores da Língua Brasileira de Sinais (LIBRAS), que em determinadas situações, de acordo com a demanda, são insuficientes em função do número de alunos/servidores que necessitam. Por fim, foi relatado interessante que pudessem ser realizadas conversas para sensibilizar os colegas e chefias dos servidores com deficiência, afim de eliminar possíveis resistências ou preconceitos que possam existir em relação as PcDs no ambiente laboral.

4.2.2 Núcleo de Acessibilidade

Criando em 2007, com ações voltadas aos acadêmicos e servidores que apresentam ou tem contato com as necessidades educacionais especiais, o Núcleo de Acessibilidade, juntamente com o Observatório de Ações de Inclusão, Núcleo de Ações Afirmativas Sociais, Étnico Raciais e Indígenas e Núcleo de Apoio à Aprendizagem, hoje é parte integrante da Coordenadoria de Ações Educacionais (CAED). A CAED é um órgão executivo do Gabinete do Reitor, que desenvolve seu trabalho visando o acesso, a permanência, a promoção da aprendizagem, a acessibilidade e as ações afirmativas (CAED – UFSM, 2019).

Oferecer condições de acessibilidade e permanência para alunos e servidores da UFSM é um dos principais objetivos do Núcleo de Acessibilidade da Instituição. No entanto, ao acessar a página deste Núcleo, poucas informações são encontradas quando se tratam de ações voltadas para os servidores com deficiência, sendo possível perceber uma ênfase nas práticas voltadas aos estudantes. Nesse sentido, o Núcleo de Acessibilidade foi contatado para compreender como se desenvolvem as ações específicas para os servidores que apresentam algum tipo de deficiência, como são tratadas as demandas desse setor e como o Núcleo de Acessibilidade percebe a acessibilidade de um modo geral na UFSM.

O contato do Núcleo de Acessibilidade com questões relativas aos servidores com deficiência acontece desde o ingresso destes na UFSM. Em parceria com a PROGEP, o Núcleo recebe informações dos servidores que estão ingressando pelas cotas destinadas às PcDs e desenvolve ações visando o acompanhamento destes servidores. Também em conjunto com a PROGEP, há o Seminário de Integração dos Novos Servidores, onde todos os mais recentes servidores da Universidade, inclusive os com deficiência, são convocados a participarem, e o Núcleo de Acessibilidade agrega apresentando suas ações em conjunto com a CAED.

Especificamente para tratar com os servidores com deficiência, o Núcleo de Acessibilidade desenvolve um projeto há alguns anos, tendo um grupo de trabalho que acompanha estes servidores no âmbito da UFSM. Para a realização deste acompanhamento, são feitos contatos frequentes com os servidores com deficiência afim de compreender como acontece a sua inclusão no ambiente de trabalho e se há alguma demanda relativa a acessibilidade nesses espaços. Nesta perspectiva, no ano de 2018, junto com a PROGEP, foi ofertada uma formação para estes servidores, que foram convidados a participar de uma palestra seguida de uma discussão sobre o que a Universidade disponibiliza para esse público, dos direitos, do amparo legal e das observações e pendências que podem surgir relacionadas a inclusão e acessibilidade no seu cotidiano.

Mesmo realizando este acompanhamento há algum tempo, foi relatado pelo Núcleo alguns obstáculos que dificultam o desenvolvimento deste trabalho, como a falta de retorno dos servidores quando contatados. Segundo o Núcleo, quando isso acontece, entende-se que o servidor não está apresentando maiores necessidades de adaptações, ou que não precisa ou não deseja responder. Apesar disto, também existem servidores que auxiliam, apontando as necessidades pessoais e do seu local de trabalho, bem como da Universidade como um todo. Para estes, conforme as solicitações, são feitos encaminhamentos diretamente para as chefias ou para órgãos que possam colaborar para proporcionar a acessibilidade necessária no momento. Muitas vezes, as chefias também requerem a mediação do Núcleo para sugerir

adaptações que podem contribuir com a rotina laboral e quando necessário, a PROGEP ou o setor de Qualidade de Vida dos Servidores encaminha algum caso para avaliação do aspecto da acessibilidade. Assim, de acordo com a demanda, o Núcleo de Acessibilidade vai desenvolvendo suas atividades para acompanhamento dos servidores com deficiência e, na medida do possível, atendendo a maioria das solicitações recebidas.

Neste contato com o Núcleo de Acessibilidade foi possível perceber uma boa relação de trabalho do Núcleo em conjunto com a PROGEP, sendo ressaltado que a UFSM tem pensado uma proposta interessante para os servidores com deficiência, desde o ingresso, encaminhando o servidor para espaços acessíveis, até a permanência, com as ações de acompanhamento ao longo das atividades laborais. Na visão do Núcleo de Acessibilidade, a Universidade dispõe de recursos humanos que dão o respaldo de atendimento necessário e os recursos materiais são ofertados de acordo com as necessidades dos servidores, mesmo que talvez não sejam todas as tecnologias ideais, mas permitem que os servidores desenvolvam com maior autonomia seus trabalhos. Ainda, na visão da gestora do Núcleo, é importante a realização de um trabalho contínuo de desenvolvimento da sensibilização das chefias e colegas de trabalho que convivem com as PcDs, para que não somente os espaços sejam acessíveis aos servidores com deficiência, mas que haja uma acessibilidade atitudinal de todos, qualificando as relações sociais para possibilitar uma maior eficiência no trabalho destes servidores.

4.2.3 Servidores com Deficiência

Um dos objetivos específicos deste estudo foi compreender como os servidores com deficiência e suas chefias percebem a acessibilidade na UFSM. Para isso, foi elaborada uma série de questões abertas para obter informações sobre o ingresso destes servidores, se foram encontradas barreiras e se foram necessárias adaptações no local de trabalho e sobre a permanência, questionando acerca das peculiaridades na rotina laboral. Os servidores também foram questionados sobre seu relacionamento com as chefias e colegas de trabalho, bem como sobre a estrutura da UFSM, seus recursos humanos e materiais e seus órgãos de apoio. Ainda, foram solicitadas sugestões de ações que possam promover uma maior acessibilidade na Instituição. Na sequência, serão apresentadas as opiniões dos servidores com deficiência da UFSM e ao final desta seção, o quadro 10 traz a síntese de cada uma das questões.

A primeira questão a ser apresentada aos servidores com deficiência foi relacionada ao seu processo de inclusão e se havia sido encontrada alguma barreira que possa ter dificultado este processo. A maioria dos respondentes não encontrou barreiras, no entanto, houveram

alguns relatos de barreiras urbanísticas, arquitetônicas e atitudinais. Para as urbanísticas, foram citadas as distâncias internas no Campus sede da UFSM e as calçadas por onde o servidor transitava. Das barreiras arquitetônicas, os principais problemas encontrados foram em relação a acessibilidade dos prédios e banheiros e também um relato referente ao posicionamento da mesa de trabalho de um dos servidores, que dificultava a visualização dos colegas e das rotinas do setor. As barreiras atitudinais foram as mais citadas, com relatos de preconceito por parte das chefias e colegas de trabalho, na maioria das vezes implícito, sendo demonstrado através de atitudes como a desconfiança das capacidades do servidor com deficiência, indiferença e medo de questionar sobre as necessidades dos servidores, como podemos perceber nos fragmentos abaixo:

“Tive que demonstrar aos colegas e chefia que poderia desenvolver as tarefas de forma diferente, mas com a mesma responsabilidade e eficiência dos outros servidores”. (S17)

“Eu quando entrei eu senti pouca ajuda das chefias, as coordenadoras da época, não vou citar nomes, mas elas eram bem indiferentes. [...]claro, ninguém ia falar na minha cara ou fazer cara feia, mas a gente sente quando é meio “escanteado”, deixado de lado”. (S10)

“[...]qualquer deficiência física parece ser um “tabu. [...] Parece que existe um receio de perguntar sobre uma deficiência, como se isso fosse ofensivo. Por isso, muitos preferem não ver, não compartilhar trabalho ou experiências. (S1)

Ainda, foi relatado por uma das servidoras com deficiência, que quando ingressou na UFSM, em 1993, tiveram dificuldades relacionadas ao seu local de lotação, tendo que fazer adequações na equipe para receber esta servidora. Este fato não agradou os colegas e a chefia, que utilizou da expressão: *“ah, deixa ela ali, afinal de contas ela é aleijada”*. Este fato causou um constrangimento para a servidora, que afirmou ser *“[...] muito desgastante no início tu ouvir isso, e tu não sabe lidar com isso” (S3).*

Muitas destas atitudes puderam contribuir para que os servidores demorassem a se sentir incluídos no setor, como podemos perceber nos fragmentos abaixo:

“O processo de aceitação e conscientização foi lento, conseqüentemente, demorei para me sentir incluída de fato no meu setor”. (S17)

“Senti dificuldade de inclusão, de tá inserido numa equipe, não tive muita aceitação parece”. (S10)

Podemos perceber que, apesar da maioria dos servidores ter tido um processo de inclusão positivo, não encontrando maiores dificuldades, também foram encontradas barreiras que puderam dificultar esse processo, com muitas atitudes questionáveis originadas dos colegas de trabalho e das chefias.

Além disso, o processo de inclusão também pode ser influenciado pela necessidade de adaptação do local ou instrumentos de trabalho. Nesse sentido, foi apresentada a segunda pergunta, que tratava das adaptações ou auxílios requeridos pelos servidores com deficiência quando ingressaram na UFSM. A maior parte dos entrevistados não necessitou de auxílios, tendo pleno acesso às atividades laborais. Para os que solicitaram adaptações, apenas um servidor comentou que teve sua solicitação referente ao aumento do tamanho da tela de um monitor atendida a priori, mas quando trocou de setor não foi contemplado com a adaptação, para os demais, a UFSM sempre atendeu as necessidades, como pode ser observado nas seguintes falas:

“[...] fui atendida imediatamente. [...] Sempre que necessitei, a instituição me disponibilizou cursos dentro e fora da cidade para meu desenvolvimento”. (S17)

“Em geral, sou atendida a contento desde o início”. (S9)

“[...] No começo eu senti uma certa resistência, [...] hoje eu sou uma pessoa super apoiada aqui, [...] a gente tá sendo apoiado pela Universidade”. (S2)

“[...]Eles me conseguiram tudo perfeitamente, em pouco tempo”. (S10)

Os auxílios requeridos pelos servidores com deficiência abrangeram diversas dimensões da acessibilidade, dentre elas a arquitetônica, com solicitações de transporte adaptado, rampas de acesso, adaptações de banheiros e até a troca de locais de lotação, devido ao prédio não ter a acessibilidade necessária. As alterações instrumentais se deram através de computadores, monitores maiores, *mouses* sem fio, cadeiras com características específicas, como o apoio para os braços e um telefone adaptado para deficiência auditiva. Para os recursos comunicacionais, foram instalados *softwares* com leitor de tela para o computador, além da adequação de documentos em formato compatível com estes *softwares*, permitindo seu acesso pelos usuários. Ainda, foram disponibilizados pela Instituição recursos metodológicos, como a oportunidade

da realização de cursos de capacitação solicitados por um dos servidores. Também tiveram relatos da necessidade de adaptação atitudinal dos próprios servidores, que ingressaram com medo de ambientes e situações novas, inclusive com receio da aceitação do público aos quais eles atendiam, tendo que ser construída uma melhora emocional ao longo do tempo.

Mesmo tendo as necessidades de adaptações atendidas pela UFSM, alguns servidores ainda encontram dificuldades relacionadas a acessibilidade nas atividades diárias no campus ou setor de trabalho, conforme depoimentos encontrados na questão relacionada ao fator permanência. Para os servidores com deficiência, o deslocamento no Campus sede da UFSM pode gerar alguns transtornos devido as irregularidades nas calçadas e rampas, fazendo com que a PcD necessite de auxílio de terceiros ou de transporte para seu deslocamento, conforme relato a seguir:

“Quando, eventualmente, preciso ir a outro prédio, necessito de ajuda já que não me sinto segura justamente pelas irregularidades nas calçadas”. (S17)

“Tenho que me deslocar e daqui a pouco tenho que pedir um carro”. (S2)

E mesmo que o servidor tenha autonomia em seu deslocamento, algumas vezes esbarra em dificuldades de acesso, de acordo com S9 e S1:

“O acesso desde a parada até a entrada é muito ruim. Falta parada em local melhor e acesso, calçamento[...]”. (S9)

“[...] também tem a questão de pequenos obstáculos pelo chão, onde posso enroscar o pé, como fios e cabos que atravessam a sala pelo chão”. (S1)

Além destes obstáculos, também foram relatados problemas relacionados ao acesso a bebedouros, escadas, balcões das portarias, lanchonetes e bares sem acessibilidade, bem como a tela dos monitores dos computadores, que são pequenas, e a comum falta de acessibilidade em documentos ou programas específicos da Instituição, como o SIE.

A próxima questão tratou do relacionamento entre o servidor com deficiência e as chefias e colegas de trabalho. A maioria dos respondentes apresenta um bom relacionamento com as pessoas em seu contexto laboral. Houveram apenas dois relatos negativos, um de péssimo relacionamento com a chefia, mas que não se pautava na questão da deficiência do servidor, que apresentava um ótimo relacionamento com os colegas de trabalho e um relato que tratava de alguns prejuízos percebidos pela servidora, expresso a seguir:

“[...]de chefias anteriores e fui prejudicada até em período de férias também, até com chefia atual, de forçar a fazer coisas que eu não tinha possibilidade, assim, por exemplo, de ficar mais, de lançar diárias que é um programa que tu tem que fazer com um tempo mais rápido[...]”. (S8)

Os demais depoimentos referentes as questões de relacionamento foram todos positivos, com destaque para os seguintes:

“[...]agora as minhas duas chefias, a coordenadora e a vice, são maravilhosas, e os colegas de trabalho são todos maravilhosos”. (S10)

“Sou muito valorizada pela chefia imediata, tenho apoio e ajuda para minhas tarefas quando solicito. Tenho apoio dos meus colegas”. (S13)

“O apoio e a compreensão da equipe desde sempre, são os fatores que auxiliam na minha rotina”. (S9)

“[...] tenho apoio quando passo por alguma dificuldade física em função da deficiência – dores, ausência no trabalho, etc”. (S7)

Também foi questionado aos servidores com deficiência se eles já haviam percebido algum tipo de discriminação ou preconceito no local de trabalho. A grande maioria afirmou que não. No entanto, alguns servidores relataram sofrer preconceito logo ao ingressarem no setor de trabalho, em atitudes ou julgamentos equivocados acerca de suas capacidades, como por exemplo:

“Sim, através de comentários que me diminuíram. [...] já me julgaram incapaz para algumas tarefas, pois não conheciam minhas limitações”. (S1)

“Quando as pessoas começam a conviver com outras que tenham alguma deficiência acabam por serem surpreendidas pelas verdadeiras limitações, que antes pareciam bem maiores, e pelas verdadeiras potencialidades, que antes eram minimizadas. [...] o preconceito na verdade é desconhecimento”. (S17)

Em relação a estrutura da UFSM, a maioria dos servidores acredita que os recursos humanos e materiais da Instituição não são suficientes para atender as demandas de acessibilidade. Quanto aos recursos humanos, foram relatadas falta de servidores especializados

e capacitados, intérprete de libras, falta de atenção das pessoas responsáveis, a necessidade de uma maior investigação prévia dos setores de lotação dos servidores com deficiência e a falta de um setor específico para atender as demandas das PcDs:

“Faltam recursos humanos, como intérpretes de libras. Poderia existir um setor que procurasse os PNE's para solucionar necessidades”. (S26)

“[...] ainda faltam servidores especializados e capacitados” (S5)

“[...] o pessoal da PROGEP precisa investigar melhor os locais onde os servidores PCD irão ser lotados. Me refiro principalmente a Perícia Médica”. (S23)

Dos recursos materiais, foram citadas a falta de elevadores em alguns prédios, falta de bebedouros adaptados, rampas de acesso, barreiras, desníveis, sujeira, iluminação, demora nas obras e concertos na estrutura física da Universidade e principalmente a falta de recursos financeiros:

“[...] falta verba, faltam recursos financeiros”. (S3)

“[...] sabemos que envolve recursos financeiros e nem sempre depende somente da instituição para que sejam adquiridos”. (S17)

Ao contrário destas opiniões, também foi possível encontrar depoimentos que acreditam que a Instituição possui recursos para atender as demandas ou que desenvolve um bom trabalho mesmo com a escassez de materiais, procurando atender conforme a demanda e especificidade de cada caso:

“Não, de modo algum. Mas com os recursos humanos e materiais que possui, está fazendo um baita trabalho”. (S2)

“[...] acredito que a UFSM esteja buscando a cada dia melhorar/ampliar para suprir suas necessidades”. (S17)

“Suficiente não da pra dizer, por que cada caso é diferente, importante é que a medida que surjam as necessidades elas possam ser atendidas”. (S11)

“Acredito que ela está se adequando a cada caso, mas ainda faltam recursos”. (S13)

Ainda sobre a UFSM, foi questionado aos servidores se eles tinham conhecimento sobre algum programa, núcleo ou órgão de apoio na Instituição que fosse específico para os servidores com deficiência. A maioria respondeu que sim e citou o Núcleo de Acessibilidade. Além do Núcleo, apareceu uma vez nas respostas a CAED e a Comissão de Acessibilidade. Também foram citados um Núcleo de Acompanhamento para novos servidores com deficiência e uma Comissão de Ingresso específica para PcDs. Ainda, tiveram relatos de serviços usufruídos pelos servidores, como atendimento especializado de Terapeutas Ocupacionais e a possibilidade da PcD receber o almoço do Restaurante Universitário no seu local de trabalho, conforme o exposto a seguir:

“Existe um núcleo de acompanhamento dos novos servidores, portadores de deficiência, com o fito de auxiliá-los e adaptá-los ao trabalho”. (S1)

“Existe a comissão de ingresso, específica para pessoas com deficiência, na PROGEP, em parceria com a PROGEP e o Núcleo de Acessibilidade”. (S2)

“[...] tem o núcleo de acessibilidade dentro da universidade, eu não conheço, não fui até lá, mas sei que ele existe. Tanto que uma das melhorias foi essa da acessibilidade ao restaurante universitário, a oportunidade que o servidor tem de receber o almoço sem precisar se deslocar até lá”. (S3)

“Participo de atendimento de alunas da T.O há 3 meses”. (S9)

A última questão solicitou sugestões de ações que poderiam ser adotadas pela UFSM para melhorar a qualidade de vida do servidor com deficiência. Foram encontradas respostas em todas as dimensões de acessibilidade, principalmente na arquitetônica, com a melhora na estrutura dos prédios e dos caminhos na Universidade, com rampas, elevadores, calçamentos, localização das paradas dos ônibus, e na metodológica, com sugestões para realização de cursos de treinamento e capacitação das chefias e colegas dos servidores com deficiência e a inclusão no esporte. Também foi enfatizada a necessidade de acompanhamento periódico destes servidores, ao longo de sua trajetória laboral, com apoio psicológico, criação de fóruns de discussão acerca da temática das PcDs, grupos de bate-papo, entre outros, como relatos que seguem:

“[...] deveria ter um setor específico mais, pra tratar o lado emocional do servidor com deficiência, dar maior apoio, né”? (S3)

“[...]eles procurar a gente, interagir com as pessoas, ir perguntar pras pessoas qual era as dificuldades as quais se encontravam, ir periodicamente, né?! Por exemplo, a cada seis meses ir ver que atividades estão fazendo, se ta adequado”. (S8)

“[...] ter um núcleo de apoio as pessoas com deficiência, se existe eu não sei, nunca ouvi falar”. (S10)

“Acompanhamento dos TAEs com deficiência, até mesmo grupos de bate-papo (estudo) com os mesmos”. (S13)

Além destas, também foram sugeridos investimentos em inovação nas tecnologias assistivas, permitindo uma melhor comunicação de todos, bem como a disponibilização de instrumentos e materiais específicos, de acordo com a demanda instrumental das PcDs. Na dimensão programática, é ressaltada a necessidade do cumprimento das políticas públicas, bem como o destaque para o relato de S2, a seguir:

“[...] é a adoção da CIF, classificação internacional da funcionalidade, incapacidade e saúde, de modo que apenas pessoas com deficiência reais e que de fato precisam de adaptações, né”? (S2)

O servidor sugere que ao invés de ser utilizada a Classificação Internacional de Doenças (CID), principalmente para o ingresso do servidor com deficiência na Instituição, seja adotada uma nova abordagem, a Classificação Internacional da Funcionalidade (CIF), percebendo os deficientes não mais como pessoas “doentes”, mas funcionais, estabelecendo uma concepção mais justa das PcDs. Por fim, visou-se a mudança atitudinal dos envolvidos nas relações cotidianas com as PcDs, foram sugeridas ações de sensibilização, que possam demonstrar a importância de um tratamento igualitário e oportunizar o acesso as tarefas laborais, como o observado nas seguintes respostas:

“As ações de sensibilização são sempre bem-vindas. A partir da eliminação das barreiras atitudinais, podemos transpor todas as outras”. (S17)

“Treinamento de servidores para entenderem qual as especificidades do colega com deficiência, sem medo de conversar ou taxa-lo de incapaz sem ao menos conhece-lo”. (S1)

“A melhor maneira é tratar com igualdade, apenas dar oportunidade de acesso que a capacidade para desempenhar a função é igual a todos”. (S11)

Ao analisar as respostas dos servidores com deficiência da UFSM, verificou-se que a maioria teve um ingresso satisfatório na Instituição, não encontrando muitas barreiras que dificultaram o processo de inclusão. Quando foram identificadas adaptações necessárias a UFSM atendeu as solicitações, contribuindo no acesso as atividades laborais para estes servidores. No entanto, foram relatadas barreiras arquitetônicas, comunicacionais e instrumentais que ainda dificultam a acessibilidade no campus. Também houveram alguns relatos de desconfiança e preconceito, ainda que o relacionamento com as chefias e colegas de trabalho tenha se mostrado majoritariamente positivo. Sobre a UFSM, grande parte dos servidores considera que não são disponibilizados recursos humanos e materiais suficientes para as demandas relacionadas a acessibilidade e citaram, em sua maioria, o Núcleo de Acessibilidade como órgão com atividades voltadas aos servidores com deficiência. Ainda, os servidores sugeriram ações em todas as dimensões da acessibilidade, com alterações arquitetônicas nos prédios e caminhos no campus, ações de sensibilização entre as chefias e colegas, cursos de qualificação nas temáticas das deficiências, disponibilização de instrumentos e materiais acessíveis, além de observar a necessidade de cumprimento das leis relacionadas a acessibilidade, entre outros.

A partir desta etapa do questionário, foi possível compreender melhor a opinião dos servidores com deficiência da UFSM, referentes as questões de ingresso, permanência, relacionamento com as chefias e colegas, a estrutura da Universidade, suas satisfações e demandas que ainda persistem. O quadro 10, a seguir, apresenta uma síntese do que foi exposto acima, com as questões abertas, suas categorias, número de respondentes e destaques dos relatos.

Quadro 10 – Síntese das questões dissertativas e respostas dos servidores com deficiência da UFSM

(continua)

CATEGORIA	QUESTÃO	Respostas	N	SÍNTESE
Ingresso	Ao ingressar na UFSM, você encontrou algum tipo de barreira que possa ter dificultado seu processo de inclusão? Se sim, poderia relatar?	Sim	8	- Foram encontradas barreiras arquitetônicas e atitudinais.
		Não	16	
		Sem resposta	2	

(conclusão)

CATEGORIA	QUESTÃO	Respostas	N	SÍNTESE
Ingresso	Ao ingressar na UFSM, você necessitou de alguma adaptação ou auxílio para possibilitar seu pleno acesso as atividades laborais? Se sim, poderia relatar? A UFSM atendeu sua necessidade?	Sim	10	- Foram relatadas necessidades de adaptações arquitetônicas, instrumentais, comunicacionais, metodológicas e atitudinais.
		Não	15	
		Sem resposta	1	
Permanência	Você encontrou ou encontra alguma dificuldade, relacionada a acessibilidade, durante suas atividades diárias no campus e em seu local de trabalho? Se sim, poderia relatar?	Sim	11	- Foram citadas barreiras arquitetônicas, comunicacionais e instrumentais.
		Não	13	
		Sem resposta	2	
Relacionamento	Como é seu relacionamento com a chefia imediata? E com seus colegas de trabalho?	Positivo	17	- Os relatos se concentraram na dimensão atitudinal: positivos (apoio, compreensão, valorização) ou negativos (desconfiança, preconceito).
		Negativo	2	
		Sem resposta	7	
	Você, alguma vez, já percebeu algum tipo de discriminação ou preconceito?	Sim	4	
		Não	15	
		Sem resposta	7	
UFSM	Você considera que a UFSM dispõe de recursos humanos e materiais suficientes para atender necessidades que possam eventualmente surgir relacionadas a acessibilidade? Se não, poderia relatar o que considera faltante?	Sim	10	- Negativos: faltam recursos humanos (profissionais especializados e eficientes), materiais (arquitetônicos e instrumentais) e recursos financeiros. - Positivos: UFSM é eficiente nos atendimentos, de acordo com a demanda.
		Não	13	
		Sem resposta	3	
	Você conhece algum programa, núcleo ou órgão de apoio na UFSM, que tenha suas atividades voltadas especificamente para o servidor com deficiência? Qual?	Sim	13	- Núcleo de Acessibilidade, CAED, Comissão de Acessibilidade, Núcleo de acompanhamento de novos servidores com deficiência, Comissão de Ingresso e Serviços específicos.
		Não	10	
		Sem resposta	3	
Sugestões	Você teria alguma sugestão de ação de inclusão e acessibilidade que poderia ser adotada pela UFSM para melhorar a qualidade de vida do servidor com deficiência?	Sim	15	- Foram recebidas sugestões em todos as dimensões da acessibilidade: arquitetônica, atitudinal, comunicacional, instrumental, metodológica e programática.
		Não	8	
		Sem resposta	3	

Elaborado pela autora (2019).

4.2.4 Chefias Imediatas

Para complementar o objetivo exposto na seção anterior, entendendo que o processo de inclusão e permanência depende de todos os agentes envolvidos nas relações de trabalho, neste seguimento será exibida a opinião das chefias imediatas dos servidores com deficiência da UFSM, obtida através das perguntas dissertativas do questionário aplicado a este público. Nesta etapa, as chefias foram investigadas sobre a percepção da experiência de trabalhar com uma PcD, o relacionamento do servidor com deficiência e os demais agentes do contexto laboral, o treinamento necessário para trabalhar com PcDs e as adequações realizadas nos ambientes de trabalho. Por fim, foram solicitadas sugestões para auxiliar os gestores que trabalham com PcDs. A seguir serão apresentados os relatos recebidos, seguidos de uma síntese no quadro 11.

Na intenção de compreender a percepção das chefias acerca da experiência de contato no ambiente de trabalho com os servidores com deficiência, o questionário iniciou indagando sobre como foi para o gestor receber a informação de que passaria a ter uma PcD no seu setor de chefia. Segundo os relatos, todos receberam a notícia de forma positiva, natural ou tranquila. Algumas chefias afirmaram ter ingressado no setor após o servidor com deficiência, o que não afetou o processo de trabalho. Ainda, verificou-se relatos de chefias que não foram comunicadas da particularidade do novo subordinado e também que consideram adequado receber este tipo de informação previamente. Podemos observar os relatos a seguir:

“[...] o servidor já estava no setor, fui eu que cheguei depois que ele, né? Pra mim foi algo mais natural, tranquilo, por que ele já tinha uma adaptação no seu trabalho [...]”. (C1)

“O servidor já estava alocado neste setor. Para mim foi bem tranquilo [...]”. (C14)

“Foi uma situação normal. [...] Destaco que não fui informado que o novo servidor possuía deficiência, mas isso não foi considerado um problema”. (C10)

“Sem problemas, mas acho que a informação deveria ser passada antes”. (C12)

Quanto a experiências anteriores, a maioria das chefias já havia trabalhado com PcDs. Estas vivências aconteceram em sala de aula, na graduação e pós-graduação, em outra instituição e ainda uma das chefias tem formação na área e já trabalhou com crianças, jovens e

adultos com deficiências, o que pode ter colaborado para um bom desempenho com seu subordinado, conforme relato:

“[...]minha formação é na área da Educação Especial, por isso também a gente já tinha convivido e trabalhado com outras pessoas com deficiência, desde crianças, jovens e adultos, e por isso talvez, já por esse trabalho anterior, isso facilitou o convívio e na compreensão das necessidades desse servidor com deficiência”. (C1)

A questão seguinte tratou do relacionamento do servidor com deficiência e as demais pessoas do setor, de acordo com a opinião da chefia, e se esta havia observado algum tipo de discriminação ou preconceito. Foi encontrado apenas um relato de preconceito, apresentado abaixo:

“Percebi preconceito. A ideia de atrelar limitação física à intelectual. A iniciativa de rotular incapacidades que não existem. Por exemplo: “Esse curso eu não ofereço, pois ele não vai conseguir ir.” (C11)

Os demais relatos foram todos positivos, sem nenhum tipo de discriminação ou preconceito. Alguns afirmaram ter uma ótima relação com o subordinado e deste com os demais colegas. Outros trataram o relacionamento como tranquilo ou normal, não percebendo diferenças entre a PcD e os demais trabalhadores do setor.

“O relacionamento é ótimo em todos os sentidos, mesmo com os colegas de trabalho. Não soube de discriminação com relação ao caso”. (C6)

“Em nenhum momento foi observado qualquer preconceito em meu setor. O relacionamento é o mesmo com qualquer um dos servidores”. (C10)

“O relacionamento é ótimo. Não há nenhum tipo de diferenciação por causa da deficiência”. (C5)

“O relacionamento é norma, sem nenhuma restrição ou diferenciação entre os colegas”. (C9)

Sobre o fator treinamento, foi perguntado as chefias se elas tinham recebido algum tipo de treinamento antes de trabalhar diretamente com PcDs. Todas responderam que não

receberam treinamento. Além da chefia com formação específica na área, apenas duas chefias relataram já ter participado de cursos promovidos pela UFSM com a temática das deficiências, outra acredita ser importante ter algum tipo de treinamento. Ainda sobre esse fato, a pergunta seguinte foi relacionada ao respaldo oferecido pela UFSM caso a chefia necessite de informações ou treinamentos relacionados a gestão de PcDs. Foi observada apenas uma resposta negativa, exposta a seguir:

“Acredito que nem todo tipo de deficiente físico tenha a necessária cobertura. Faltam maiores esclarecimentos nesse sentido”. (C6)

Para o restante das chefias que responderam à questão, a UFSM parece estar preparada para dar o suporte necessário. Foram citados o Núcleo de Acessibilidade, como órgão com estrutura e profissionais capacitados e a CAED, com a observação que ela se encontra sobrecarregada de demandas. A PROGEP também foi mencionada, com a aquisição de materiais específicos para as PcDs, cursos ofertados na área e o apoio do Setor de Qualidade de Vida do Servidor. Além disso, foram encontradas respostas que trazem o conhecimento produzido na própria UFSM, em seus cursos de graduação, com a formação de profissionais em todas as áreas. Seguem algumas respostas:

“Penso que a PROGEP, ali no CQVS também, sempre tem dado um apoio bem importante pra quando as chefias precisam”. (C1)

“[...] a UFSM oferece diversos cursos ligados a esta temática, eu já participei de vários”. (C14)

“[...]a nossa UFSM produz conhecimento e forma profissionais de todas as áreas. Esses profissionais não servem para atuar em casa”? (C11)

A próxima categoria de análise foi referente as adequações do local de trabalho diante das particularidades dos servidores com deficiência. A maioria das chefias relatou que o setor não teve que passar por alterações. Para os que necessitaram adequações, estas foram instrumentais/comunicacionais, com a adaptação de um computador com leitor de tela e arquitetônicas, como a ampliação do espaço físico ou referente cuidado para que este fosse menos barulhento ou com menor circulação de pessoas.

“[...] pro uso do computador, tem um computador adaptado, com leitor de tela, [...] um espaço com menos barulho em função do uso do leitor de tela também, que não houvesse muita circulação de pessoas que pudessem cruzar ali”. (C1)

Além disso, as chefias também foram questionadas se percebem alguma dificuldade de adaptação do servidor com deficiência no local de trabalho. A maioria não notou maiores problemas de adaptação. Houve apenas o relato de uma chefia que observou constrangimento do servidor, mas que acredita que isso pode ser trabalhado por profissionais específicos e outra que citou a adaptação da demanda de trabalho à carga horária reduzida do servidor.

Ao final do questionário foram solicitadas para as chefias sugestões de ações que a UFSM poderia desenvolver afim de auxiliar os gestores que trabalham com PcDs. Semelhante ao encontrado nas respostas dos servidores com deficiência, as chefias também mencionaram propostas em todas as dimensões da acessibilidade, mas a ênfase foi diferente. O destaque foi para as adequações metodológicas, com a maioria das sugestões envolvendo a realização de palestras, cursos, e treinamentos relacionados a temática das PcDs. Algumas propostas indicaram que este trabalho deveria ser compulsório a todos os gestores. A seguir, algumas das sugestões metodológicas:

“Proporcionar uma capacitação específica para gestores que liberam pessoas com deficiência”. (C8)

“[...] poderiam ser realizadas oficinas para que os gestores simulassem a vivência da deficiência”. (C3)

“Poderia haver uma promoção de ciclo de palestras para todos os servidores e de caráter obrigatório”. (C13)

“A UFSM deveria fazer mais cursos e treinamentos para os gestores. Os gestores deveriam ser convocados a participar destes eventos”. (C14)

Na sequência, a segunda dimensão que apareceu mais nas respostas foi a arquitetônica, com sugestões para melhorar o acesso aos prédios e as condições dos caminhos ao longo do Campus. Também foram sugeridas adequações instrumentais, como a adaptação de moveis e melhora na ergonomia e a aquisição de equipamentos adaptados. Para as comunicacionais, foi indicado que deveria haver um maior diálogo com as PcDs, a fim de entender suas reais demandas e com o Núcleo de Acessibilidade. Também foi apontada a necessidade de

acompanhamento das medidas implementadas, bem como a observação no cumprimento da legislação, trazendo a dimensão programática. Por fim, para a atitudinal, apenas uma das chefias ressaltou a importância da sensibilização de todos servidores para prevenir eventuais problemas que possam surgir nas relações de trabalho.

Ao observar as respostas das chefias, é possível perceber que todas que receberam um servidor com deficiência em seu local de trabalho relataram que este processo aconteceu de forma tranquila, sendo que a maioria das chefias já havia trabalhado com outras pessoas com deficiência anteriormente. Apenas uma chefia relatou ter percebido preconceito com o servidor com deficiência de seu setor, as demais acreditam que há uma boa relação no ambiente de trabalho. O Núcleo de Acessibilidade também foi amplamente citado pelas chefias como órgão que poderia dar o respaldo necessário relacionado às PcDs, sendo enfatizada a importância do treinamento para as chefias que irão trabalhar com servidores com deficiência. Em geral, não foi necessário realizar adaptações nos setores para receber as PcDs, e, na visão das chefias, a maioria dos servidores não teve dificuldades de adaptação no local. Como sugestões, ainda que tenham sido mencionadas todas as dimensões da acessibilidade, as chefias destacaram a necessidade de cursos de capacitação e treinamento para trabalhar com as PcDs e a necessidade das adaptações arquitetônicas.

Com a apreciação dos relatos das chefias nas questões dissertativas, foi permitido um melhor entendimento das relações de trabalho com as PcDs sob o ponto de vista dos gestores, em relação a percepção, relacionamento, treinamento, adequações, adaptações das condições de trabalho para todos. O quadro 11, logo a seguir, traz a síntese desta seção, com as questões aplicadas as chefias, as repostas e os principais relatos.

Quadro 11 – Síntese das questões dissertativas e respostas das chefias

(continua)

CATEGORIA	QUESTÃO	RESPOSTAS	N	SÍNTESE
Percepção	Como foi para você receber um servidor com deficiência no setor que você chefia?	Positivo	10	- Muito positivo; - Normal; - Tranquilo; - Sem problemas.
		Negativo	0	
		Servidor já estava no local	4	
	Você já havia trabalhado com pessoas com deficiência em outra ocasião?	Sim	10	- Trabalhos anteriores, em outras Instituições, em sala de aula, graduação e pós-graduação.
Não		4		

(conclusão)

CATEGORIA	QUESTÃO	RESPOSTAS	N	SÍNTESE
Relacionamento	Como você percebe o relacionamento com este servidor? E com ele e seus colegas de trabalho? Você, alguma vez, já percebeu algum tipo de discriminação ou preconceito que possa ser associado à deficiência?	Positivo	13	- Negativo: preconceito; - Positivo: relacionamento ótimo, normal, tranquilo.
		Negativo	1	
Treinamento	Você recebeu algum treinamento antes de receber um servidor com deficiência no seu setor de trabalho?	Sim	0	- Foi mencionada a importância do treinamento.
		Não	14	
	Caso você necessite de informações ou algum tipo de treinamento relacionado a gestão de pessoas com deficiência, acredita que a UFSM pode oferecer o respaldo necessário? Justifique.	Sim	11	- Núcleo de Acessibilidade; - CAED; - PROGEP; - Profissionais e conhecimentos construídos na própria UFSM.
		Não	1	
	Sem resposta	2		
Adequações	O setor que você chefia teve que passar por alguma adaptação para receber este servidor?	Sim	2	- Adequações nos espaços e instrumentos de trabalho.
		Não	12	
Adaptações	Você encontrou ou encontra alguma dificuldade de adaptação deste servidor durante as atividades laborais? Se sim, poderia relatar?	Sim	3	- Constrangimento; - Adaptação da demanda de trabalho a carga horária reduzida.
		Não	11	
Sugestões	Você teria alguma sugestão de ação de inclusão e acessibilidade que poderia ser adotada pela UFSM para auxiliar os gestores que trabalham com pessoas com deficiência?	Sim	13	- Arquitetônica, instrumental, comunicacional, metodológica, programática e atitudinal.
		Não	1	

Elaborado pela autora (2019).

4.3 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DOS SERVIDORES COM DEFICIÊNCIA DA UFSM

Nesta seção estão expostos os resultados encontrados na aplicação do Questionário de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) para os servidores com deficiência da UFSM. Serão apresentados os níveis de qualidade de vida obtidos por meio de análises estatísticas descritivas

(média e desvio padrão), seguidos pelos testes de diferença de média (Teste T e ANOVA) dos fatores que sofreram influência do perfil na avaliação.

Na avaliação da qualidade de vida, o modelo utilizado é composto por sete fatores, são eles: condições de trabalho, uso e desenvolvimento das capacidades, oportunidades de crescimento profissional, integração social na organização, direitos na instituição, equilíbrio trabalho e vida e relevância do trabalho, divididos em blocos para aplicação e análise. Cada afirmação possuía 6 opções de classificação, dispostas em uma escala, em que 1 correspondia a “totalmente insatisfeito”, 2 - “muito insatisfeito”, 3 – “insatisfeito”, 4 – “satisfeito”, 5 – “muito satisfeito” e 6 – “totalmente satisfeito”. Os servidores foram solicitados a preencher as alternativas considerando sua rotina laboral na UFSM.

O primeiro bloco a ser apresentado possui 7 afirmativas correspondentes as condições de trabalho, e visa compreender a satisfação dos servidores com as adequações, modificações e condições de saúde e segurança no trabalho. A tabela 10 traz os resultados obtidos para esse bloco, com o número de respondentes, a média e o desvio padrão para cada afirmativa.

Tabela 10 – Bloco I - Sobre suas Condições de Trabalho

Afirmativa	Respondentes	Média	Desvio padrão (σ)
1. Com minha jornada de trabalho.	25	4,48	1,12
2. Com os recursos que a instituição me oferece para desempenhar minhas atividades.	25	4,12	1,01
3. Com o grau de segurança pessoal (ausência de risco de acidentes), que sinto, ao realizar minhas atividades.	25	4,36	0,95
4. Com as condições físicas (iluminação, ventilação, ruído etc.) do meu local de trabalho.	25	4,24	0,97
5. Com a adequação das instalações para a realização do meu trabalho (rampas, elevadores, banheiros, bebedouros, sinalização sonora etc.).	25	4,00	0,91
6. Com as modificações de equipamentos para facilitar o meu trabalho (computadores adaptados, altura dos móveis etc.).	25	4,08	1,08
7. Com as informações sobre saúde e segurança que recebo.	25	3,56	1,16
TOTAL	-	4,13	1,03

Elaborada pela autora (2019).

Na análise da tabela acima, teve-se 25 respondentes para cada uma das afirmativas e as médias das respostas variaram entre 3,56 e 4,48 e desvio padrão entre 0,91 e 1,16, demonstrando uma pequena heterogeneidade na opinião dos respondentes. A maioria das médias oscilou próxima da nota 4, indicando que os indivíduos estão satisfeitos para os quesitos: 1 - Com minha jornada de trabalho (média 4,48 e $\sigma = 1,12$), 2 - Com os recursos que a instituição me

oferece para desempenhar minhas atividades (média 4,12 e $\sigma = 1,01$), 3 - Com o grau de segurança pessoal (ausência de risco de acidentes), que sinto, ao realizar minhas atividades (média 4,36 e $\sigma = 0,95$), 4 - Com as condições físicas (iluminação, ventilação, ruído etc.) do meu local de trabalho (média 4,24 e $\sigma = 0,97$), 5 - Com a adequação das instalações para a realização do meu trabalho (rampas, elevadores, banheiros, bebedouros, sinalização sonora etc.) (média 4,00 e $\sigma = 0,91$) e 6 - Com as modificações de equipamentos para facilitar o meu trabalho (computadores adaptados, altura dos móveis etc.) (média 4,08 e $\sigma = 1,08$). Apenas a afirmação 7 - Com as informações sobre saúde e segurança que recebo, teve sua média menor, 3,56, com $\sigma = 1,16$, indicando que os indivíduos estão insatisfeitos com esta questão. A satisfação geral para o fator Condições de Trabalho ficou em 4,13 ($\sigma = 1,03$), demonstrando que os respondentes se encontram satisfeitos neste quesito.

O segundo bloco analisado apresenta 6 afirmativas, e trata do uso e desenvolvimento das capacidades, indagando sobre a satisfação das pessoas em relação a autonomia, uso de habilidades variadas e participação no processo total de trabalho e suas respostas podem ser visualizadas na tabela 11.

Tabela 11 – Bloco II - Sobre o Uso e Desenvolvimento de suas Capacidades

Afirmativa	Respondentes	Média	Desvio padrão (σ)
1. Com a liberdade de ação que tenho para executar o meu trabalho.	25	4,80	1,19
2. Com o grau de liberdade que tenho para tomar decisões em relação às atividades que desempenho.	25	4,52	1,08
3. Com as oportunidades que tenho para aplicar, em meu trabalho, os conhecimentos e/ou habilidades que possuo.	25	4,52	1,23
4. Com as oportunidades que tenho, em meu trabalho, para realizar atividades desafiantes e criativas.	25	4,44	1,29
5. Com as possibilidades que tenho para realizar atividades do início ao fim em meu cargo.	25	4,44	1,16
6. Com as informações, relativas ao meu trabalho, que tenho acesso para realizar minhas atividades do início ao fim.	25	4,20	1,04
TOTAL	-	4,49	1,16

Elaborada pela autora (2019).

Foram 25 respondentes em cada questão, que apresentaram pouca variação na média das alternativas, com máxima de 4,80, mínima de 4,20 e desvio padrão de 1,04 a 1,29. Assim, podemos compreender que todos os servidores com deficiência da UFSM que responderam este bloco, encontram-se satisfeitos com o uso e desenvolvimento de suas capacidades, avaliadas pelas afirmações: 1 - Com a liberdade de ação que tenho para executar o meu trabalho (média

4,80 e $\sigma = 1,19$), 2 - Com o grau de liberdade que tenho para tomar decisões em relação às atividades que desempenho (média 4,52 e $\sigma = 1,08$), 3 - Com as oportunidades que tenho para aplicar, em meu trabalho, os conhecimentos e/ou habilidades que possuo (média 4,52 e $\sigma = 1,23$), 4 - Com as oportunidades que tenho, em meu trabalho, para realizar atividades desafiantes e criativas (média 4,44 e $\sigma = 1,29$), 5 - Com as possibilidades que tenho para realizar atividades do início ao fim em meu cargo (média 4,44 e $\sigma = 1,16$) e 6 - Com as informações, relativas ao meu trabalho, que tenho acesso para realizar minhas atividades do início ao fim (média 4,20 e $\sigma = 1,04$). Com média final de 4,49 e desvio padrão de 1,16, os respondentes estão satisfeitos quanto o Uso e Desenvolvimento de suas Capacidades.

A satisfação referente as oportunidades de crescimento profissional foram avaliadas no bloco 3, com 6 afirmações relacionadas às possibilidades de desenvolver carreira e ter segurança quanto à manutenção do trabalho, expostas na tabela 12.

Tabela 12 – Bloco III: Sobre suas Oportunidades de Crescimento Profissional

Afirmativa	Respondentes	Média	Desvio padrão (σ)
1. Com as oportunidades de promoção, que a instituição oferece, para que eu progrida na carreira.	25	4,00	1,58
2. Com as oportunidades, que a instituição oferece, para que eu desenvolva novos conhecimentos e/ou habilidades relativas à minha função.	25	3,88	1,33
3. Com as possibilidades que tenho para aplicar os conhecimentos adquiridos (nos cursos realizados) no desenvolvimento de minhas atividades.	25	4,28	1,21
4. Com as oportunidades que tenho para “crescer” como pessoa humana na realização de meu trabalho.	25	4,48	1,12
5. Com as oportunidades, que a instituição oferece, para que eu possa desenvolver novas habilidades (cursos, planejamento de carreira etc.).	25	3,96	1,17
6. Com a segurança que tenho quanto ao meu futuro nesta instituição.	25	4,12	1,20
TOTAL	-	4,12	1,27

Elaborada pela autora (2019).

Para os 25 respondentes deste bloco, a média de respostas variou de 3,88 a 4,48, com σ de 1,12 a 1,58. As menores médias foram encontradas nas questões 2 - Com as oportunidades, que a instituição oferece, para que eu desenvolva novos conhecimentos e/ou habilidades relativas à minha função (média 3,88 e $\sigma = 1,33$) e 5 - Com as oportunidades, que a instituição oferece, para que eu possa desenvolver novas habilidades (cursos, planejamento de carreira etc.) (média 3,96 e $\sigma = 1,17$), caracterizando indivíduos insatisfeitos com estes tópicos. As afirmações que seguem apresentaram médias na categoria satisfeito: 1 - Com as oportunidades

de promoção, que a instituição oferece, para que eu progrida na carreira (média 4,00 e $\sigma = 1,58$), 3 - Com as possibilidades que tenho para aplicar os conhecimentos adquiridos (nos cursos realizados) no desenvolvimento de minhas atividades (média 4,28 e $\sigma = 1,21$), 4 - Com as oportunidades que tenho para “crescer” como pessoa humana na realização de meu trabalho (média 4,48 e $\sigma = 1,12$) e 6 - Com a segurança que tenho quanto ao meu futuro nesta instituição (média 4,12 e $\sigma = 1,20$). Quanto a média geral de satisfação para Oportunidades de Crescimento Profissional, obteve-se 4,12 ($\sigma = 1,27$), caracterizando indivíduos satisfeitos.

O bloco seguinte, de número 4, questiona acerca da integração social na organização, as relações e administração de conflitos na Instituição. Todos os 26 servidores com deficiência da UFSM que participaram do estudo responderam as 6 questões deste bloco, que teve como menor média 3,54 e maior 4,54. O desvio padrão ficou entre 0,86 e 1,14, conforme o encontrado na tabela 13.

Tabela 13 – Bloco IV: Sobre a Integração Social na Organização

Afirmativa	Respondentes	Média	Desvio padrão (σ)
1. Com o relacionamento social que mantenho com os meus superiores.	26	4,38	1,06
2. Com o relacionamento social que mantenho com os meus colegas de área de trabalho.	26	4,54	1,14
3. Com o relacionamento social entre os diversos grupos de trabalho da instituição.	26	4,23	1,03
4. Com o clima (amizades, respeito, bom relacionamento etc.) que percebo no local em que trabalho.	26	4,54	1,07
5. Com a maneira como os conflitos são resolvidos na instituição.	26	3,54	0,86
6. Com o apoio que recebo de meus superiores no desenvolvimento de meu trabalho.	26	4,50	1,14
TOTAL	-	4,29	1,05

Elaborado pela autora (2019).

Somente a questão 5 - Com a maneira como os conflitos são resolvidos na instituição teve média abaixo de 4, (média 3,54 e $\sigma = 0,86$), indicando que os servidores estão insatisfeitos com este quesito. Para o restante das questões, 1 - Com o relacionamento social que mantenho com os meus superiores (média 4,38 e $\sigma = 1,06$), 2 - Com o relacionamento social que mantenho com os meus colegas de área de trabalho (média 4,54 e $\sigma = 1,14$), 3 - Com o relacionamento social entre os diversos grupos de trabalho da instituição (média 4,23 e $\sigma = 1,03$), 4 - Com o clima (amizades, respeito, bom relacionamento etc.) que percebo no local em que trabalho (média 4,54 e $\sigma = 1,07$) e 6 - Com o apoio que recebo de meus superiores no desenvolvimento de meu trabalho (média 4,50 e $\sigma = 1,14$), os indivíduos se consideram satisfeitos. A média geral

do bloco Integração Social na Organização também caracterizou respondentes satisfeitos (média 4,29, $\sigma = 1,05$).

O bloco 5 também contém 6 afirmativas e é sobre a satisfação dos servidores com deficiência da UFSM com os direitos na Instituição, a garantia no cumprimento das normas e procedimentos que se relacionem às leis e direitos trabalhistas e adesão a padrões de igualdade, e os resultados estão na tabela 14.

Tabela 14 – Bloco V: Sobre seus Direitos na Instituição

Afirmativa	Respondentes	Média	Desvio padrão (σ)
1. Com o tratamento justo com que sou tratado pelos meus superiores.	26	4,38	1,13
2. Com o respeito aos meus direitos estabelecidos pela lei.	26	4,19	1,17
3. Com o respeito que a instituição demonstra ao direito de inclusão no trabalho da pessoa com deficiência.	26	4,08	1,26
4. Com a liberdade de reivindicar meus direitos assegurados por lei.	26	3,96	1,22
5. Com o respeito ao direito de pertencer ao sindicato de minha classe.	26	4,23	1,21
6. Com o empenho da instituição em implementar as sugestões que eu e meus companheiros fazemos.	26	3,54	1,27
TOTAL	-	4,06	1,21

Elaborada pela autora (2019).

Neste bloco, as médias variaram entre 3,54 e 4,38, e o desvio padrão entre 1,13 e 1,26. Para a maioria das afirmativas, 1 - Com o tratamento justo com que sou tratado pelos meus superiores (média 4,38 e $\sigma = 1,13$), 2 - Com o respeito aos meus direitos estabelecidos pela lei (média 4,19 e $\sigma = 1,17$), 3 - Com o respeito que a instituição demonstra ao direito de inclusão no trabalho da pessoa com deficiência (média 4,08 e $\sigma = 1,26$) e 5 - Com o respeito ao direito de pertencer ao sindicato de minha classe (média 4,23 e $\sigma = 1,21$), os 26 indivíduos encontram-se satisfeitos. Em 4 - Com a liberdade de reivindicar meus direitos assegurados por lei (média 3,96 e $\sigma = 1,22$) e 6 - Com o empenho da instituição em implementar as sugestões que eu e meus companheiros fazemos (média 3,54 e $\sigma = 1,27$), foram encontradas médias que caracterizam respondentes insatisfeitos. Para os Direitos na Instituição de forma geral, os indivíduos encontram-se satisfeitos, com média de 4,06 e desvio padrão de 1,21.

O penúltimo bloco é menor, possui 4 questões sobre o equilíbrio trabalho e vida e a satisfação das pessoas em relação à possibilidade de equilibrar o tempo e a energia dedicados à empresa e aos demais espaços da vida.

Tabela 15 – Bloco VI: Sobre o Equilíbrio Trabalho e Vida

Afirmativa	Respondentes	Média	Desvio padrão (σ)
1. Com o espaço de tempo (duração) que o trabalho ocupa em minha vida.	26	4,08	1,32
2. Com o tempo que me resta, depois do trabalho, para dedicar-me ao lazer.	26	4,15	1,29
3. Com o equilíbrio entre trabalho e lazer que possuo.	26	4,15	1,25
4. Com o respeito, por parte da instituição, à minha privacidade após a jornada de trabalho.	26	4,42	1,21
TOTAL	-	4,20	1,27

Elaborada pela autora (2019).

A tabela 15 acima, apresenta os resultados para o bloco 6, com a média e desvio padrão das respostas de 26 servidores. As quatro afirmativas tiveram suas médias oscilando entre 4,08 e 4,42, com desvio padrão entre 1,21 e 1,32, identificando que os respondentes estão satisfeitos com 1 - Com o espaço de tempo (duração) que o trabalho ocupa em minha vida (média 4,08 e $\sigma = 1,32$), 2 - Com o tempo que me resta, depois do trabalho, para dedicar-me ao lazer (média 4,15 e $\sigma = 1,29$), 3 - Com o equilíbrio entre trabalho e lazer que possuo (média 4,15 e $\sigma = 1,25$) e 4 - Com o respeito, por parte da instituição, à minha privacidade após a jornada de trabalho (média 4,42 e $\sigma = 1,21$). No geral, os respondentes apresentam-se satisfeitos com o Equilíbrio Trabalho e Vida, com média para o fator de 4,20 e desvio padrão de 1,27.

A satisfação da relevância do trabalho foi analisada no último bloco, com 6 indagações acerca da relevância social de seus trabalhos e à responsabilidade social da organização frente ao ambiente, demonstrada na tabela 16. Com os dados, de médias entre 4,27 e 4,54 e desvio padrão de 0,99 a 1,15, foi possível perceber que todos os 26 respondentes estão satisfeitos com a relevância de seu trabalho, determinado pelas afirmações 1 - Com o respeito que a sociedade atribui à instituição a qual pertencço (média 4,27 e $\sigma = 1,15$), 2 - Com a responsabilidade social que meu trabalho possui (média 4,61 e $\sigma = 1,06$), 3 - Com a oportunidade de ajudar outras pessoas enquanto estou trabalhando (média 4,69 e $\sigma = 1,09$), 4 - Com a importância das atividades que executo (média 4,61 e $\sigma = 1,13$). 5 - Com as atividades que desempenho ao exercer minha função (média 4,53 e $\sigma = 0,99$) e 6 - Com a sensação de estar contribuindo para com a sociedade ao realizar minhas atividades (média 4,65 e $\sigma = 1,06$). A média de satisfação final para o último bloco foi de 4,56, com desvio padrão de 1,08, demonstrando que os respondentes estão satisfeitos com a Relevância de seu Trabalho.

Tabela 16 – Bloco VII: Sobre a Relevância de seu Trabalho

Afirmativa	Respondentes	Média	Desvio padrão (σ)
1. Com o respeito que a sociedade atribui à instituição a qual pertença.	26	4,27	1,15
2. Com a responsabilidade social que meu trabalho possui.	26	4,61	1,06
3. Com a oportunidade de ajudar outras pessoas enquanto estou trabalhando.	26	4,69	1,09
4. Com a importância das atividades que executo.	26	4,61	1,13
5. Com as atividades que desempenho ao exercer minha função.	26	4,54	0,99
6. Com a sensação de estar contribuindo para com a sociedade ao realizar minhas atividades.	26	4,65	1,06
TOTAL	-	4,56	1,08

Elaborada pela autora (2019).

Para finalizar a análise descritiva, a tabela 17 traz a média geral de satisfação atribuída a cada fator de análise, seguida da média final para a qualidade de vida no trabalho dos servidores com deficiência da UFSM.

Tabela 17 – Qualidade de Vida no Trabalho dos servidores com deficiência da UFSM

Fator	Média	Desvio padrão (σ)
Condições de Trabalho	4,13	1,03
Uso e Desenvolvimento das Capacidades	4,49	1,16
Oportunidades de Crescimento Profissional	4,12	1,27
Integração Social na Organização	4,29	1,05
Direitos na Instituição	4,06	1,21
Equilíbrio Trabalho e Vida	4,20	1,27
Relevância do Trabalho	4,56	1,08
TOTAL	4,26	1,15

Elaborada pela autora (2019).

Na análise por fator, Condições de Trabalho teve média 4,13 e $\sigma = 1,03$, Uso e Desenvolvimento das Capacidades média 4,49, $\sigma = 1,16$, Oportunidades de Crescimento Profissional média 4,12 e $\sigma = 1,27$, Integração Social na Organização média 4,29 e $\sigma = 1,05$, Direitos na Instituição média 4,06 e $\sigma = 1,21$, Equilíbrio Trabalho e Vida média 4,20 e $\sigma = 1,27$ e Relevância do Trabalho com média 4,56 e $\sigma = 1,08$. Apesar das oscilações de valores, os servidores com deficiência da UFSM, respondentes deste estudo, estão satisfeitos em todos os

fatores avaliados. Ao final, de acordo com os resultados de média 4,26 e $\sigma = 1,15$, podemos afirmar que os indivíduos se mostraram satisfeitos com a qualidade de vida no trabalho.

Com o intuito de identificar se o perfil dos servidores com deficiência da UFSM, que participaram deste estudo, interfere nos níveis de qualidade de vida no trabalho, foram realizados os testes T e ANOVA para comparação das médias. Adotou-se um intervalo de confiança de 95% entre as médias, pode ser alegado que existe uma relação com significância estatística quando é obtido um nível de significância menor ou igual a 0,05. Foram encontradas diferenças nas médias para uma afirmação em sexo e cargo, duas em tipo de deficiência e três para idade, com os resultados apresentados nas tabelas 18, 19, 20 e 21.

Tabela 18 – Influência do perfil na qualidade de vida no trabalho - Fator Integração Social na Organização X Sexo

Fator	Afirmativa	Sexo	Média	Desvio padrão (σ)	t	Sig
Integração Social na Organização	2. Com o relacionamento social que mantenho com os meus colegas de área de trabalho.	Feminino	4,08	1,32	-2,222	,036
		Masculino	5,00	0,71		

Elaborada pela autora (2019).

Em relação a qualidade de vida no trabalho, com o Teste T para a variável sexo foi identificada diferença de média apenas no fator Integração Social na Organização, na afirmação 2 - Com o relacionamento social que mantenho com os meus colegas de área de trabalho, com $t = -2,222$ e $\text{sig} = 0,036$, conforme mostra a tabela 18. A média da resposta das mulheres foi menor que a dos homens, 4,08 e 5,00 respectivamente ($\sigma = 1,32$ para as mulheres e $\sigma = 0,71$ para homens), indicando que, apesar dos dois grupos estarem satisfeitos, as mulheres estão apenas satisfeitas, enquanto os homens estão muito satisfeitos.

Outra variável que apresentou disparidade nas médias no Teste T foi Cargo, conforme tabela 19. A diferença foi identificada no fator Direitos na Instituição, na afirmativa 4 - Com a liberdade de reivindicar meus direitos assegurados por lei ($t = 2,151$ e $\text{sig} = 0,043$). Os servidores que tem seu cargo nível C, estão satisfeitos com o quesito citado, com média 4,28 e desvio padrão de 0,73. Já os servidores de nível D, apresentaram uma média menor, 3,30 ($\sigma = 1,49$), caracterizando insatisfação.

Tabela 19 – Influência do perfil na qualidade de vida no trabalho - Fator Direitos na Instituição X Cargo

Fator	Afirmativa	Cargo	Média	Desvio padrão (σ)	t	Sig
Direitos na Instituição	4. Com a liberdade de reivindicar meus direitos assegurados por lei.	TAE nível C	4,28	0,73	2,151	,043
		TAE nível D	3,30	1,49		

Elaborada pela autora (2019).

A última diferença de média para esta avaliação foi encontrada com o Teste T em tipo de deficiência, em dois fatores, Condições de Trabalho, afirmação 3 - Com o grau de segurança pessoal (ausência de risco de acidentes), que sinto, ao realizar minhas atividades ($t = 2,934$, $\text{sig} = 0,008$) e Relevância do Trabalho, afirmação 4 - Com a importância das atividades que executo. ($t = 2,290$ e $\text{sig} = 0,032$), exposto na tabela abaixo:

Tabela 20 – Influência do perfil na qualidade de vida no trabalho – Fatores Condições de Trabalho e Relevância do Trabalho X Tipo de Deficiência

Fator	Afirmativa	Tipo de Deficiência	Média	Desvio padrão (σ)	t	Sig
Condições de Trabalho	3. Com o grau de segurança pessoal (ausência de risco de acidentes), que sinto, ao realizar minhas atividades.	Visual	4,83	0,58	2,934	,008
		Física	3,83	1,03		
Relevância do Trabalho	4. Com a importância das atividades que executo.	Visual	5,17	0,83	2,290	,032
		Física	4,23	1,17		

Elaborada pela autora (2019).

A tabela 20 traz a diferença de média observada entre os deficientes visuais e físicos. Quando questionados sobre o grau de segurança pessoal, os servidores que possuem algum tipo de deficiência visual, se sentem satisfeitos, com média 4,83 e desvio padrão 0,58, enquanto os com deficiência física, com média 3,83 e desvio padrão 1,03, estão insatisfeitos. Já para as condições de trabalho, considerando a importância das atividades executadas, os deficientes físicos estão satisfeitos (média de 4,23, $\sigma = 1,17$) e os deficientes visuais muito satisfeitos (média de 5,17, $\sigma = 0,83$).

Para analisar as diferenças de média de satisfação relacionadas a idade dos servidores, foi feito o teste ANOVA, e os resultados estão na tabela a seguir:

Tabela 21 – Influência do perfil na qualidade de vida no trabalho – Fatores Condição de Trabalho e Integração Social na Organização X Idade

Fator	Afirmativa	Idade	Média	Desvio padrão (σ)	F	Sig
Condições de Trabalho	2. Com os recursos que a instituição me oferece para desempenhar minhas atividades.	Até 37 anos	3,75	0,46	5,120	0,015
		38 a 47 anos	4,80	0,79		
		48 anos ou mais	3,57	1,27		
	4. Com as condições físicas (iluminação, ventilação, ruído etc.) do meu local de trabalho.	Até 37 anos	4,12	0,99	7,397	0,003
		38 a 47 anos	4,90	0,57		
		48 anos ou mais	3,43	0,79		
Integração Social na Organização	3. Com o relacionamento social entre os diversos grupos de trabalho da instituição.	Até 37 anos	4,25	0,71	4,525	0,022
		38 a 47 anos	4,80	0,79		
		48 anos ou mais	3,50	1,19		

Elaborada pela autora (2019).

Segundo a tabela 21, tanto para as condições de trabalho quanto para a integração social na organização, teve-se um grau de satisfação menor para os indivíduos com idade a partir de 48 anos. No primeiro fator exposto, em 2 - Com os recursos que a instituição me oferece para desempenhar minhas atividades ($F = 5,120$ e $\text{sig} = 0,015$), teve-se como média de satisfação de 3,75 ($\sigma = 0,46$) para as pessoas com até 37 anos e de 3,57 ($\sigma = 1,27$) para as com mais de 48 anos, caracterizando indivíduos insatisfeitos. Apenas os servidores de 38 a 47 anos estão satisfeitos, com média 4,80 ($\sigma = 0,79$). A afirmação 4 - Com as condições físicas (iluminação, ventilação, ruído etc.) do meu local de trabalho ($F = 7,397$ e $\text{sig} = 0,003$), apresentou os respondentes 48 anos ou mais insatisfeitos, com média de 3,43 ($\sigma = 0,79$), os demais grupos etários, até 37 anos (média = 4,12 e $\sigma = 0,99$) e de 38 a 47 anos (média = 4,90 e $\sigma = 0,57$), estão satisfeitos. No fator Integração Social na Organização, a questão 3 - Com o relacionamento social entre os diversos grupos de trabalho da instituição ($F = 4,525$ e $\text{sig} = 0,022$), trouxe os indivíduos com 48 anos ou mais (média = 3,50 e $\sigma = 1,19$) classificados como insatisfeitos, enquanto os até 37 anos (média = 4,25 e $\sigma = 0,71$) e os de 38 a 47 anos (média = 4,80 e $\sigma = 0,79$) estão satisfeitos. Não foram encontradas outras diferenças de médias significativas para a qualidade de vida no trabalho.

Em suma, ao analisarmos as respostas obtidas para a avaliação da QVT dos servidores com deficiência da UFSM, podemos afirmar que a maioria se encontra satisfeita com sua qualidade de vida no trabalho, principalmente quando consideram a relevância de seu trabalho

e o uso e desenvolvimento de suas capacidades. Ao relacionar a QVT com o perfil dos respondentes, pode-se perceber que os homens estão mais satisfeitos no relacionamento social com os colegas de trabalho que as mulheres, os TAEs nível C estão mais satisfeitos que os de nível D com a liberdade de reivindicar seus direitos assegurados na lei e os que apresentam deficiência visual são mais satisfeitos que os com deficiência física com o grau de segurança pessoa no trabalho e com a importância das atividades executadas. Além disso, os respondentes que tem entre 38 e 47 anos são os mais satisfeitos com os recursos que a UFSM oferece para o desempenho do trabalho, com as condições físicas do local de trabalho e com relacionamento social entre os diversos grupos de trabalho da Instituição.

4.4 SATISFAÇÃO E ATITUDE DOS SERVIDORES COM DEFICIÊNCIA DA UFSM

A seguir, serão apresentados os dados obtidos através da Escala de Satisfação e Atitudes de Pessoas com Deficiência (ESA), aplicada aos servidores com deficiência da UFSM. Foram realizadas as análises descritivas de média e desvio padrão para definição da satisfação e atitude dos respondentes, bem como os Testes T e ANOVA para acompanhar as diferenças de média na avaliação de acordo com o perfil da amostra.

A ESA utilizada neste estudo conta com 36 afirmações, dividida em 4 fatores, onde o respondente deve indicar o seu nível de satisfação para cada item, numa escala que vai de 1 a 7, considerando 1 como a nota mais baixa possível e 7 a maior nota possível. Ainda, para algumas questões, há uma opção que permite ao respondente assinalar caso a afirmação não se aplique ao seu cotidiano. Os fatores de avaliação para nível de satisfação e atitude são o Estrutural, Operacional, Psicoafetivo e Atitude diante dos obstáculos, com respectivamente 15, 5, 7 e 10 afirmações cada.

Iniciando pelo fator Estrutural, que traz afirmações referentes a satisfação com a estrutura física do campus, seus prédios e vias internas de circulação. A tabela 22 apresenta os resultados de média e desvio padrão para cada uma das afirmativas do fator Estrutural, com maior média de 6,15 e menor 3,75, com desvio padrão entre 0,84 e 2,22, demonstrado uma variação na opinião dos respondentes. Foram 26 respondentes para as questões de 1 a 14 e 25 para a questão 15. Algumas pessoas consideraram determinadas questões não se adequavam ao seu cotidiano e indicaram esta resposta para as questões 3 (4 marcações), 4 (12 marcações), 5 (14 marcações), 6 (8 marcações), 10 (8 marcações), 11 (10 marcações), 12 (19 marcações), 13 (22 marcações), 14 (2 marcações) e 15 (6 marcações).

Tabela 22 – Nível de satisfação e atitudes dos servidores com deficiência da UFSM – Fator Estrutural

Afirmativa	Respondentes	Não se aplica	Média	Desvio padrão (σ)
1. O caminho até a sala onde trabalho é:	26	-	6,12	1,45
2. Atravessar as vias internas no <i>campus</i> é:	26	-	4,88	1,34
3. As escadas (internas e/ou externas) que eu utilizo são:	26	4	5,41	1,50
4. As rampas (internas e/ou externas) que eu utilizo são:	26	12	4,93	1,44
5. Os rebaixamentos de calçada que eu utilizo são:	26	14	4,17	1,27
6. Os elevadores que eu utilizo nos prédios são:	26	8	6,00	0,84
7. O espaço da minha sala é:	26	-	5,62	1,67
8. A porta de entrada da minha sala é:	26	-	6,15	1,35
9. Os banheiros que utilizo são:	26	-	5,42	1,60
10. A acessibilidade aos bebedouros é:	26	8	5,06	2,13
11. O caminho até a biblioteca central é:	26	10	4,75	1,69
12. O caminho até o Restaurante Universitário é:	26	19	5,00	1,73
13. O caminho até a sala de ginástica, quadra de esportes ou piscina, é:	26	22	3,75	2,22
14. O caminho até os serviços de Bancos é:	26	2	5,46	1,35
15. O caminho até os serviços de alimentação é:	25	6	5,05	1,87
TOTAL	-	-	5,18	1,56

Fonte: Elaborado pela autora (2019).

As questões que apresentaram maior média de satisfação foram: 8 - A porta de entrada da minha sala é:, com média de 6,15 e desvio padrão de 1,35, 1 - O caminho até a sala onde trabalho é:, com média 6,12 e desvio padrão de 1,45 e 6 - Os elevadores que eu utilizo nos prédios são:, com média 6,00 e desvio padrão de 0,84. Já as menores notas de satisfação foram encontradas nas questões: 13 - O caminho até a sala de ginástica, quadra de esportes ou piscina, é:, com média de 3,75 e desvio padrão de 2,22, 5 - Os rebaixamentos de calçada que eu utilizo são:, média 4,17 e desvio padra 1,27 e 11 - O caminho até a biblioteca central é:, com média 4,75 e desvio padrão de 1,69. As demais afirmativas, teve-se: 2 - Atravessar as vias internas no campus é: (média 4,88 e $\sigma = 1,34$), 3 - As escadas (internas e/ou externas) que eu utilizo são: (média 5,41 e $\sigma = 1,50$), 4 - As rampas (internas e/ou externas) que eu utilizo são: (média 4,93 e $\sigma = 1,44$), 7 - O espaço da minha sala é: (média 5,62 e $\sigma = 1,67$), 9 - Os banheiros que utilizo são: (média 5,42 e $\sigma = 1,60$), 10 - A acessibilidade aos bebedouros é: (média 5,06 e $\sigma = 2,13$),

12 - O caminho até o Restaurante Universitário é: (média 5,00 e $\sigma = 1,73$), 14 - O caminho até os serviços de Bancos é: (média 5,46 e $\sigma = 1,35$) e 15 - O caminho até os serviços de alimentação é: (média 5,05 e $\sigma = 1,87$). A média geral para o fator Estrutural foi de 5,18, com desvio padrão de 1,56, indicando satisfação neste nível para os servidores com deficiência da UFSM.

O segundo fator avaliado foi o operacional, questionando a satisfação com os elementos que podem afetar o deslocamento e a comunicação da pessoa com deficiência no campus. Os resultados obtidos neste fator estão elencados na tabela 23.

Tabela 23 – Nível de satisfação e atitudes dos servidores com deficiência da UFSM – Fator Operacional

Afirmativa	Respondentes	Não se aplica	Média	Desvio padrão (σ)
16. As vagas disponibilizadas para pessoas com deficiência nos estacionamentos são:	25	11	5,71	0,99
17. Devido a minha deficiência, preciso do auxílio de terceiros para me locomover.	25	-	6,28	1,49
18. Já sofri acidente por causa das barreiras arquitetônicas/urbanísticas.	25	-	5,92	1,66
19. Meu êxito no trabalho depende da acessibilidade física aos ambientes:	25	-	5,60	1,61
20. O recurso humano e/ou material oferecido nas palestras e outros eventos no campus é:	25	-	5,04	1,48
TOTAL	-	-	5,71	1,45

Fonte: Elaborado pela autora (2019).

Podemos observar na tabela acima que 25 pessoas responderam todas as questões, com 11 indicando que a questão 16 não se aplicava a sua realidade. A maior nota foi encontrada em 17 – Devido a minha deficiência, preciso do auxílio de terceiros para me locomover (média 6,28 e $\sigma = 1,49$), indicando que, em geral, os indivíduos não necessitam de auxílio. Para 16 – As vagas disponibilizadas para pessoas com deficiência nos estacionamentos são, teve-se média de 5,71 e $\sigma = 0,99$. Já em 18 – Já sofri acidente por causa das barreiras arquitetônicas ou urbanísticas, a média foi de 5,92 ($\sigma = 1,66$), apontando para a não ocorrência de acidentes e em 19 – Meu êxito no trabalho depende da acessibilidade física aos ambientes, a média ficou em 5,60 ($\sigma = 1,61$) tendendo à parcialmente. A última afirmativa deste fator, 20 – O recurso humano e/ou material oferecido nas palestras e outros eventos no campus é, teve média de 5,04 e $\sigma = 1,48$. Também foi observado um índice de satisfação para o fator Operacional, com média geral de 5,71 e desvio padrão de 1,45.

Tabela 24 – Nível de satisfação e atitudes dos servidores com deficiência da UFSM – Fator Psicoafetivo

Afirmativa	Respondentes	Não se aplica	Média	Desvio padrão (σ)
21. Minhas expectativas antes de entrar na instituição, como servidor, eram:	25	-	5,76	1,42
22. Minhas expectativas depois de entrar na instituição, como servidor, são:	25	-	5,72	1,17
23. É constrangedor me deslocar no Campus.	25	-	6,44	0,92
24. Meu envolvimento com meu setor de trabalho é:	25	-	6,56	0,77
25. Sinto-me incluído na Instituição.	25	-	5,96	0,84
26. Sinto apoio da chefia imediata para minha integração no trabalho:	25	-	6,36	0,95
27. Sinto apoio dos colegas para minha integração no trabalho:	25	-	6,44	1,00
TOTAL	-	-	6,18	1,01

Fonte: Elaborado pela autora (2019).

O fator Psicoafetivo foi medido em 7 afirmativas sobre satisfação intra e interpessoal do servidor com deficiência com relação ao sentimento de inclusão e pertencimento à instituição e seus resultados estão na tabela 24. A média geral para este fator foi de 6,18, com desvio padrão de 1,01, indicando que os servidores com deficiência da UFSM estão satisfeitos com o fator Psicoafetivo. As médias para o fator variaram entre 5,72 e 6,56 e desvio padrão entre 0,77 e 1,42. No total, 25 servidores responderam as questões: 21 – Minhas expectativas antes de entrar na instituição, como servidor, eram (média = 5,76 e σ = 1,42), 22 – Minhas expectativas depois de entrar na instituição, como servidor, são (média = 5,72 e σ = 1,17), 23 – É constrangedor me deslocar no Campus (maior nota tendendo a nunca) (média = 6,44 e σ = 0,92), 24 – Meu envolvimento com meu setor de trabalho é (média = 6,56 e σ = 0,77), 25 – Sinto-me incluído na Instituição (média = 5,96 e σ = 0,84), 26 – Sinto apoio da chefia imediata para minha integração no trabalho (média = 6,36 e σ = 0,95) e 27 – Sinto apoio dos colegas para minha integração no trabalho (média = 6,44 e σ = 1,00).

O último fator da ESA a ser analisado foi a Atitude Diante dos Obstáculos e visa compreender a atitude das pessoas com deficiência diante das barreiras encontradas no seu cotidiano. A tabela 25 apresenta os resultados obtidos neste fator. Para as 10 afirmativas do fator houveram 25 respondentes, com 16 marcações indicando que a afirmação 36 não se aplica e 11 para a afirmação 37.

Tabela 25 – Nível de satisfação e atitudes dos servidores com deficiência da UFSM – Fator Atitude diante dos obstáculos

Afirmativa	Respondentes	Não se aplica	Média	Desvio padrão (σ)
28. Peço ajuda para me deslocar aos diversos ambientes sem constrangimento	25	-	2,60	2,43
29. Faço reclamações no setor competente da instituição com relação às barreiras atitudinais, arquitetônicas e/ou urbanísticas encontradas no campus.	25	-	2,84	2,28
30. Considero acionar o Ministério Público quando minhas necessidades, quanto à acessibilidade, física ou de comunicação, não são atendidas.	25	-	2,08	1,66
31. Quando encontro qualquer obstáculo físico procuro contorná-lo e não me intimido.	25	-	5,96	1,72
32. Para evitar conflitos de acessibilidade procuro me deslocar o mínimo possível.	25	-	5,64	1,93
33. Às vezes é melhor ser invisível para evitar constrangimentos.	25	-	5,36	1,88
34. A falta de acessibilidade, de uma maneira geral, me leva a pensar em abandonar o trabalho.	25	-	6,64	0,91
35. As barreiras atitudinais vivenciadas por mim me levam a pensar em abandonar o trabalho.	25	-	6,68	0,85
36. Peço ajuda para utilizar o ônibus interno do campus sem constrangimentos	25	16	2,56	2,45
37. Prefiro comprar os recursos que preciso para meu desempenho laboral do que solicitar à Instituição	25	11	6,00	1,18
TOTAL	-	-	4,63	1,73

Fonte: Elaborado pela autora (2019).

As questões que apresentaram menores médias de resposta foram: 30 - Considero acionar o Ministério Público quando minhas necessidades, quanto à acessibilidade, física ou de comunicação, não são atendidas (média = 2,08 e σ = 1,66), indicando a tendência negativa para esta possibilidade, 36 - Peço ajuda para utilizar o ônibus interno do campus sem constrangimentos (média = 2,56 e σ = 2,45) e 28 - Peço ajuda para me deslocar aos diversos ambientes sem constrangimento (média = 2,60 e σ = 2,43) demonstrando que a média não necessita de ajuda e 29 - Faço reclamações no setor competente da instituição com relação às barreiras atitudinais, arquitetônicas e/ou urbanísticas encontradas no campus (média = 2,84 e σ = 2,28), apontando que a média dos respondentes não faz reclamações. Para as questões de 32 a 35 e a questão 37, quanto maior a nota atribuída, maior a tendência que o descrito na afirmação nunca aconteça. Assim, teve-se 32 - Para evitar conflitos de acessibilidade procuro me deslocar o mínimo possível (média = 5,64 e σ = 1,93), 33 - Às vezes é melhor ser invisível para evitar constrangimentos (média = 5,36 e σ = 1,88), 34 - A falta de acessibilidade, de uma maneira geral, me leva a pensar em abandonar o trabalho (média = 6,64 e σ = 0,91), 35 - As barreiras atitudinais vivenciadas por mim me levam a pensar em abandonar o trabalho (média = 6,68 e σ

= 0,85) e 37 - Prefiro comprar os recursos que preciso para meu desempenho laboral do que solicitar à Instituição (média = 6,00 e σ = 1,18). Por fim, na 31 - Quando encontro qualquer obstáculo físico procuro contorná-lo e não me intimido, encontrou-se a média de 5,96 e desvio padrão de 1,72. A média geral para as atitudes diante dos obstáculos ficou em 4,63, com desvio padrão de 1,73, o que indica uma neutralidade das respostas neste fator, tendendo a satisfação.

Tabela 26 – Satisfação e atitudes dos servidores com deficiência da UFSM

Fator	Média	Desvio padrão (σ)
Estrutural	5,18	1,56
Operacional	5,71	1,45
Psicoafetivo	6,18	1,01
Atitude diante dos obstáculos	4,63	1,73
TOTAL	5,42	1,44

Elaborada pela autora (2019).

Tanto as médias gerais por fatores, quanto a média geral para a ESA estão apresentadas na tabela 26. Todos os fatores apresentaram resultados que indicam uma tendência de satisfação dos servidores com deficiência da UFSM. A menor média foi encontrada para as Atitudes diante dos obstáculos (média = 4,63 e σ = 1,73) e a maior para o fator Psicoafetivo (média = 6,18 e σ = 1,01). Os fatores Estrutural e Operacional tiveram média de 5,18, desvio padrão de 1,56 e média 5,71 e desvio padrão de 1,45, respectivamente.

Para verificar a influência do perfil nos resultados da Escala de Satisfação e Atitude dos servidores com deficiência da UFSM, que colaboraram com esta pesquisa, foram aplicados os Testes T e ANOVA. Diferenças significativas, com nível de significância menor ou igual a 0,05 e intervalo de confiança de 95% entre as médias, foram encontradas através de Teste T para as variáveis Sexo, Recurso para Comunicação, Recurso para Deslocamento e Acessibilidade da UFSM e ANOVA para Idade e Conhecimento da Legislação.

A tabela 27 apresenta o resultado do Teste T para a variável sexo, com diferença significativa de médias para o fator Operacional, afirmativa 18 - Já sofri acidente por causa das barreiras arquitetônicas/urbanísticas ($t = 2,363$ e $\text{sig} = 0,027$).

Podemos observar na tabela 27, que a média da nota do sexo feminino foi de 6,66, com desvio padrão de 0,65, e do masculino foi 5,23, com desvio padrão de 2,00. Para esta questão, atribuir uma nota mais alta significa nunca ter sofrido acidentes devido as barreiras. Logo, podemos concluir que os homens têm maior propensão a acidentes do que as mulheres.

Tabela 27 – Influência do perfil na Escala de Satisfação e Atitudes - Fator Operacional X Sexo

Fator	Afirmativa	Sexo	Média	Desvio padrão (σ)	t	Sig
Operacional	18. Já sofri acidente por causa das barreiras arquitetônicas/urbanísticas.	Feminino	6,66	0,65	2,363	,027
		Masculino	5,23	2,00		

Elaborada pela autora (2019).

A mesma questão apresentada anteriormente igualmente demonstrou diferenças significativas para quem utiliza recursos para comunicação, com $t = -2,721$ e $\text{sig} = 0,012$, na afirmação 18 - Já sofri acidente por causa das barreiras arquitetônicas ou urbanísticas, do fator Operacional, conforme o encontrado na tabela 28.

Tabela 28 – Influência do perfil na Escala de Satisfação e Atitudes – Fator Operacional X Recursos para comunicação

Fator	Afirmativa	Recurso para Comunicação	Média	Desvio padrão (σ)	t	Sig
Operacional	18. Já sofri acidente por causa das barreiras arquitetônicas/urbanísticas.	Sim	5,00	2,65	-2,721	,012
		Não	6,04	1,53		

Elaborada pela autora (2019).

Os servidores com deficiência que utilizam recursos para comunicação tiveram média de 5,00 ($\sigma = 2,65$) e os que não utilizam, média de 6,04 ($\sigma = 1,53$). Quanto maior a nota atribuída a questão 18, menor a propensão a acidentes, logo, quem faz uso dos recursos para comunicação tem maior tendência a sofrer acidentes.

O Teste T também encontrou diferenças significativas para quem utiliza recursos para deslocamento nos quatro fatores avaliados na ESA, exibidos na tabela 29. No fator Estrutural, as diferenças foram encontradas nas questões 2 - Atravessar as vias internas no campus é ($t = -2,330$ e $\text{sig} = 0,029$) e na 8 - A porta de entrada da minha sala é ($t = -2,079$ e $\text{sig} = 0,048$). Para a questão 2, a média de quem usa recursos para deslocamento ficou em 4,11 ($\sigma = 1,27$) e quem não usa, média de 5,29 ($\sigma = 1,21$). Na questão 8, quem usa recursos para deslocamento pontuou 5,44 de média ($\sigma = 1,88$), quem não usa teve média de 6,53 ($\sigma = 0,80$). Para o fator operacional, as afirmativas 17 - Devido a minha deficiência, preciso do auxílio de terceiros para me locomover ($t = -4,203$ e $\text{sig} = 0,000$) e 19 - Meu êxito no trabalho depende da acessibilidade

física aos ambientes ($t = -2,380$ e $\text{sig} = 0,026$). Quem não utiliza recursos para deslocamento apresentou maiores médias, para a questão 17 a média foi 7,00 ($\sigma = 0,00$) e para a 19, 6,12 ($\sigma = 1,36$). Já quem utiliza os recursos apresentou média 5,00 ($\sigma = 1,93$) para a 17 e 4,66 ($\sigma = 1,66$) para a 19. Nestes casos, quanto menor a média, mais positiva é a resposta. Esta interpretação também se faz para a afirmativa 23 - É constrangedor me deslocar no Campus ($t = -5,256$ e $\text{sig} = 0,000$), do fator Psicoafetivo, onde maior média menos constrangedor é. Logo, que utiliza os recursos para deslocamento (média = 5,55 e $\sigma = 1,01$) se sente mais constrangido do que quem não utiliza (média = 6,93 e $\sigma = 0,25$).

Tabela 29 – Influência do perfil na Escala de Satisfação e Atitudes - Fatores Estrutural, Operacional, Psicoafetivo e Atitude diante dos obstáculos X Recursos para deslocamento

Fator	Afirmativa	Recurso para Deslocamento	Média	Desvio padrão (σ)	t	Sig
Estrutural	2. Atravessar as vias internas no <i>campus</i> é:	Sim	4,11	1,27	-2,330	,029
		Não	5,29	1,21		
	8. A porta de entrada da minha sala é:	Sim	5,44	1,88	-2,079	,048
		Não	6,53	0,80		
Operacional	17. Devido a minha deficiência, preciso do auxílio de terceiros para me locomover.	Sim	5,00	1,93	-4,203	,000
		Não	7,00	0,00		
	19. Meu êxito no trabalho depende da acessibilidade física aos ambientes:	Sim	4,66	1,66	-2,380	,026
		Não	6,12	1,36		
Psicoafetivo	23. É constrangedor me deslocar no Campus.	Sim	5,55	1,01	-5,256	,000
		Não	6,93	0,25		
Atitude diante dos obstáculos	29. Faço reclamações no setor competente da instituição com relação às barreiras atitudinais, arquitetônicas e/ou urbanísticas encontradas no campus.	Sim	4,22	2,39	2,505	,020
		Não	2,06	1,88		
	32. Para evitar conflitos de acessibilidade procuro me deslocar o mínimo possível.	Sim	4,44	2,30	-2,576	,017
		Não	6,31	1,35		

Elaborada pela autora (2019).

Na avaliação das Atitudes Diante dos Obstáculos, foram encontradas diferenças significativas para 29 - Faço reclamações no setor competente da instituição com relação às barreiras atitudinais, arquitetônicas e/ou urbanísticas encontradas no campus ($t = 2,505$ e $\text{sig} =$

0,020) e 32 - Para evitar conflitos de acessibilidade procuro me deslocar o mínimo possível ($t = -2,576$ e $sig = 0,017$). Na 29, quem não utiliza recursos para deslocamento teve as médias menores (média = 2,06 e $\sigma = 1,88$) dos que utilizam (média = 4,22 e $\sigma = 2,39$), o que indica que fazem reclamações quando necessário. Na 32, os indivíduos que utilizam os recursos para deslocamento (média = 4,44 e $\sigma = 2,30$) se deslocam menos em relação aos que não utilizam recursos (média = 6,31 e $\sigma = 0,017$).

A última variável que apresentou diferença significativa entre suas médias analisadas pelo Teste T, foi a opinião dos servidores quanto o nível de acessibilidade na UFSM, exposta na Tabela 30.

Tabela 30 – Influência do perfil na Escala de Satisfação e Atitudes - Fatores Estrutural e Psicoafetivo X Acessibilidade da UFSM

Fator	Afirmativa	Acessibilidade UFSM	Média	Desvio padrão (σ)	t	Sig
Estrutural	2. Atravessar as vias internas no <i>campus</i> é:	Ótimo/Bom	5,58	1,24	2,781	,010
		Regular	4,28	1,14		
	3. As escadas (internas e/ou externas) que eu utilizo são:	Ótimo/Bom	6,36	0,92	3,834	,001
		Regular	4,45	1,37		
	4. As rampas (internas e/ou externas) que eu utilizo são:	Ótimo/Bom	6,25	0,96	2,616	,023
		Regular	4,40	1,26		
	11. O caminho até a biblioteca central é:	Ótimo/Bom	5,71	1,38	2,270	,040
		Regular	4,00	1,58		
	12. O caminho até o Restaurante Universitário é:	Ótimo/Bom	6,67	0,58	4,620	,006
		Regular	3,75	0,96		
	14. O caminho até os serviços de Bancos é:	Ótimo/Bom	6,18	0,98	2,732	,012
		Regular	4,85	1,34		
	15. O caminho até os serviços de alimentação é:	Ótimo/Bom	6,22	0,83	3,171	,006
		Regular	4,00	1,94		
Psicoafetivo	22. Minhas expectativas depois de entrar na instituição, como servidor, são:	Ótimo/Bom	6,33	0,89	2,863	,009
		Regular	5,15	1,14		

Elaborada pela autora (2019).

As diferenças foram encontradas para o fator Estrutural, nas afirmações: 2 - Atravessar as vias internas no campus é ($t = 2,781$ e $\text{sig} = 0,010$), 3 - As escadas (internas e/ou externas) que eu utilizo são ($t = 3,834$ e $\text{sig} = 0,001$), 4 - As rampas (internas e/ou externas) que eu utilizo são ($t = 2,616$ e $\text{sig} = 0,023$), 11 - O caminho até a biblioteca central é ($t = 2,270$ e $\text{sig} = 0,040$), 12 - O caminho até o Restaurante Universitário é ($t = 4,620$ e $\text{sig} = 0,006$), 14 - O caminho até os serviços de Bancos é ($t = 2,732$ e $\text{sig} = 0,012$) e 15 - O caminho até os serviços de alimentação é ($t = 3,171$ e $\text{sig} = 0,006$). No fator Psicoafetivo, a questão que apresentou diferença foi 22 - Minhas expectativas depois de entrar na instituição, como servidor, são ($t = 2,863$ e $\text{sig} = 0,009$). Os servidores que consideram o nível de acessibilidade da UFSM como ótimo ou bom avaliaram as questões estruturais com uma nota mais elevada, apresentando média de 5,58 ($\sigma = 1,24$) para a questão 2, média 6,36 ($\sigma = 0,92$) para a questão 3, média 6,25 ($\sigma = 0,96$) para a questão 4, média 5,71 ($\sigma = 1,38$) para a questão 11, média 6,67 ($\sigma = 0,58$) para a questão 12, média 6,18 ($\sigma = 0,98$) para a questão 14 e média 6,22 ($\sigma = 0,83$) para a questão 15. Os respondentes que consideram regular o nível de acessibilidade da UFSM, apresentaram médias de 4,28 ($\sigma = 1,14$) para a questão 2, média 4,45 ($\sigma = 1,37$) para a questão 3, média 4,40 ($\sigma = 1,26$) para a questão 4, média 4,00 ($\sigma = 1,58$) para a questão 11, média 3,75 ($\sigma = 0,96$) para a questão 12, média 4,85 ($\sigma = 1,34$) para a questão 14 e média 4,00 ($\sigma = 1,94$) para a questão 15. Para o fator Psicoafetivo, quem considera o nível de acessibilidade da UFSM como ótimo ou bom, mantém positivas suas expectativas após entrarem na Instituição, como servidores. Para a questão 22, as médias de pontuação foram menores para quem considera o nível de acessibilidade da UFSM regular (média = 5,15, $\sigma = 1,14$) do que quem considera ótimo ou bom (média = 6,33, $\sigma = 0,89$).

Com o teste ANOVA, foram avaliadas as diferenças médias de pontuação para as variáveis ordinais relacionadas a ESA e encontradas diferenças com significância menor ou igual a 0,05 para idade no fator Psicoafetivo e conhecimento da legislação sobre acessibilidade no fator Atitude Diante dos Obstáculos, citadas nas tabelas 31 e 32.

Conforme o observado na tabela 31, para os servidores que tem até 37 anos, a média de pontuação para questão 21 - Minhas expectativas antes de entrar na instituição, como servidor, eram ($F = 5,122$, $\text{sig} = 0,015$) foi 4,62, com desvio padrão de 1,51. Este resultado indicou que estes indivíduos possuíam média de expectativa menores que os com a faixa etária de 38 a 47 anos, com média de 6,40 e desvio padrão de 0,97 e os de 48 anos ou mais, com média de 6,14 e desvio padrão de 1,21.

Tabela 31 – Influência do perfil na Escala de Satisfação e Atitudes - Fator Psicoafetivo X Idade

Fator	Afirmativa	Idade	Média	Desvio padrão (σ)	F	Sig
Psicoafetivo	21. Minhas expectativas antes de entrar na instituição, como servidor, eram:	Até 37 anos	4,62	1,51	5,122	,015
		38 a 47 anos	6,40	0,97		
		48 anos ou mais	6,14	1,21		

Elaborada pela autora (2019).

Nas Atitudes Diante dos Obstáculos, as questões que apresentaram significância menor que 0,05 para as médias das respostas sobre conhecimento da legislação sobre acessibilidade foram: 31 - Quando encontro qualquer obstáculo físico procuro contorná-lo e não me intimido ($F = 6,179$, $\text{sig} = 0,007$) e 33 - Às vezes é melhor ser invisível para evitar constrangimentos ($F = 3,873$, $\text{sig} = 0,036$). A tabela 32 expõe esses dados e suas médias.

Tabela 32 – Influência do perfil na Escala de Satisfação e Atitudes - Fator Atitude diante dos obstáculos X Conhecimento da legislação sobre acessibilidade

Fator	Afirmativa	Conhecimento da legislação de acessibilidade	Média	Desvio padrão (σ)	F	Sig
Atitude diante dos obstáculos	31. Quando encontro qualquer obstáculo físico procuro contorná-lo e não me intimido.	Muito/ Razoavelmente	6,31	0,95	6,179	,007
		Pouco	4,00	2,83		
		Não conhece	7,00	0,00		
	33. Às vezes é melhor ser invisível para evitar constrangimentos	Muito/ Razoavelmente	5,62	1,67	3,873	,036
		Pouco	3,60	2,19		
		Não conhece	6,50	0,58		

Elaborada pela autora (2019).

Ambas questões 31 e 33 tiveram as menores pontuações para os servidores com deficiência da UFSM, que alegaram conhecer pouco sobre a legislação brasileira de acessibilidade, com média de 4,00 ($\sigma = 2,83$) e 3,60 ($\sigma = 2,19$), respectivamente. O que pode demonstrar que os indivíduos que buscam mais informações sobre a legislação referente a acessibilidade apresentam uma atitude mais confiante diante dos obstáculos. Para a questão 31, os respondentes que conhecem muito ou razoavelmente a legislação brasileira de acessibilidade tiveram média de 6,31 e desvio padrão de 0,95 e os que não conhecem, média de 7,00 e desvio

padrão de 0,00. Na questão 33, a média de pontuação para quem conhece muito ou razoavelmente a legislação foi de 5,62 ($\sigma = 1,67$) e para quem não conhece, média de 6,50 ($\sigma = 0,58$).

Na análise da Escala de Satisfação e Atitudes dos servidores com deficiência da UFSM, foi observado que, em geral, os servidores estão satisfeitos com suas relações e comportamentos (fatores Psicoafetivos e Atitudes) e com a estrutura e recursos da UFSM (fatores Estrutural e Operacional). As diferenças de médias relacionadas ao perfil dos respondentes indicaram, para os servidores que utilizam recursos para deslocamento, diferenças em pelo menos uma afirmativa em todos os fatores de análise. Além disso, foram verificadas diferenças para sexo no fator Operacional e para quem usa recursos de comunicação. A opinião sobre a acessibilidade da UFSM apresentou diferença nos fatores Estrutural e Psicoafetivo. A idade também teve disparidade no fator Psicoafetivo e o conhecimento sobre a legislação brasileira de acessibilidade influenciou no fator Atitude diante dos obstáculos.

4.5 CHEFIAS E AS CONCEPÇÕES DE DEFICIÊNCIA EM SITUAÇÕES DE TRABALHO

Para compreender como as chefias imediatas dos servidores com deficiência da UFSM se relacionam com as PcDs e as temáticas da deficiência no contexto laboral, foi aplicado o Inventário das Concepções de Deficiência em Situações de Trabalho (ICD-ST), para as chefias dos servidores com deficiência da Instituição. Serão apresentadas as estatísticas descritivas (média e desvio padrão) e os testes de comparação de média (Teste T). As variáveis ordinais do perfil das chefias não apresentaram diferenças de média significativas para o ICD-ST no teste ANOVA, logo, não serão incluídas.

O instrumento foi composto por 22 afirmativas, divididas em 7 fatores: Espiritual, Normalidade, Inclusão, Desempenho, Benefícios, Vínculo e Treinamento, e os respondentes deveriam indicar o quanto se identificavam com cada uma das afirmativas, em uma escala intervalar de seis pontos, sendo eles: (1) discordo totalmente; (2) discordo muito; (3) discordo pouco; (4) concordo pouco; (5) concordo muito e 6 (concordo totalmente).

As três primeiras questões compunham o fator Espiritual, onde a deficiência é percebida como um fenômeno espiritual e quanto maior a concordância com as afirmativas, maior é a tendência de um comportamento caridoso com as PcDs. A tabela 33 traz os dados para este fator. A média de concordância para o fator Espiritual se mostrou relativamente baixa, 1,92 ($\sigma = 1,29$), indicando que a maioria dos respondentes discorda totalmente das afirmativas. Resultado semelhante ao encontrado em 1 - A deficiência é uma manifestação de um poder

divino que define as características que o ser humano deverá possuir em sua vida terrena (média = 1,93 e $\sigma = 1,58$) e 2 - A deficiência é uma marca que indica uma preferência divina (média = 1,36 e $\sigma = 0,84$), com 14 respondentes cada. Para a afirmação 3 - As pessoas com deficiência têm uma missão especial em suas vidas, a média foi um pouco mais alta, 2,46 ($\sigma = 1,45$), classificada em “discordo muito”, para seus 13 respondentes.

Tabela 33 – Chefias e concepções de deficiência em situações de trabalho – Fator Espiritual

Afirmativa	Respondentes	Média	Desvio padrão (σ)
1. A deficiência é uma manifestação de um poder divino que define as características que o ser humano deverá possuir em sua vida terrena.	14	1,93	1,59
2. A deficiência é uma marca que indica uma preferência divina.	14	1,36	0,84
3. As pessoas com deficiência têm uma missão especial em suas vidas.	13	2,46	1,45
TOTAL	-	1,92	1,29

Fonte: Elaborado pela autora (2019).

O segundo fator presente no ICD-ST foi Normalidade, com 5 questões, respondidas por 14 pessoas cada, exceto a questão 4, que teve 13 marcações. Neste fator, pontuações mais altas sugerem a percepção da deficiência como um desvio da normalidade, com receptividade limitada das PcDs, acreditando que elas podem provocar situações embaraçosas, tem propensão a acidentes e devem ser lotadas em setores específicos. A tabela abaixo apresenta os resultados para este fator.

Tabela 34 – Chefias e concepções de deficiência em situações de trabalho – Fator Normalidade

Afirmativa	Respondentes	Média	Desvio padrão (σ)
4. Somente alguns setores são adequados para o trabalho de pessoas com deficiência.	13	3,15	1,72
5. As pessoas com deficiência podem assumir atitudes inadequadas na instituição provocando situações embaraçosas.	14	1,50	0,85
6. As pessoas com deficiência são mais propensas a se acidentarem que as demais pessoas.	14	3,42	1,74
7. As instituições especializadas são mais aptas a trabalhar com pessoas com deficiência que as demais organizações.	14	2,78	1,67
8. As pessoas com deficiência costumam ter problemas no relacionamento com as pessoas sem deficiência.	14	1,28	0,61
TOTAL	-	2,43	1,32

Fonte: Elaborado pela autora (2019).

Podemos observar na tabela 34, que as médias das afirmativas se mantiveram em descordo pouco: 4 - Somente alguns setores são adequados para o trabalho de pessoas com deficiência (média = 3,15 e $\sigma = 1,72$) e 6 - As pessoas com deficiência são mais propensas a se acidentarem que as demais pessoas (média = 3,42 e $\sigma = 1,74$), discordo muito: 7 - As instituições especializadas são mais aptas a trabalhar com pessoas com deficiência que as demais organizações (média = 2,78 e $\sigma = 1,67$) ou discordo totalmente: 5 - As pessoas com deficiência podem assumir atitudes inadequadas na instituição provocando situações embaraçosas (média = 1,50 e $\sigma = 0,85$) e 8 - As pessoas com deficiência costumam ter problemas no relacionamento com as pessoas sem deficiência (média = 1,28 e $\sigma = 0,61$). Como média geral para o fator Normalidade, foi encontrado o valor de 2,43 ($\sigma = 1,32$), indicando que as chefias discordam muito das afirmativas.

Para o fator Inclusão, que trata das adequações dos instrumentos para as condições de trabalho das PcDs, foram duas afirmativas, com 14 respondentes cada, e média geral de 5,25 ($\sigma = 1,19$), o que significa que as chefias concordam muito que de adaptações no local de trabalho auxiliam no desempenho das PcDs.

Tabela 35: Chefias e concepções de deficiência em situações de trabalho – Fator Inclusão

Afirmativa	Respondentes	Média	Desvio padrão (σ)
9. As pessoas com deficiência podem desempenhar adequadamente qualquer tipo de trabalho desde que modificadas as condições de trabalho.	14	5,07	1,44
10. As pessoas com deficiência podem desempenhar adequadamente qualquer tipo de trabalho desde que realizadas as adequações necessárias nos instrumentos de trabalho.	14	5,43	0,94
TOTAL	-	5,25	1,19

Fonte: Elaborado pela autora (2019).

Ainda, podemos visualizar na tabela 35, as médias de respostas para as questões 9 - As pessoas com deficiência podem desempenhar adequadamente qualquer tipo de trabalho desde que modificadas as condições de trabalho (média = 5,07 e $\sigma = 1,44$) e 10 - As pessoas com deficiência podem desempenhar adequadamente qualquer tipo de trabalho desde que realizadas as adequações necessárias nos instrumentos de trabalho (média = 5,43 e $\sigma = 0,94$).

Na próxima tabela, encontram-se as opiniões das chefias imediatas dos servidores com deficiência da UFSM, em relação ao fator Desempenho, e como estas percebem a produtividade

e a qualidade do trabalho das PcDs. Quanto maior a nota, maior a descrença na capacidade laboral das PcDs.

Tabela 36 – Chefias e concepções de deficiência em situações de trabalho – Fator Desempenho

Afirmativa	Respondentes	Média	Desvio padrão (σ)
11. A qualidade do trabalho de uma pessoa com deficiência é inferior ao das pessoas não deficientes.	14	1,21	0,58
12. O trabalho das pessoas com deficiência diminui as vantagens competitivas da instituição.	14	1,14	0,36
13. As pessoas com deficiência desempenham o trabalho com baixa produtividade.	14	1,07	0,27
14. As pessoas com deficiência têm pior desempenho no trabalho.	14	1,07	0,27
15. As organizações com grande número de pessoas com deficiência são menos competitivas que as demais.	14	1,43	0,85
TOTAL	-	1,18	0,47

Fonte: Elaborado pela autora (2019).

Segundo a tabela 36, a média do fator Desempenho foi 1,18, com desvio padrão de 0,47, sugerindo que as 14 chefias discordam totalmente que haja diferença de desempenho ocasionada pelas deficiências dos servidores. Classificação igualmente encontrada em todas as afirmativas do fator: 11 - A qualidade do trabalho de uma pessoa com deficiência é inferior ao das pessoas não deficientes (média = 1,21 e σ = 0,58), 12 - O trabalho das pessoas com deficiência diminui as vantagens competitivas da instituição (média = 1,14 e σ = 0,36), 13 - As pessoas com deficiência desempenham o trabalho com baixa produtividade (média = 1,07 e σ = 0,27), 14 - As pessoas com deficiência têm pior desempenho no trabalho (média = 1,07 e σ = 0,27) e 15 - As organizações com grande número de pessoas com deficiência são menos competitivas que as demais (média = 1,43 e σ = 0,85).

O fator Vínculo enfoca a percepção das chefias imediatas em relação ao comprometimento e estabilidade no emprego das PcDs. Neste instrumento, teve 2 afirmativas, com 14 respondentes, e média de 3,28 (σ = 1,38), classificado como “descordo pouco”, conforme tabela abaixo. Ambas questões tiveram suas médias expostas na tabela 37, que trouxe: 16 - As pessoas com deficiência são mais comprometidas que as demais, com média de 3,21 e desvio padrão de 1,37 e 17 - As pessoas com deficiência são mais estáveis no emprego que as demais, com média 3,36 e desvio padrão de 1,39.

Tabela 37 – Chefias e concepções de deficiência em situações de trabalho – Fator Vínculo

Afirmativa	Respondentes	Média	Desvio padrão (σ)
16. As pessoas com deficiência são mais comprometidas que as demais.	14	3,21	1,37
17. As pessoas com deficiência são mais estáveis no emprego que as demais.	14	3,36	1,39
TOTAL	-	3,28	1,38

Fonte: Elaborado pela autora (2019).

O impacto da inserção de PcDs para a imagem e clima da Organização são mensurados pelo fator Benefícios, e tem seus resultados na tabela 38.

Tabela 38 – Chefias e concepções de deficiência em situações de trabalho – Fator Benefícios

Afirmativa	Respondentes	Média	Desvio padrão (σ)
18. A convivência com pessoas com deficiência melhora o clima da instituição.	14	4,93	1,00
19. Contratar pessoas com deficiência melhora a imagem da instituição junto à sociedade.	14	5,43	0,76
20. Contratar pessoas com deficiência melhora a imagem da instituição junto aos seus servidores.	14	5,21	0,97
TOTAL	-	5,19	0,91

Fonte: Elaborado pela autora (2019).

A média das 3 afirmativas do fator Benefício foi de 5,19 ($\sigma = 0,91$), significando que as chefias imediatas concordam muito com os benefícios da inserção dos servidores com deficiência nos locais de trabalho. Para a questão 18 - A convivência com pessoas com deficiência melhora o clima da instituição, a média foi de 4,93, desvio padrão de 1,00, um pouco menor do que as médias encontradas em 19 - Contratar pessoas com deficiência melhora a imagem da instituição junto à sociedade (média = 5,43 e $\sigma = 0,76$), e 20 - Contratar pessoas com deficiência melhora a imagem da instituição junto aos seus servidores (média = 5,21 e $\sigma = 0,97$).

O último fator avaliado pelo ICD-ST foi Treinamento, onde as notas mais altas indicam que as chefias acreditam ser necessário treinamento dos funcionários para a inserção das PcDs na Instituição. As 14 chefias que responderam a esta categoria, concordam pouco com a necessidade de treinamento para trabalhar com PcDs, demonstrado pela média do fator, que foi 3,75 ($\sigma = 1,66$). Individualmente, as questões tiveram médias de 3,43 ($\sigma = 1,60$) para a 21 - As chefias não estão preparadas para supervisionar o trabalho de pessoas com deficiência e média

de 4,07 ($\sigma = 1,73$), para 22 - Os servidores precisam ser treinados para trabalhar com pessoas com deficiência, conforme exposto na tabela 39.

Tabela 39 – Chefias e concepções de deficiência em situações de trabalho – Fator Treinamento

Afirmativa	Respondentes	Média	Desvio padrão (σ)
21. As chefias não estão preparadas para supervisionar o trabalho de pessoas com deficiência.	14	3,43	1,60
22. Os servidores precisam ser treinados para trabalhar com pessoas com deficiência.	14	4,07	1,73
TOTAL	-	3,75	1,66

Fonte: Elaborado pela autora (2019).

A média geral das categorias avaliadas no ICD-ST pode ser observada na tabela 40, exposta abaixo.

Tabela 40 – Chefias e concepções de deficiência em situações de trabalho – média dos fatores

Fator	Média	Desvio padrão (σ)
Espiritual	1,92	1,29
Normalidade	2,43	1,32
Inclusão	5,25	1,19
Desempenho	1,18	0,47
Vínculo	3,28	1,38
Benefícios	5,19	0,91
Treinamento	3,75	1,66

Fonte: Elaborado pela autora (2019).

O fator que apresentou maior média foi o da Inclusão (média 5,25 e $\sigma = 1,19$), indicando que as chefias concordam com a necessidade de adaptar as condições de trabalho para as PcDs. Já a menor média foi encontrada no fator Desempenho (média 1,18 e $\sigma = 0,47$), onde pontuações baixas indicam que as chefias discordam que as PcDs tenham um desempenho inferior que as demais pessoas. Ainda, foram percebidas as seguintes médias para os outros fatores: Espiritual, média 1,92 e desvio padrão 1,29, Normalidade, média 2,43 e desvio padrão 1,32, Vínculo, média 3,28 e desvio padrão 1,38, Benefícios, média 5,19 e desvio padrão 0,91 e Treinamento, média 3,75 e desvio padrão 1,66.

Quanto as diferenças de médias, o Teste T indicou significância menor que 0,05, com intervalo de confiança de 95%, para as variáveis cargo e acessibilidade na UFSM, ambas na questão 3, do fator espiritual. Ao realizar o teste ANOVA, não foram encontradas diferenças significativas de médias para as variáveis ordinais.

Na tabela 41, a variável cargo apresentou diferença de médias para a opinião dos docentes (média = 1,78, $\sigma = 0,97$) e TAEs nível D (média = 4,33, $\sigma = 1,15$), indicando que para a questão 3 - As pessoas com deficiência têm uma missão especial em suas vidas ($t = -3,791$, $\text{sig} = 0,004$) os docentes discordam totalmente, enquanto os TAEs nível D concordam pouco.

Tabela 41 – Influência do perfil nas concepções de deficiência em situações de trabalho - Fator Espiritual X Cargo

Fator	Afirmativa	Cargo	Média	Desvio padrão (σ)	t	Sig
Espiritual	3. As pessoas com deficiência têm uma missão especial em suas vidas.	Docente	1,78	0,97	-3,791	,004
		TAE nível D	4,33	1,15		

Elaborada pela autora (2019).

Já para a variável Acessibilidade na UFSM, a tabela 42 aponta, também para a questão 3 - As pessoas com deficiência têm uma missão especial em suas vidas ($t = 2,357$, $\text{sig} = 0,038$), que quem considera boa a acessibilidade na UFSM (média = 3,33, $\sigma = 1,50$) discorda pouco com a afirmação. Já as chefias que consideram a acessibilidade da UFSM regular/ruim (média = 1,71, $\sigma = 0,95$), discordam totalmente do afirmado na questão 3.

Tabela 42 – Influência do perfil nas concepções de deficiência em situações de trabalho - Fator Espiritual X Acessibilidade na UFSM

Fator	Afirmativa	Acessibilidade na UFSM	Média	Desvio padrão (σ)	t	Sig
Espiritual	3. As pessoas com deficiência têm uma missão especial em suas vidas.	Bom	3,33	1,50	2,357	,038
		Regular/ Ruim	1,71	0,95		

Elaborada pela autora (2019).

Diante das informações expostas nesta seção, pode-se afirmar que a maioria das chefias dos servidores com deficiência da UFSM acreditam que as PcDs podem realizar qualquer tipo de tarefa, desde que sejam realizadas adequações em seus setores de trabalho, devido ao

destaque da pontuação no fator Inclusão, concordando com o baixo resultado encontrado para o fator Desempenho, que indica que as chefias acreditam na qualidade do trabalho das PcDs. Já as diferenças de médias foram encontradas apenas no fator Espiritual. Quando questionados sobre as PcDs terem uma missão especial em suas vidas, os TAEs nível D e quem considera a acessibilidade da UFSM em um nível bom, concordaram mais com essa afirmação.

4.6 CHEFIAS E AS AÇÕES DE ADEQUAÇÃO DAS CONDIÇÕES E PRÁTICAS DE TRABALHO

Para compreender como as chefias imediatas dos servidores com deficiência da UFSM percebem as adaptações realizadas para possibilitar o trabalho das PcDs, foi aplicado o Inventário de Ações de Adequação das Condições e Práticas de Trabalho (IACPT). O resultado obtido com este instrumento será apresentado a seguir, com a análise descritiva (média e desvio padrão) e o Teste T para verificar a diferença entre as médias, com intervalo de confiança de 95% e significância menor ou igual a 0,05. Não foram encontradas diferenças significativas estatisticamente para as variáveis ordinais no teste ANOVA.

O IACPT empregado neste estudo foi composto de 9 afirmativas, com dois fatores para análise, Adaptações e Sensibilização, com a utilização de uma escala intervalar de seis pontos para as respostas, sendo eles: (1) discordo totalmente; (2) discordo muito; (3) discordo pouco; (4) concordo pouco; (5) concordo muito e 6 (concordo totalmente).

Na tabela 43, encontram-se os resultados para o fator Adaptações, com 5 questões relacionadas a percepção das chefias sobre as adequações das condições e instrumentos de trabalho para facilitar as atividades das PcDs. A média final para o fator adaptações foi de 4,42 ($\sigma = 1,40$), indicando que as 14 chefias concordam pouco com a realização de adequações nos espaços de trabalho. Esta constatação seguiu para as demais questões apresentadas neste bloco, com 1 - Foram realizadas adaptações de instalações de trabalho visando à inserção de pessoas com deficiência (por exemplo: rampas, elevadores, degraus sinalizados com cores vivas, adaptação de banheiros, de bebedouros etc.) (média = 4,64, $\sigma = 1,45$), 2 - É feita a alocação das pessoas com deficiência em áreas de fácil acesso (média = 4,86, $\sigma = 0,95$), 3 - Foram feitas aquisições ou modificações de equipamentos de trabalho conforme as necessidades das pessoas com deficiência contratadas (média = 4,64, $\sigma = 1,34$), 4 - Existe sinalização dos locais de trabalho facilitando a locomoção e o acesso das pessoas com deficiência (média = 4,14, $\sigma = 1,61$) e 5 - Ocorre a redistribuição de tarefas conforme necessidades das pessoas com deficiência (média = 4,00, $\sigma = 1,66$).

Tabela 43 – Chefias e adequações das condições e práticas de trabalho – Fator Adaptações

Afirmativa	Respondentes	Média	Desvio padrão (σ)
1. Foram realizadas adaptações de instalações de trabalho visando à inserção de pessoas com deficiência (por exemplo: rampas, elevadores, degraus sinalizados com cores vivas, adaptação de banheiros, de bebedouros etc.).	14	4,64	1,45
2. É feita a alocação das pessoas com deficiência em áreas de fácil acesso.	14	4,86	0,95
3. Foram feitas aquisições ou modificações de equipamentos de trabalho conforme as necessidades das pessoas com deficiência contratadas.	14	4,64	1,34
4. Existe sinalização dos locais de trabalho facilitando a locomoção e o acesso das pessoas com deficiência.	14	4,14	1,61
5. Ocorre a redistribuição de tarefas conforme necessidades das pessoas com deficiência.	14	4,00	1,66
TOTAL	-	4,42	1,40

Fonte: Elaborado pela autora (2019).

O segundo fator avaliado foi Sensibilização, com 4 questões referentes a sensibilização das chefias e colegas das PcDs e das informações repassadas a elas. Foram 14 respondentes para cada afirmação, com média geral para o fator de 3,55 ($\sigma = 1,54$), o que significa que a média das chefias discorda pouco que tenham sido ou estejam acontecendo ações de sensibilização ou que as informações sejam repassadas. A tabela abaixo traz os resultados.

Tabela 44 – Chefias e adequações das condições e práticas de trabalho – Fator Sensibilização

Afirmativa	Respondentes	Média	Desvio padrão (σ)
6. São fornecidas informações sobre segurança e saúde no trabalho de forma acessível a todas as pessoas com deficiência contratadas.	14	4,07	1,73
7. São promovidas atividades de formação, instrução e informação das pessoas com deficiência que não as coloquem em desvantagem em relação às demais pessoas no que se refere às informações de segurança e saúde no trabalho.	14	3,43	1,65
8. É realizada a sensibilização das chefias em relação à inserção de pessoas com deficiência.	14	3,57	1,40
9. É feita a sensibilização dos grupos de trabalho para a inserção de pessoas com deficiência.	14	3,21	1,37
TOTAL	-	3,55	1,54

Fonte: Elaborado pela autora (2019).

Conforme o exposto na tabela 44, para a questão 6 - São fornecidas informações sobre segurança e saúde no trabalho de forma acessível a todas as pessoas com deficiência contratadas, a média foi de 4,07, com 1,73 de desvio padrão, indicando que as chefias concordam pouco. As demais afirmações receberam notas menores, classificadas como “concordo pouco” em: 7 - São promovidas atividades de formação, instrução e informação das pessoas com deficiência que não as coloquem em desvantagem em relação às demais pessoas no que se refere às informações de segurança e saúde no trabalho (média = 3,43, $\sigma = 1,65$), 8 - É realizada a sensibilização das chefias em relação à inserção de pessoas com deficiência (média = 3,57 $\sigma = 1,40$) e 9 - É feita a sensibilização dos grupos de trabalho para a inserção de pessoas com deficiência (média = 3,21, $\sigma = 1,37$).

Para as diferenças de médias das variáveis nominais, o Testes T indicou diferença significativa, menor que 0,05, para cargo e acessibilidade da UFSM, no fator Adaptações e tipo de deficiência do subordinado, no fator sensibilização, com os resultados exibidos nas tabelas 45, 46 e 47.

Tabela 45 – Influência do perfil nas ações de adequação das condições de práticas de trabalho - Fator Adaptações X Cargo

Fator	Afirmativa	Cargo	Média	Desvio padrão (σ)	t	Sig
Adaptações	5. Ocorre a redistribuição de tarefas conforme necessidades das pessoas com deficiência.	Docente	3,30	1,42	-3,197	,008
		TAE nível D	6,00	0,00		

Elaborada pela autora (2019).

A tabela 45 mostra a diferença encontrada para a questão 5 - Ocorre a redistribuição de tarefas conforme necessidades das pessoas com deficiência ($t = -3,197$ e $\text{sig} = 0,008$), entre o cargo das chefias respondentes. Os docentes, com média de 3,30 e desvio padrão de 1,42, discordam pouco que a distribuição das tarefas seja feita de acordo com as necessidades da PcD, enquanto que os TAEs nível D, média 6,00 e desvio padrão 0,00, concordam totalmente com esta afirmação.

Também no fator adaptações, a tabela 46 traz os resultados para as diferenças de média encontradas na variável acessibilidade na UFSM. As chefias que consideram o nível de acessibilidade da UFSM como bom, concordam muito com as afirmativas apresentadas, tendo pontuado médias de 5,57 ($\sigma = 0,53$) para 1 - Foram realizadas adaptações de instalações de trabalho visando à inserção de pessoas com deficiência (por exemplo: rampas, elevadores,

degraus sinalizados com cores vivas, adaptação de banheiros, de bebedouros etc.) ($t = 3,093$, $\text{sig} = 0,009$), média de 5,43 ($\sigma = 0,79$) para 3 - Foram feitas aquisições ou modificações de equipamentos de trabalho conforme as necessidades das pessoas com deficiência contratadas ($t = 2,668$, $\text{sig} = 0,020$) e média de 5,14 ($\sigma = 0,70$) para 4 - Existe sinalização dos locais de trabalho facilitando a locomoção e o acesso das pessoas com deficiência ($t = 2,919$, $\text{sig} = 0,013$). Já quem considera o nível de acessibilidade da UFSM regular ou ruim, discordam pouco das questões citadas, apresentando médias de 3,71 ($\sigma = 1,50$), 3,86 ($\sigma = 1,34$) e 3,14 ($\sigma = 1,68$) respectivamente para as questões 1, 3 e 4.

Tabela 46 – Influência do perfil nas ações de adequação das condições de práticas de trabalho - Fator Adaptações X Acessibilidade na UFSM

Fator	Afirmativa	Acessibilidade UFSM	Média	Desvio padrão (σ)	t	Sig
Adaptações	1. Foram realizadas adaptações de instalações de trabalho visando à inserção de pessoas com deficiência (por exemplo: rampas, elevadores, degraus sinalizados com cores vivas, adaptação de banheiros, de bebedouros etc.).	Bom	5,57	0,53	3,093	,009
		Regular/ Ruim	3,71	1,50		
	3. Foram feitas aquisições ou modificações de equipamentos de trabalho conforme as necessidades das pessoas com deficiência contratadas.	Bom	5,43	0,79	2,668	,020
		Regular/ Ruim	3,86	1,34		
	4. Existe sinalização dos locais de trabalho facilitando a locomoção e o acesso das pessoas com deficiência.	Bom	5,14	0,70	2,919	,013
		Regular/ Ruim	3,14	1,68		

Elaborada pela autora (2019).

Por fim, a diferença de médias encontrada no fator sensibilização foi para a variável tipo de deficiência do subordinado, na questão 9 - É feita a sensibilização dos grupos de trabalho para a inserção de pessoas com deficiência ($t = 2,569$, $\text{sig} = 0,025$), conforme descrito na tabela 47. As chefias que tem como subordinados servidores com deficiência visual (média = 4,00 e $\sigma = 1,15$) concordam pouco que esteja sendo feita a sensibilização dos grupos de trabalho para inserir as PcDs, enquanto a média de quem chefia servidores com deficiência física (média = 2,43 e $\sigma = 1,13$) assinalou que discorda muito que estejam sendo praticadas estas ações.

Tabela 47 – Influência do perfil nas ações de adequação das condições de práticas de trabalho - Fator Sensibilização X Tipo de deficiência do subordinado

Fator	Afirmativa	Tipo de Deficiência Subordinado	Média	Desvio padrão (σ)	t	Sig
Sensibilização	9. É feita a sensibilização dos grupos de trabalho para a inserção de pessoas com deficiência.	Visual	4,00	1,15	2,569	,025
		Física	2,43	1,13		

Elaborada pela autora (2019).

Ao observar os resultados do IACPT, pode-se identificar que as chefias concordam que foram feitas adaptações nos locais de trabalho para inserir as PcDs, destacando as diferenças de médias para os docentes e para quem entende que o nível de acessibilidade na UFSM é bom. Também foi percebido que ainda são necessárias ações de sensibilização, principalmente para as chefias dos servidores com deficiência física.

Diante dos resultados exibidos neste capítulo, foi possível compreender como os servidores com deficiência percebem a sua qualidade de vida no trabalho no âmbito da UFSM e sua satisfação com as atitudes, relações de trabalho, acessibilidade estrutural e recursos ofertados na Instituição. Retomando as informações disponibilizadas pelo questionário dissertativo, pode-se perceber que há uma conformidade com os resultados dos dois instrumentos aplicados. Mesmo que alguns servidores com deficiência tivessem apontado pendências na acessibilidade da UFSM e relatado situações de problemas específicos, a maioria deles não encontrou barreiras em seu processo de inclusão, têm uma boa relação com as chefias e colegas e quando necessitou de adaptações ou instrumentos a UFSM disponibilizou. Estes relatos, juntamente com as demais informações sobre a rotina laboral refletem nos resultados satisfatórios para os questionários da QVT e ESA.

Além disso, também foi disponibilizada a opinião das chefias sobre as adequações das práticas de trabalho e suas concepções de deficiência, possibilitando entender melhor suas relações com as PcDs no ambiente laboral. O encontrado nos questionários aplicados com as chefias vai ao encontro de alguns dos relatos destas nas perguntas abertas, principalmente quando se trata da necessidade de sensibilização das chefias e grupos de trabalho. Já no IACTP, a maioria das chefias concordou que foram realizadas modificações no ambiente de trabalho, no entanto, nas perguntas abertas, tiveram poucos relatos de necessidade de adaptação. Outra diferença considerável foi observada no fator treinamento do ICD-ST. No instrumento, as chefias discordam pouco da necessidade de treinamento para trabalhar com as PcDs, enquanto que a sugestão de realização de treinamentos antes de receber um servidor com deficiência no

local de trabalho foi amplamente apontada pelas chefias. Os demais relatos concordam com a visão das chefias acerca da PcD e sua capacidade de trabalho.

A análise dos resultados quantitativos, em conjunto com os qualitativos expostos anteriormente, permitiu estabelecer o panorama atual da acessibilidade na UFSM, percebendo as lacunas que ainda existem no processo de inclusão e permanência para os servidores com deficiência da Instituição. O próximo capítulo apresentará sugestões de ações de acessibilidade que poderão auxiliar a comunidade acadêmica da UFSM na construção de uma Universidade mais acessível.

5 SUGESTÕES DE AÇÕES DE ACESSIBILIDADE

A partir das informações coletadas e expostas ao longo deste trabalho, foi possível perceber as opiniões, acerca da acessibilidade, dos servidores com deficiência da UFSM, suas chefias e seu órgãos internos responsáveis pela gestão de pessoas e acessibilidade na Instituição. Estas coletas possibilitaram a elaboração de uma proposta de ações de acessibilidade que poderá auxiliar na gestão da inclusão e colaborar com a permanência das PcDs nas atividades laborais da UFSM.

Estas sugestões foram construídas considerando os anseios do público pesquisado, associados as 6 dimensões da acessibilidade, propostas por Sasaki (2010), que, atendendo ao paradigma da inclusão e a diversidade humana, defende que a acessibilidade não está condicionada apenas ao ambiente arquitetônico, existindo barreiras em diferentes contextos, e que uma organização inclusiva deve implementar, gradativamente, medidas de acessibilidade nos seis contextos apresentados: arquitetônico, comunicacional, instrumental metodológico, programático e atitudinal. A categorização das ações visa clarificar a exposição das ideias, atribuindo ações às dimensões que mais se encaixam. Na prática, algumas ações podem contribuir para diferentes dimensões ao mesmo tempo, não sendo restritas a somente uma categoria. Deste modo, as propostas de ações de acessibilidade sugeridas serão apresentadas a seguir, adotando as categorias de Sasaki (2010), e ao final deste capítulo será exibido um quadro com a síntese destas sugestões.

5.1 ACESSIBILIDADE ARQUITETÔNICA

Para Sasaki (2010), a acessibilidade arquitetônica está relacionada à eliminação das barreiras físicas encontradas no cotidiano, nos espaços públicos ou privados. Ela deve estar presente nos transportes, no acesso aos prédios, nos caminhos por todo espaço físico acessado, nos espaços internos, com iluminação, ventilação, disposição correta dos móveis, entre outros. É importante pois garante o direito de ir e vir de todos, sejam pessoas com deficiências ou com mobilidade reduzida. Nesse sentido, a NBR9050, da ABNT, traz os aspectos que devem ser seguidos para promover a acessibilidade nas edificações, mobiliário, espaços e equipamentos urbanos, devendo ser consultada na realização de novos projetos ou na adaptação dos antigos, na intenção de deixá-los mais acessíveis.

Neste estudo, as barreiras arquitetônicas foram uma das mais observadas, tanto pelos deficientes quanto suas chefias. Inicialmente, pela falta de acesso aos prédios. Foram

mencionados prédios sem elevadores, sem rampas de acesso ou com rampas inapropriadas, além de banheiros inacessíveis. Para tentar solucionar estes problemas, deveria ser feito um estudo detalhado de todos os prédios do campus da UFSM, principalmente dos prédios mais antigos, mapeando e detalhando seus problemas de acessibilidade. Ainda, deve se ter uma atenção as construções novas que serão realizadas, para que elas estejam adequadas à NBR9050. Os caminhos para deslocamento interno no Campus da UFSM também foram mencionados pelos entrevistados, com queixas de má conservação, calçamento irregular, principalmente nos lugares onde os ônibus circulam, com embarque e desembarque de passageiros, até o acesso aos prédios. Para isso, sugere-se um igual mapeamento de quais pontos do Campus os caminhos estão em mau estado e onde ainda não chegou a acessibilidade. Em relação ao transporte, não foram obtidas reclamações, apenas a sugestão da manutenção do serviço, principalmente do transporte interno do Campus.

Estas análises citadas deveriam ser realizadas por uma equipe multidisciplinar de profissionais especializados em acessibilidade, com a participação de pessoas com deficiência, para haver um equilíbrio entre as normativas e as reais necessidades das PcDs. Ainda, compreende-se que para a realização de adequações arquitetônicas na UFSM, é necessário o investimento de verba pública e que a situação econômica atual não está favorável para grandes investimentos. Para isso, sugere-se que no planejamento orçamentário anual da Instituição, seja destinado um montante específico, ainda que limitado, para a realização das adequações necessárias, para que gradualmente a UFSM se torne mais acessível em termos arquitetônicos.

Como exemplo de promoção da dimensão arquitetônica estão o acesso fácil aos espaços físicos do local de trabalho, com portas largas para a entrada das salas, boa iluminação, ventilação, correta localização de móveis e equipamentos. Também a implantação de amplos corredores com faixas indicativas de alto contraste, elevadores, rampas e caminhos em superfície acessível por todo o espaço físico, de banheiros adequados, guias rebaixadas nas calçadas, vagas de estacionamento para PcDs e meios de transporte acessível (SASSAKI, 2009).

5.2 ACESSIBILIDADE ATITUDINAL

Perceber as pessoas com deficiência sem preconceitos, estigmas, estereótipos e discriminações faz parte da acessibilidade atitudinal (Sasaki, 2009). No entanto, as barreiras atitudinais estão presentes no dia-a-dia, quando se desconsideram sinalizações nos estacionamentos, no desrespeito à legislação, na falta de informações de como agir com uma

pessoa com deficiência (PONTE; SILVA, 2015). Muitas vezes, este desconhecimento gera uma preocupação e até uma superproteção das PcDs, em outros momentos são tratadas como pessoas incapazes e subestimadas em relação as capacidades laborais. Promover ações que tragam conhecimento acerca das PcDs, suas particularidades e potencialidades, permite avançar nos aspectos da inclusão, principalmente quando se trata do ambiente de trabalho, onde por vezes encontra-se uma desvalorização das competências destes profissionais.

Quando consideramos a população deste estudo, relatos de barreiras atitudinais foram advindos principalmente dos servidores com deficiência da UFSM. Situações de preconceito, associação da deficiência física à intelectual, comentários depreciativos, falta de diálogo entre as chefias e colegas com a PcD, foram algumas das observações acolhidas. Considerando os relatos, se percebeu um despreparo dos gestores e colegas em relação a temática das deficiências. Para que estes problemas sejam minimizados, sugere-se que sejam realizadas ações de sensibilização de toda a comunidade acadêmica, principalmente dos que convivem diretamente com as PcDs. Sasaki (2009), exemplifica a promoção do acesso atitudinal com programas e práticas de sensibilização e de conscientização dos trabalhadores em geral, que eliminam estereótipos e preconceitos no ambiente laboral, contribuindo na motivação e cooperação dos trabalhadores com deficiência e na eficiência das relações de trabalho.

Considerando que a inclusão, acessibilidade, deficiência e diversidade humana nos locais de trabalho são temas relevantes para todo âmbito universitário, poderia ser ampliada a oferta de cursos e palestras que abordassem estes assuntos. Sabe-se que a UFSM dispõe de cursos com esta temática, mas a ênfase está nas ações educacionais e recursos didáticos para tratar com os estudantes que possuem algum tipo de deficiência, não sendo de conhecimento ações específicas para as relações de trabalho com as PcDs. Ainda, como forma de tornar maior a adesão dos servidores à estas capacitações, poderiam ser ofertados cursos com diferentes enfoques das deficiências e acessibilidade, condensados, divididos e ministrados diretamente nos diferentes centros/prédios da UFSM e ainda capacitações on-line, facilitando o acesso de todos. Também poderia haver um destaque na divulgação, alertando para a importância deste tipo de formação na eficiência das relações pessoais e de trabalho.

Quando se tratam dos servidores que atuarão diretamente com as PcDs no ambiente laboral, a capacitação deveria ser incentivada ainda mais. Não deve ser compulsória, pois isso poderia contribuir para criar uma sensação de que a PcD trará um dever a mais para a chefia ou servidores do setor, enfatizando as limitações e não as competências do novo servidor. Quando um servidor com deficiência ingressa na Instituição, ou realiza a troca de setor, as chefias devem

ser comunicadas e convidadas a realizar um treinamento, assim saberão desenvolver as potencialidades da nova força de trabalho, além de preparar o setor para receber a PcD.

5.3 ACESSIBILIDADE COMUNICACIONAL

O paradigma comunicacional pressupõe que todas as pessoas possam se comunicar sem nenhum tipo de barreira que impeça ou dificulte esse processo. Para Sassaki (2009), uma comunicação sem barreiras no ambiente de trabalho prevê a total acessibilidade nas relações interpessoais, sejam elas face-a-face, na língua de sinais, linguagem corporal, linguagem gestual, entre outras, na comunicação escrita, em livros, jornais, revistas, documentos, etc., incluindo textos em braile, textos com letras ampliadas para quem tem baixa visão, textos acessíveis ao uso de tecnologias assistivas para comunicação e na comunicação virtual, que corresponde a acessibilidade digital.

Ainda que a acessibilidade comunicacional beneficie a todas as pessoas envolvidas no processo de comunicação, os resultados desta pesquisa apontam, nesta dimensão, principalmente para a promoção da acessibilidade para os deficientes visuais e auditivos, visualizados na citação da Libras e o limitado número de intérpretes na Instituição e da frequente inacessibilidade dos documentos internos da UFSM. Ainda, foram observadas falhas comunicacionais entre os gestores, colegas e as PcDs, e com estas e o Núcleo de Acessibilidade e PROGEP.

Referente ao número de intérpretes da língua brasileira de sinais, de acordo com o portal UFSM em números (2019), a Instituição conta com apenas 17 Tradutores Intérpretes da Libras. Considerando a amplitude da comunidade acadêmica, compreende-se o motivo da queixa da insuficiência do número de intérpretes, mesmo que a presença de um tradutor/intérprete da Libras se faça necessária quando exista a participação do surdo na atividade. Para aumentar este número seria necessária a nomeação de novos servidores para este cargo, ficando dependente de questões legais como a existência ou criação de novas vagas. Como alternativa, para possibilitar a comunicação com a comunidade surda, poderia ser incentivada a participação dos servidores nos cursos promovidos pela PROGEP, bem como aumentar a divulgação dos projetos realizados na Instituição, como o Programa Institucional Libras ON, que oportuniza cursos em três níveis (básico, intermediário e avançado) com o intuito de promover a interação entre ouvintes e surdos que se comunicam em Libras (CAED, 2019).

Já a acessibilidade restrita de documentos internos da UFSM acontece pois muitos dos memorandos, processos, entre outros, ainda são impressos, ou quando são digitais, os arquivos

são protegidos ou contêm imagens que impossibilitam a utilização dos recursos de comunicação, como leitores de tela, por exemplo. Isso dificulta a autonomia das pessoas com deficiência visual, que muitas vezes necessitam do auxílio de terceiros para receber a mensagem presente nos documentos. Para resolver este problema, seria importante conscientizar os setores da Universidade a produzirem documentos os mais acessíveis possíveis, em formato de texto ou com a descrição escrita das imagens, também aplicado as publicações realizadas nas redes sociais da Instituição, e no sitio da UFSM, que recebeu mudanças recentes para se tornar mais acessível.

As falhas comunicacionais acontecem quando os demais criam uma barreira atitudinal, preferindo se distanciar ao invés de conversar sobre a deficiência e perguntar sobre as necessidades e potencialidades das PcD. Para isso, ações que promovam uma desmistificação das pessoas com deficiência eliminariam as barreiras atitudinais e promoveriam a acessibilidade comunicacional. Para a PROGEP e Núcleo de acessibilidade, a sugestão é que fosse criado um canal de comunicação que vinculasse estes setores aos servidores com deficiência que consideram necessário haver um maior diálogo entre as partes.

5.4 ACESSIBILIDADE INSTRUMENTAL

O conceito de acessibilidade instrumental está relacionado a eliminação de barreiras nos instrumentos e utensílios de trabalho, como máquinas, equipamentos, lápis, canetas, teclado do computador, entre outros, que podem ser criadas para uso específico das PcD ou adaptados dos instrumentos tradicionais. (SASSAKI, 2010). A acessibilidade instrumental muitas vezes é complementada por outras dimensões da acessibilidade, com o uso de tecnologias para informação e comunicação, como leitores de telas, livros em braile, ou com as adequações de mobiliários para permitir uma melhor atuação das PcDs nas atividades laborais, que reduzirem as barreiras arquitetônicas.

Para a UFSM, as observações dos servidores com deficiência se deram em equipamentos específicos e de necessidade pessoal, que foram surgindo e sendo atendidas de acordo com o necessário. Já as chefias indicaram, principalmente, a questão da ergonomia dos mobiliários e demais instrumentos. Referente a este parâmetro da acessibilidade, acredita-se que a Universidade deva estar preparada para atender as necessidades de seus servidores com deficiência dispondo de alguns instrumentos como computadores, softwares de apoio comunicacional, materiais inclusivos, mobiliário adaptado, entre outros, e que deve atender as demais particularidades a medida que forem sendo requisitadas.

5.5 ACESSIBILIDADE METODOLÓGICA

Para promover a acessibilidade metodológica, Sasaki (2009) indica que devem ser transpostas as barreiras nos métodos e técnicas de trabalho, com treinamento e desenvolvimento de recursos humanos, execução de tarefas, ergonomia, utilizando novas maneiras que levam em consideração as pessoas que possuem deficiência. Igualmente nesta dimensão, tanto os relatos obtidos neste estudo quanto as propostas para a eliminação de barreiras metodológicas se fundem com as demais perspectivas de acessibilidade. Como sugestões para promover a acessibilidade metodológica, poderiam ser realizadas adaptações nos cursos de qualificação profissional para os servidores, promovidos pela UFSM, com a presença de intérpretes de Libras nas palestras e seminários quando há a presença da PcD com surdez, a disponibilização de materiais com áudio-descrição, a possibilidade de acessar materiais em Braille, e ainda viabilizar profissionais capacitados na área de acessibilidade e inclusão que possam entender e realizar as adequações necessárias aos métodos de ensino e trabalho.

5.6 ACESSIBILIDADE PROGRAMÁTICA

Segundo Sasaki (2010), é promovida a acessibilidade programática quando se eliminam as barreiras invisíveis encontradas em políticas, leis, resoluções portarias, ordem de serviço e afins, que possam impedir ou dificultar a plena participação das PcDs nos âmbitos de trabalho, educacional, lazer, entre outros. Sobretudo, as barreiras programáticas são encontradas quando não há uma inclusão das PcDs na legislação, ou quando há, não se cumpre o estabelecido.

No estudo realizado, pode-se perceber uma demanda relacionada ao cumprimento das políticas públicas que garantem o acesso das pessoas com deficiência ao serviço público, do esclarecimento sobre os direitos das PcDs, como a possibilidade de horário especial para o servidor com deficiência, bem como a adequação dos espaços às normas presentes na NBR9050, mencionadas anteriormente na dimensão arquitetônica. O acesso ao serviço público, na UFSM acontece através de concurso público e deve obedecer ao estabelecido na Lei 8112/90, com a reserva de 20% das vagas para as pessoas com deficiência. Igualmente na Lei 8112/90, está a garantia de trabalhar em horário especial, sem a obrigatoriedade de compensação, caso seja comprovada a necessidade do servidor.

As sugestões para a promoção da acessibilidade programática se concentram nos esforços para que aconteça o pleno cumprimento do estabelecido na legislação. No ingresso, a

UFSM deve garantir que sejam ofertadas 20% das vagas para PcDs, além da efetiva a seleção e nomeação dos classificados nesta cota. Sobre os direitos dos servidores com deficiência, estes devem ser informados pela Instituição, permitindo o conhecimento e conscientização de todos acerca dos que está presente na lei. Ainda, considerando a NBR9050, conforme o sugerido anteriormente, os espaços que não estão acessíveis devem sofrer adaptações seguindo o estabelecido na normativa e as novas construções já devem apresentar a acessibilidade adequada desde sua concepção.

5.7 SÍNTESE DAS SUGESTÕES DE AÇÕES DE ACESSIBILIDADE

Os resultados obtidos na realização deste estudo permitiram a elaboração de sugestões de ações de acessibilidade que poderão contribuir para a inclusão e a permanência dos servidores com deficiência da UFSM na Instituição. O quadro 12 traz uma síntese das sugestões de acessibilidade de acordo com as 6 dimensões da acessibilidade propostas por Sasaki (2010), explicadas anteriormente neste capítulo.

Quadro 12 – Síntese das sugestões de ações de acessibilidade

(continua)

DIMENSÃO	SUGESTÕES
ARQUITETÔNICA	<ul style="list-style-type: none"> - Mapeamento das atuais necessidades de adequações de acessibilidade nos prédios e caminhos ao longo da UFSM; - Obedecer ao previsto na NBR9050 nas novas construções e edificações; - Manutenção do serviço de transporte interno do Campus; - Especificar uma parcela de recursos na previsão orçamentária anual da UFSM para realizar as adequações de acessibilidade necessárias.
ATITUDINAL	<ul style="list-style-type: none"> - Ações de sensibilização da comunidade acadêmica; - Ampliar a oferta de cursos, palestras, seminários que abordem a temática da inclusão e acessibilidade das PcDs no local de trabalho. - Diversificar a divulgação, o local e a forma como estes cursos serão ofertados; - Comunicar as chefias e setores quando forem receber um servidor com deficiência; - Convidar diretamente as pessoas que terão relação de trabalho com a PcD a realizarem qualificação na área da inclusão e acessibilidade.
COMUNICACIONAL	<ul style="list-style-type: none"> - Aumentar o número de servidores tradutores intérpretes da Libras; - Incentivar a participação dos servidores nos programas desenvolvidos na UFSM, para a promoção da acessibilidade comunicacional; - Redigir documentos em formato acessível; - Construir uma comunicação acessível nos meios eletrônicos (redes sociais e páginas da UFSM); - Estabelecer um canal de comunicação entre a PROGEP, Núcleo de Acessibilidade e PcDs interessadas.

(conclusão)

DIMENSÃO	SUGESTÕES
INSTRUMENTAL	<ul style="list-style-type: none"> - Dispor de alguns equipamentos específicos, como computadores, softwares, mobiliário acessível, entre outros; - Atender as necessidades instrumentais à medida que forem sendo apresentadas.
METODOLÓGICA	<ul style="list-style-type: none"> - Ter intérpretes da Libras nas palestras e cursos destinados aos servidores com deficiência quando há a presença da PcD com surdez; - Disponibilizar materiais adaptados, com áudio-descrição, Braile, etc.; - Qualificar profissionais para atuar na área da inclusão e acessibilidade.
PROGRAMÁTICA	<ul style="list-style-type: none"> - Cumprir o estabelecido na Lei 8112/90, referente a garantia de 20% das vagas para PcDs e a condição de horário especial; - Considerar a NBR9050 para realizar adequações necessárias e nas novas construções e edificações; - Ampliar o acesso a informação sobre os direitos das pessoas com deficiência.

Fonte: Elaborado pela autora (2019).

Ao apresentar as sugestões de ações de acessibilidade nas dimensões arquitetônica, atitudinal, comunicacional, instrumental, metodológica e programática, este capítulo responde o problema principal da pesquisa e cumpre o objetivo geral deste estudo. Estas ações de acessibilidade propostas poderão auxiliar os servidores com deficiência e suas chefias, bem como os gestores da Instituição, no desenvolvimento de um processo de inclusão mais amplo e efetivo para as PcDs no ambiente de trabalho. Ainda, espera-se que estas ações também possam contribuir para a permanência dos servidores com deficiência em seus setores de trabalho, ao refletir em um melhor desempenho dos servidores com deficiência em suas atividades realizadas na Instituição e auxiliar suas chefias e colegas a compreender e estabelecer relações laborais satisfatórias.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O sentido do trabalho para as pessoas com deficiência vai além do emprego ou questões salariais, é um promotor das relações sociais e permite que as PcDs saiam do isolamento, criem seus próprios vínculos e tenham independência financeira e pessoal (LIMA et al., 2013). Para isso, existem diversas ações afirmativas que incentivam a inserção destas pessoas no contexto laboral, inclusive quando se trata do serviço público. A lei 8112/90 (BRASIL, 1990), garante que sejam reservadas até 20% das vagas dos concursos para pessoas com deficiência, tornando este setor uma alternativa de participação no mercado de trabalho.

A UFSM seleciona seus servidores através de concurso público e hoje conta com quase 2700 servidores TAEs (UFSM em números, 2019), sendo que destes, 39 são pessoas com deficiência. Mesmo que a Instituição promova o ingresso de PcDs no seu âmbito laboral, é importante proporcionar condições para que estas pessoas possam desenvolver suas potencialidades, em um ambiente inclusivo e acessível, com ações que incitem a permanência e o desenvolvimento de suas carreiras. Para isso, é necessário compreender as particularidades dos servidores com deficiência da UFSM e como é promovida a acessibilidade na Instituição, identificando as lacunas e propondo melhorias. Neste contexto, surgiu o objetivo que guiou este trabalho: propor sugestões de ações de acessibilidade para ampliar a inclusão e permanência dos servidores com deficiência na instituição.

Para fundamentar o estudo, foi construído um capítulo teórico que abordou os temas Pessoa com Deficiência, Inclusão e Acessibilidade, Trabalhador com Deficiência e Diversidade e Ações Afirmativas. A pesquisa teve como cenário a Universidade Federal de Santa Maria e a amostra final contou com 26 servidores com deficiência, 14 chefias imediatas destes servidores, bem como um representante da PROGEP e um do Núcleo de Acessibilidade. Afim de que o objetivo principal proposto fosse alcançado, foram articulados quatro objetivos específicos. O primeiro foi identificar as ações de acessibilidade voltadas à inclusão dos servidores com deficiência na UFSM. Para isso, foi aplicado um questionário para um representante da PROGEP e um do Núcleo de Acessibilidade da UFSM. Pode-se identificar que as ações de ingresso, nomeação, convocação e posse dos novos servidores, são de responsabilidade da PROGEP. Quando há um novo servidor que possui deficiência, alguns cuidados são observados desde a convocação, questionando se este servidor necessita de alguma adaptação para o dia da posse. Os setores de lotação são avaliados previamente e no e-mail de encaminhamento do servidor ao setor é informado que este tem deficiência e se necessita de alguma adaptação. Por fim, o Núcleo de Acessibilidade é contatado, juntamente com a Equipe Multiprofissional de

Acompanhamento de Estágio Probatório de PCDs, que atende exclusivamente os servidores com deficiência.

Já o Núcleo de Acessibilidade atua realizando o acompanhamento dos servidores com deficiência, desde o momento que é informado pela PROGEP do ingresso de um novo servidor PcD. Dentre as ações realizadas pelo Núcleo estão a participação no Seminário de Integração de Novos Servidores, em parceria com a PROGEP e a promoção de palestras que informam sobre a legislação e os direitos das PcDs. Também é estabelecido o contato frequente com os servidores com deficiência para saber como está sendo seu processo de inclusão e se necessitam de alguma adaptação. Quando surgem demandas relacionadas a acessibilidade providas dos servidores com deficiência ou das chefias, o Núcleo intercede junto aos setores responsáveis para providenciar as adequações possíveis. No que tange os servidores com deficiência, foi identificada uma boa relação entre o Núcleo de Acessibilidade e a PROGEP e ambos salientaram a importância da realização de ações de sensibilização para todos os envolvidos nas relações de trabalho com as PcDs.

O segundo objetivo específico deste estudo buscou compreender como os servidores com deficiência e suas chefias percebem a acessibilidade na UFSM. As informações referentes a este questionamento foram obtidas através de perguntas abertas contidas nos questionários aplicados. Segundo os relatos das chefias imediatas, alguns setores realizaram adequações nos espaços e instrumentos de trabalho para incluir a PcD, no mais, a inserção do servidor com deficiência no seu setor de trabalho aconteceu de forma positiva, sem maiores problemas, sendo que muitas chefias já haviam trabalhado com PcDs em outras ocasiões. Apenas uma das chefias declarou ter observado situações de preconceito e constrangimento de seu subordinado, descrevendo uma barreira atitudinal da equipe, que pode ter consequência na adaptação e permanência da PcD no local de trabalho. Para as demais, as relações de trabalho são efetivas.

Na opinião da maioria dos servidores com deficiência da UFSM, o ingresso na Instituição aconteceu de forma inclusiva, sem barreiras de acessibilidade, apesar de alguns relatos de barreiras arquitetônicas e atitudinais. Alguns setores também tiveram que passar por adequações para receber os servidores com deficiência, foram adaptações arquitetônicas, instrumentais, comunicacionais, metodológicas e atitudinais e a UFSM contribuiu para as adaptações quando solicitadas. Ainda assim, foram relatadas algumas dificuldades na acessibilidade diária no Campus, com barreiras arquitetônicas, comunicacionais e instrumentais influenciando na permanência dos servidores nas atividades laborais. O relacionamento das PcDs com as chefias e colegas de trabalho, na maioria dos relatos, se mostrou positivo, com apoio, compreensão e valorização, mas também houveram relatos negativos (desconfiança ou

preconceito). Estes, ainda que poucos, indicam que a acessibilidade atitudinal precisa ser melhorada. As PcDs entrevistadas, acreditam que a UFSM não dispõe de recursos humanos e materiais suficientes para atender todas as demandas de acessibilidade, mas que fazem um bom trabalho com os recursos que possuem, sendo o Núcleo de Acessibilidade da UFSM o mais citado quando se trata de um setor especializado para tratar dos assuntos relacionados as PcDs.

O próximo objetivo foi verificar a qualidade de vida no trabalho, satisfação e atitude dos servidores com deficiência da UFSM relacionadas a acessibilidade da Instituição. Para mensurar a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), foi utilizado o instrumento proposto por Carvalho-Freitas (2007), que contou com 41 afirmativas, divididas em 7 blocos (fatores): Condições de Trabalho, Uso e Desenvolvimento das Capacidades, Oportunidades de Crescimento Profissional, Integração Social na Organização, Direitos na Instituição, Equilíbrio Trabalho e Vida e Relevância do Trabalho. Foi constatado que os servidores com deficiência da UFSM, em sua maioria, estão satisfeitos com a sua QVT.

Ao examinar a influência do perfil dos pesquisados na QVT, utilizando o Testes T, foi encontrada diferença no fator Integração Social na Organização relacionado ao sexo, onde as mulheres se mostraram menos satisfeitas com o relacionamento social com os colegas de trabalho que os homens. O fator Direitos na Instituição teve influência do cargo dos entrevistados, com os TAEs de nível C satisfeitos e os de nível D insatisfeitos com a liberdade de reivindicar seus direitos assegurados na lei. Quanto ao tipo de deficiência, foram encontradas diferenças significativas nos fatores Condições de Trabalho, com os deficientes visuais se sentindo mais satisfeitos com o grau de segurança pessoal no trabalho do que os deficientes físicos, que estão insatisfeitos nesse quesito, e Relevância do Trabalho, onde a importância das atividades executadas trouxe mais satisfação para os deficientes visuais do que físicos.

O teste ANOVA foi utilizado nas variáveis ordinais, e encontrou diferença significativa nas médias de idades dos participantes, relacionadas aos Condições de Trabalho e Integração Social na Organização. Para o primeiro fator, os indivíduos de 38 a 47 anos se mostraram mais satisfeitos com os recursos que a UFSM oferece para o desempenho do trabalho e com as condições físicas do local de trabalho. Na Integração Social na Organização, esta mesma faixa etária apresentou maiores médias de satisfação para relacionamento social entre os diversos grupos de trabalho da Instituição.

A satisfação e atitudes dos servidores com deficiência da UFSM em relação a acessibilidade na Instituição, de um modo geral, foi medida utilizando Escala de Satisfação e Atitudes de Pessoas com Deficiência (ESA), de Guerreiro, Almeida e Silva-Filho (2014), com 37 afirmações e 4 fatores avaliados: Estrutural, Operacional, Psicoafetivo e Atitude diante dos

obstáculos. Apesar de o fator Atitude diante dos obstáculos ter apresentado média mais neutra, ainda assim teve uma pequena tendência a satisfação. Logo, na média geral da ESA, os servidores se mostraram satisfeitos, tanto para os fatores internos à pessoa (Psicoafetivo e Atitudes) quanto para os fatores externos, relacionados a adequação do meio (Estrutural e Operacional).

No fator Estrutural, as maiores pontuações foram atribuídas para a adequação da porta da sala onde a PcD trabalha, para a acessibilidade da sala e dos elevadores dos prédios e as menores corresponderam a inacessibilidade dos caminhos até a sala de ginástica, quadra de esportes ou piscina e biblioteca central e para a inadequação dos rebaixamentos das calçadas. Já no fator Operacional, a maior média de pontuação encontrada indicou que a maioria dos servidores com deficiência não necessita de auxílio de terceiros para se locomover e a menor média foi atribuída aos recursos humanos e materiais da Instituição. Para o fator Psicoafetivo, a maior média foi encontrada quando se trata do envolvimento da PcD com o setor de trabalho e a menor pontuação se deu para as expectativas após ingressar na Instituição. No último fator avaliado, Atitude diante dos Obstáculos, a questão com maior pontuação indicou que a maioria das pessoas com deficiência não pensa em abandonar o trabalho por causa das barreiras atitudinais e também não consideram acionar o Ministério Público quando as necessidades de acessibilidade não são atendidas, questão com menor pontuação.

Na ESA, o Teste T identificou, no fator Operacional, que as mulheres com deficiência sofrem menos acidentes devido as barreiras arquitetônicas/urbanísticas que os homens. O semelhante acontece para as PcDs que não utilizam recursos para comunicação. Já as PcDs que não utilizam recursos para deslocamentos, indicaram para o fator Estrutural, que se sentem mais seguras para atravessar as vias internas do campus e consideram a porta da sua sala mais adequada. Elas também indicaram, no fator Operacional, que necessitam menos do auxílio de terceiros nos seus deslocamentos e que o êxito no seu trabalho não depende exclusivamente da acessibilidade física aos ambientes. No fator psicossocial, quem não utiliza recursos para deslocamento se sente menos constrangido ao se deslocar no Campus, e nas Atitudes Diante dos Obstáculos, eles fazem menos reclamações nos setores competentes em relação as barreiras encontradas e também não se deslocam menos por conta dos conflitos de acessibilidade.

A opinião sobre a acessibilidade no Campus da UFSM também apresentou diferenças de médias no Teste T, para quem considera o nível ótimo ou bom e quem considera regular. No fator Estrutural, as PcDs que acreditam que o nível de acessibilidade da UFSM está ótimo ou bom consideram mais acessível atravessar as vias internas do Campus, mais adequadas as escadas e rampas as quais utilizam e mais acessível os caminhos ao longo do Campus da UFSM.

No fator Psicoafetivo, a expectativa, depois de entrar na Instituição como servidor, de quem considera a acessibilidade da UFSM ótima ou boa são maiores de quem considera a acessibilidade regular. Com o teste ANOVA, esta questão também apresentou diferenças relacionadas a idade dos respondentes, sendo que os servidores de 38 a 47 anos também apresentam uma pontuação maior em relação as expectativas depois de entrarem na UFSM. O teste ANOVA ainda mostrou que as PcDs que conhecem pouco a legislação brasileira sobre acessibilidade se sentem mais intimidadas com obstáculos físicos e as mais vezes preferem ser invisíveis para evitar constrangimentos, do que as que conhecem muito ou razoavelmente ou não conhecem a legislação sobre acessibilidade.

O último objetivo proposto para este estudo foi verificar a percepção dos gestores acerca dos servidores com deficiência da UFSM, em relação as concepções de deficiência e adequações das condições de trabalho para o servidor com deficiência na Instituição. Para isso, foram aplicados dois instrumentos de coleta com as chefias dos servidores com deficiência que aceitaram participar desta pesquisa. O primeiro foi o Inventário de Concepções de Deficiência em Situações de Trabalho (ICD-ST), de Carvalho-Freitas (2007), que permitiu entender a visão das chefias acerca de 7 fatores, Espiritual, Normalidade, Inclusão, Desempenho, Benefícios, Vínculo e Treinamento, relacionados as PcDs. O fator com maior pontuação foi o da Inclusão, indicando que as chefias consideram realizar adequações nos instrumentos e condições de trabalho para beneficiar as pessoas com deficiência. No ICD-ST, o Teste T identificou diferença no fator Espiritual, para cargo e acessibilidade na UFSM. As chefias que são TAEs, nível D e que consideram o nível de acessibilidade da UFSM como bom, tendem a concordar mais que as pessoas com deficiência têm uma missão especial em suas vidas.

O outro instrumento aplicado às chefias imediatas foi o Inventário das Ações de Adequação das Condições e Práticas de Trabalho (IACPT), também criado por Carvalho-Freitas (2007), que permitiu compreender a percepção dos avaliados em relação as adaptações realizadas nas condições de trabalho e ações de sensibilização da Instituição para auxiliar as PcDs. Foi observada uma maior concordância para o fator Adaptações. As diferenças indicadas pelo Teste T foram para os dois fatores. Para o Adaptações, as chefias TAEs nível D, tiveram maiores níveis de concordância para a redistribuição de tarefas conforme necessidades das pessoas com deficiência em seu setor. Também as chefias que consideram o nível de acessibilidade da UFSM bom, concordaram mais que foram feitas adaptações nas condições de trabalho, que foram adquiridos equipamentos conforme as necessidades das PcDs e que as sinalizações existentes facilitam o deslocamento e acesso das PcDs. Ainda, no fator sensibilização, as chefias de servidores com deficiência visual concordaram mais que as com

deficiência física, sobre a realização de sensibilização dos grupos de trabalho para a inserção das PcDs.

A realização desta pesquisa permitiu que a observação de diferentes perspectivas, traçando o panorama atual da inclusão e permanência dos servidores na UFSM. O primeiro ponto a ser ressaltado se refere a quantidade de servidores com deficiência na Instituição. Dos 2692 técnicos administrativos em educação (UFSM em números, 2019), segundos dados fornecidos pela PROGEP, apenas 39 são pessoas com deficiência. Isso demonstra que mesmo com ações de acessibilidade que incentivam a inserção das PcDs no mercado de trabalho, o número de trabalhadores com deficiência ainda é reduzido, até mesmo no serviço público. O estudo de Pereira, Bizelli e Leite (2017), encontrou um cenário semelhante em uma universidade pública do estado de São Paulo, em que dos mais de dez mil funcionários, apenas 34 eram identificados como pessoas com deficiência. Os autores são análogos ao afirmar que apesar de existirem políticas públicas para favorecer condições de igualdade no trabalho, há muito a ser feito para concretizar a participação das PcDs no mundo do trabalho formal.

Quando nos deparamos com a opinião dos gestores da UFSM, os representantes da PROGEP e Núcleo de Acessibilidade, relataram haver atenção com os servidores com deficiência da Instituição. Ambos setores procuram trabalhar em conjunto, realizando um acompanhamento das PcDs e auxiliando estes servidores nas questões referentes a inclusão e permanência na Universidade. Tanto a PROGEP, quanto o Núcleo de Acessibilidade indicaram a necessidade de realizar ações de sensibilização relacionada às PcDs e suas potencialidades de trabalho. As práticas apresentadas vão ao encontro do encontrado em Lorenzo e Silva (2017), que afirmam que o êxito na manutenção do emprego para uma PcD é influenciado diretamente da presença de um profissional habilitado que auxilie na adaptação do funcionário no seu cargo. Já Brunstein e Serrano (2008), atribuem que quebrar estigmas e romper barreiras atitudinais é uma implicação dos gestores. Esta afirmação pode ser entendida como atribuindo a responsabilidade das ações de sensibilização para os próprios órgãos que apontaram a necessidade destas. Ainda, Maccali et al. (2015), destacam que a estruturação e o planejamento das práticas no setor de recursos humanos facilitam a inserção das PcDs no contexto organizacional de forma mais eficaz, demonstrando que, segundo os relatos recebidos, a UFSM está seguindo um caminho de boas práticas de inclusão.

Seguindo a referência dos gestores, as análises dos relatos das chefias imediatas dos servidores com deficiência da UFSM demonstraram que estas acreditam que haja uma relação de trabalho efetiva nos setores, com uma boa concepção das deficiências e com a principal preocupação sendo apresentada em relação a necessidade de treinamento e à acessibilidade

arquitetônica da Instituição. Diante do exposto, Lamonica e colaboradores (2008) trazem que vários estudos apontam a necessidade redução das barreiras arquitetônicas para promover a inserção das PcDs em todos os ambientes, mas que apenas a transposição destas barreiras não garante a inclusão das PcDs. A necessidade de treinamento apontada pelas chefias corrobora com este entendimento e com o encontrado por Campos, Vasconcellos e Kruglianskas (2013), que ressaltam a necessidade da realização de política de treinamentos para a preparação dos supervisores para que possam realizar a sensibilização mais efetiva dos demais funcionários colegas das PcDs e para seu próprio relacionamento com os funcionários com deficiência.

Nas considerações sobre a opinião dos servidores com deficiência da UFSM, pode-se perceber relatos referentes às todas dimensões da acessibilidade propostas por Sasaki (2009), com necessidades de adequações arquitetônicas e instrumentais. Porém, a que mais sobressaiu foi a barreira atitudinal, com queixas de preconceito e sentimento de desconfiança das capacidades das PcDs por parte das chefias e colegas. Hoffmann, Traverso e Zanini (2014), apontam que a discriminação das PcDs é parte de um processo histórico e impede a plena inclusão às tarefas de trabalho quando há a subestimação das habilidade e capacidades do trabalhador com deficiência. As questões comportamentais e de relacionamento são os principais motivos apontados pelas PcDs para que estas a não permaneçam nas organizações (CAMPOS; VACONCELLOS; KRUGLIANSKAS; 2013). Por isso, a necessidade de serem realizados treinamentos com todos os envolvidos nas relações de trabalho com os servidores com deficiência, inclusive com a participação das próprias PcDs, para que estas tenham conhecimento dos seus direitos, desenvolvam suas capacidades de trabalho e possam se posicionar diante dos seus colegas e chefes (BRUNSTEIN; SERRANO, 2008).

Após perceber a opinião dos envolvidos e expor um panorama da acessibilidade na UFSM, para completar o objetivo principal e responder ao seu problema de pesquisa, o produto final deste trabalho traz sugestões de ações de acessibilidade que poderão contribuir para o processo de inclusão e permanência dos servidores com deficiência da UFSM. Estas sugestões foram planejadas considerando as seis dimensões da acessibilidade, propostas por Sasaki (2010), afim de deixar mais clara a apresentação das ideias. No entanto, a acessibilidade não é restrita a fatores específicos, estando suas ações incorporadas nas dimensões Arquitetônica, Atitudinal, Instrumental, Comunicacional, Metodológica e Programática. Logo, para que a UFSM possa melhorar sua condição de acessibilidade, devem ser realizadas adequações nos seus prédios e caminhos, tornando-os mais acessíveis, respeitando a NBR9050. Também é importante que exista uma sensibilização constante de todos os envolvidos nas relações de trabalho com as PcDs, com cursos e palestras que tratem desta temática, além da ampliação dos

canais de comunicação entre os diversos setores da Instituição. Além disso, deve-se ter um cuidado quanto a acessibilidade dos documentos criados na instituição, bem como a comunicação através dos meios eletrônicos. A UFSM também deve se organizar para atender os pedidos de instrumentos e materiais necessários para proporcionar melhores condições de trabalhos os seus servidores com deficiência na medida que forem solicitados.

O presente trabalho limitou-se a realizar um estudo de caso com os servidores com deficiência que são técnicos administrativos em educação da UFSM, não tendo sido considerados os docentes ou trabalhadores terceirizados, o que restringe a generalização dos resultados. Ainda, mesmo procurando realizar a pesquisa com todos os servidores com deficiência da Instituição, a amostra contou com apenas 26 PcDs e 14 chefias, o que impossibilitou a execução de uma análise estatística mais complexa, ficando limitada apenas a estatística descritiva. Assim, sugere-se que para estudos futuros sejam considerados todos os trabalhadores com deficiência da Instituição, bem como os colegas de trabalho destes e não somente as chefias, obtendo informações mais amplas sobre a acessibilidade da UFSM. Também, podem ser pesquisadas as ações de acessibilidade que tiveram sucesso nas demais instituições de ensino superior no país, para que a Instituição possa se espelhar e ampliar suas perspectivas nesta área.

Acredita-se que a UFSM está no caminho para construir uma Universidade acessível, mas ainda há muito a ser feito, principalmente no que tange a acessibilidade atitudinal, pois todas as demais acessibilidades estão relacionadas a esta, sendo a atitude dos indivíduos que impulsiona ações visando a remoção de todas as outras barreiras. Ainda, a plena acessibilidade, que vai além do simples discurso da inclusão, compreende desafios e a quebra de uma cultura de integração, onde a PcD é tolerada e aceita apenas em espaços próprios para recebe-la. Deve-se respeitar o paradigma da inclusão, com mudanças acontecendo nas organizações e nas relações de modo geral, a ponto de promover a inclusão para todos os indivíduos, dando oportunidades iguais e desenvolvendo uma sociedade que inclui e considera todos os indivíduos nas suas particularidades.

REFERÊNCIAS

- ALMEIDA, L. A. D.; COIMBRA, C. E. P.; CARVALHO-FREITAS, M. N. **Percepções das pessoas com deficiência em relação à inserção no mercado formal de trabalho: um estudo realizado em duas regiões metropolitanas de Minas Gerais.** In: XXXI EnANPAD, Rio de Janeiro, RJ, 2007.
- ALMEIDA, J. G. A.; FERREIRA, E. L. Sentidos da inclusão de alunos com deficiência na educação superior: olhares a partir da Universidade Federal de Juiz de Fora. **Psicologia Escolar e Educacional**, Número Especial, São Paulo, SP, 2018.
- ALVES, M. A.; GALEÃO-SILVA, L. G. A crítica da gestão da diversidade nas organizações. **RAE**. Vol. 44, nº 3. Rio de Janeiro, 2004.
- ANDRADE, M. M. **Introdução a metodologia do trabalho científico.** 10. ed. São Paulo: Atlas, 2010.
- APPOLINÁRIO, F. **Dicionário de Metodologia Científica: um guia para a produção do conhecimento.** 2. ed. São Paulo: Atlas, 2011.
- ARAÚJO, E. H. S. **Acessibilidade e inclusão de pessoas com deficiência na Faculdade de Direito da UFBA.** Dissertação de Mestrado em Estudos Interdisciplinares sobre a Universidade - Programa de Pós-Graduação em Estudos Interdisciplinares sobre a Universidade, Universidade Federal da Bahia. Salvador, BH, 2015.
- ASSIS, J. G. A. **A pessoa com deficiência no serviço público: análise das condições de trabalho na Universidade Federal de Goiás – Regional Jataí.** Dissertação de Mestrado em Educação - Programa de Pós-Graduação em Educação, Universidade Federal de Goiás, Regional Jataí. Jataí, GO, 2016.
- ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS. **NBR 9050**, de 11 de setembro de 2015. **Acessibilidade a edificações, mobiliário, espaços e equipamentos urbanos.** 3. ed. Rio de Janeiro, 2015.
- BARDIN, L. **Análise de conteúdo.** São Paulo: Edições 70, 2011.
- BARROS, T. S.; PEREIRA, A. D. S.; NORATO, H. M. G.; MORAIS, I. C. Organizações e diversidade: uma análise do tratamento dado aos alunos portadores de deficiência em instituições federais de ensino superior. **Organizações em contexto.** Vol. 12, nº23. São Bernardo do Campo, 2016.
- BEZERRA, S. S.; VIEIRA, M. M. F. Pessoa com deficiência intelectual: a nova “ralé” das organizações do trabalho. **RAE**, Vol. 52, nº 2. São Paulo, SP, 2012.
- BLEIJENBERGH, I.; PETERS, P.; POUTSMA, E. Diversity management beyond the business case. **Equality, Diversity and Inclusion: Na International Journal.** Vol. 29, nº 5, p. 413 – 421, 2010.
- BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil.** Brasília, DF: Senado Federal: Centro Gráfico, 1988.

BRASIL. Lei Nº 8.112/1990. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. **Diário Oficial da União**. Brasília, DF, 1990.

BRASIL. Lei Nº 8.213/1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. **Diário Oficial da União**. Brasília, DF, 1991.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Legislação Brasileira sobre Pessoas Portadoras de Deficiência**. Brasília: Câmara dos deputados, Coordenação de Publicações, 2004.

BRASIL. Decreto Nº 6.949/2009. Promulga a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, assinados em Nova York, em 30 de março de 2007. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 2009.

BRASIL. **Censo Demográfico de 2010**. Disponível em: <http://www.ibge.gov.br>. Acesso em: 13 ago. 2018.

BRASIL. Lei Nº 13.146/2015. Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). **Diário Oficial da União**. Brasília, DF, 2015.

BRUNSTEIN, J.; SERRANO, C. A. Vozes da diversidade: um estudo sobre as experiências de inclusões de gestores e PcDs em cinco empresas paulistas. **Cadernos EBAPE.BR**. Rio de Janeiro, RJ. Vol. 6, nº 3, p. 1 – 27, 2008.

CAMARGO, M. L.; GOULART JÚNIOR, E.; LEITE, L. P. O Psicólogo e a inclusão de pessoas com deficiência no trabalho. **Psicologia: Ciência e Profissão**. Vol. 37, nº3. São Paulo, 2017.

CAMPOS, J. G. F.; VASCONCELLOS, E. P. G.; KRUGLIANSKAS, G. Incluindo pessoas com deficiência na empresa: estudo de caso de uma multinacional brasileira. **Revista de Administração**. São Paulo, vol. 48, nº3, p. 560 – 573, 2013.

CANEN, A. XAVIER, G. P. M.; Formação continuada de professores para a diversidade cultural: ênfases, silêncios e perspectivas. *Revista Brasileira de Educação*. Vol. 16, nº 48, p. 641 – 661. Rio de Janeiro, 2011.

CARVALHO-FREITAS, M. N.; MARQUES, A. L. Construção e Validação de Instrumentos de Avaliação da Gestão da Diversidade: a Inserção no Trabalho de Pessoas com Deficiência. In: EnANPAD, 2012, Salvador, **Anais...** Salvador, BA: ANPAD 2006.

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**. Tese de Doutorado em Administração - Centro de Pós-Graduação e Pesquisas em Administração da Faculdade de Ciências Econômicas, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, MG, 2007.

CARVALHO-FREITAS, M. N.; MARQUES, A. L. A diversidade através da história: a inserção no trabalho de pessoas com deficiência. **o&s**. Vol. 14, nº 41, p.59 – 78. Salvador, 2007.

CARVALHO-FREITAS, M. N.; SILVA, O. A.; TETTE, R. P. G.; SILVA, C. V. Diversidade em contextos de trabalho: pluralismo teórico e questões conceituais. **E&G Economia e Gestão**. Vol. 17, nº 48, p. 174 – 191. Belo Horizonte, 2017.

CASTRO, S. F.; ALMEIDA, M. A. Ingresso e permanência de alunos com deficiência em universidades públicas brasileiras. **Rev. Bras. Ed. Esp.** Vol. 20, nº 2. Marília, SP, 2014.

CIRINO, G. **A inclusão social na área educacional**. São Paulo, SP, 2016.

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. **Rev. Bras. Ed. Esp.** Vol. 23, nº 2, p. 261 – 278. Marília, SP, 2017.

FERNANDES, A. L.; MOURA, A. S. D.; RIBEIRO, L. P. O processo de recrutamento e seleção do profissional portador de deficiência nas organizações: inclusão ou integração? **Encontro de Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho**. João Pessoa, PB, Brasil, 2011.

FLEURY, M. T. L. Gerenciando a diversidade cultural: experiências de empresas brasileiras. **RAE - Revista de Administração de Empresas**. Vol. 40, nº 3, p.18 – 25. São Paulo, 2000.

FLICK, U. **Introdução a metodologia de pesquisa: um guia para iniciantes**. São Paulo: Penso, 2013.

FRANÇA, I. S. X.; PAGLIUCA, L. M. F. Acessibilidade das pessoas com deficiência ao SUS: fragmentos históricos e desafios atuais. **Revista RENE**. Fortaleza, vol. 9, nº 2, p. 129 - 137, 2008.

FREITAS, C. M. L.; PEREIRA, J. R.; HONÓRIO, L. C.; SILVA, W. A. C. A inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho: uma reflexão à luz da responsabilidade social empresarial. **Revista Economia & Gestão**. Belo Horizonte, MG. Vol. 17, nº 48, p.98 - 118, 2017.

GARCIA, V. G. Panorama da inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho no Brasil. **Trab. Educ. Saúde**. Vol. 12, nº 1, p. 165 - 187. Rio de Janeiro, RJ, 2014.

GASPAR, M. A.; KUBO, E. K. M.; LEANDRO, D. P.; SANTOS, K. S.; NAGAI, L. H. Qualidade de vida no trabalho para pessoas com deficiências: estudo de caso numa montadora de automóveis. **ReCaPe Revista de Carreiras e Pessoas**. Vol.03, nº 2, p. 92 - 108. São Paulo, 2013.

GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6.ed. São Paulo: Atlas, 2008.

GUERREIRO, E. M. B. R. **Avaliação da satisfação do aluno com deficiência no ensino superior: estudo de caso da UFSCar**. Tese de Doutorado em Educação Especial - Programa de Pós-Graduação em Educação Especial, Universidade Federal de São Carlos, São Carlos, SP, 2011.

- GUERREIRO, E. M. B. R.; ALMEIDA, M. A.; SILVA-FILHO, J. H. S. Avaliação da satisfação do aluno com deficiência no Ensino Superior. **Avaliação**, Campinas; Sorocaba, SP, vol. 19, nº 1, p. 31 - 60, 2014.
- HAMMES, I. C.; NUERNBERG, A. H. Inclusão de pessoas com deficiência no contexto do trabalho em Florianópolis: relato de experiência no sistema nacional de emprego. **Psicologia: Ciência e Profissão**. Vol. 35, nº 3, p. 768 - 780. São Paulo, SP, 2015.
- HOFFMANN, C.; TRAVERSO, L. D.; ZANINI, R. R. Contexto de trabalho das pessoas com deficiência no serviço público federal: contribuições do inventário sobre trabalho e risco de adoecimento. **Gestão & Produção**. São Carlos, vol. 21, nº 4, p. 707 – 718, 2014.
- IRIGARAY, H. A.R.; VERGARA, S. C. O tempo como dimensão de pesquisa sobre uma política de diversidade e relações de trabalho. **Cad. EBAPE.BR**. Vol. 9, nº 4, p. 1085 - 1098. Rio de Janeiro, 2011.
- KLEIN, A. Z.; SILVA, L. V.; MACHADO, L.; AZEVEDO, D. **Metodologia da pesquisa em administração**: uma abordagem prática. São Paulo: Atlas, 2015.
- LAMÔNICA, D. A. C.; ARAÚJO-FILHO, P.; SIMOMELLI, S. B. J.; CAETANO, V. L. S. B.; REGINA, M. R. R.; REGIANI, D. M. Acessibilidade em ambiente universitário: identificação de barreiras arquitetônicas no campus da USP de Bauru. **Revista Brasileira de Educação Especial**. São Paulo, vol. 14, nº 2, p. 177 - 188, 2008.
- LEÃO, M. A. B. G.; SILVA, L. S. Vivências de trabalhadores com deficiência: uma análise à luz da psicodinâmica do trabalho. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**. São Paulo, vol. 37, nº 125, p. 159 - 169, 2012.
- LIMA, M. P.; TAVARES, N. V.; BRITO, M. J.; CAPPELLE, M. C. A. O sentido do trabalho para pessoas com deficiência. **Revista de Administração Mackenzie**. São Paulo, SP, vol. 14, nº2, p. 42 - 68, 2013.
- LORENZO, S. M.; SILVA, N. R. Contratação de pessoas com deficiência nas empresas na perspectiva dos profissionais de recursos humanos. **Revista Brasileira de Educação Especial**. Marília, São Paulo. Vol. 23, nº 3, p. 345 - 360, 2017.
- MACCALI, N.; KUABARA, P. S. S.; TAKAHASHI, A. R. W.; ROGLIO, K. D.; BOEHS, S. T. M. As práticas de recursos humanos para a gestão da diversidade: a inclusão de deficientes intelectuais em uma federação pública do Brasil. **Revista de Administração Mackenzie**. São Paulo, SP, vol. 16, nº2, p. 157 – 187, 2015.
- MAIA, A. M. C.; CARVALHO-FREITAS, M. N. O trabalhador com deficiência na organização: um estudo sobre o treinamento e desenvolvimento e a adequação das condições de trabalho. **REAd**. Vol. 82, nº 3, p. 689 – 718. Porto Alegre, 2015.
- MANHÃES, V. S. Breve análise da legislação das políticas públicas de empregabilidade para pessoas com deficiência. **Cadernos Gestão Pública e Cidadania**. Vol. 15, nº 57, p. 254 – 262. São Paulo, SP, 2010.

MARQUES, D. S.; MOREIRA, T. P.; LIMA, T. C. B. Um olhar sobre a experiência de inclusão de pessoas com deficiência que trabalham em uma Universidade Pública. **Revista Economia & Gestão**. Belo Horizonte, MG. Vol. 17, nº 48, p. 119 - 140, 2017.

MARTINS, G. A.; THEÓPHILO, C. R. **Metodologia da investigação científica para ciências sociais aplicadas**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2016.

MOURA, D. M. **Políticas públicas educacionais PROUNI e FIES**: democratização do acesso ao ensino superior. Seminário Internacional de Demandas Sociais e Políticas Públicas na Sociedade Contemporânea. Santa Cruz do Sul, Rio Grande do Sul, 2014.

NOGA, A. A. Comissão de Acessibilidade do TRT de São Paulo - efetividade e ações afirmativas. **Revista do TRT da 2ª Região**, nº 10, p. 37 - 77. São Paulo, SP, 2012.

NOGUEIRA, G. C.; SCHOELLER, S. D.; RAMOS, F. R. S.; PADILHA, M. I.; BREHMER, L. C. F.; MARQUES, A. M. F. B. Perfil das pessoas com deficiência física e Políticas Públicas: a distância entre intenções e gestos. **Ciência & Saúde Coletiva**. Vol. 21, nº 10, p. 3131 - 3142. Rio de Janeiro, RJ, 2016.

OLIVEIRA, P. P. **A inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho**. Monografia de Especialização em Educação Especial. Universidade Federal de Santa Maria, Passo Fundo, RS, 2010.

PAGAIME, A. **O trabalhador com deficiência na organização**: um estudo sobre o treinamento e desenvolvimento e a adequação das condições de trabalho. Dissertação de Mestrado em Distúrbios do Desenvolvimento. Programa de Pós-Graduação em Distúrbios do Desenvolvimento. Universidade Presbiteriana Mackenzie, São Paulo, 2016.

PASSERINO, L. M.; PEREIRA, A. C. C. Educação, inclusão e trabalho: um debate necessário. **Educação & Realidade**. Vol. 39, nº 3, p. 831 - 846. Porto Alegre, 2014.

PEREIRA, C. E. C.; BIZELLI, J. L.; LEITE, L. P. Organizações de Ensino Superior: inclusão e ambiente de trabalho. **Educação e Sociedade**. Campinas, vol. 38, nº138, p. 99 - 115, 2017.

PONTE, A. S.; SILVA, L. C. A acessibilidade atitudinal e a percepção das pessoas com e sem deficiência. **Cadernos de Terapia Ocupacional**. UFSCar, São Carlos, v. 23, n. 2, p. 261 - 271, 2015.

PRODANOV, C. C.; FREITAS, E. C. **Metodologia do trabalho científico [recurso eletrônico]**: métodos e técnicas da pesquisa e do trabalho acadêmico. 2. ed. – Novo Hamburgo: Feevale, 2013.

SALEIRO, S. P. Diversidade de género na infância e educação: contributos para uma escola sensível ao (trans)género. **ex æquo**, nº 36, p. 149 – 165. Lisboa, 2017.

SANTOS, W. Deficiência como restrição de participação social: desafios para avaliação a partir da Lei Brasileira de Inclusão. **Ciência & Saúde Coletiva**. Vol. 21, nº 10, p. 3007 - 3016. Rio de Janeiro, RJ, 2016.

SANTOS, W. R. Pessoas com Deficiência: nossa maior minoria. **Physis**, Revista de Saúde Coletiva, vol. 18, nº 3, p. 501 - 519. Rio de Janeiro, RJ, 2008.

SASSAKI, R. K. Inclusão: acessibilidade no lazer, trabalho e educação. **Revista Nacional de Reabilitação (Reação)**, Ano XII, p. 10 – 16. São Paulo, 2009.

SASSAKI, R. K. **Inclusão**: construindo uma sociedade para todos. 8ª ed. Rio de Janeiro, RJ: WVA, 2010.

SILUK, A. C. P.; PAULO, M. M. Promoção da aprendizagem e acessibilidade. In: SILUK, A. C. P. (Org). **Atendimento Educacional Especializado**: processos de aprendizagem na Universidade. 1 ed. Santa Maria: Laboratório de pesquisa e documentação – CE. Universidade Federal de Santa Maria: UFSM, 2014.

SILVA, N. L. P.; FURTADO, A. V.; ANDRADE, J. F. C. M. A inclusão no trabalho sob a perspectiva das pessoas com deficiência intelectual. **Trends Psychol.**, vol. 26, nº 2, p. 1003 - 1016. Ribeirão Preto, SP, 2018.

SOUZA, C. **Políticas Públicas**: uma revisão da literatura. Sociologias, ano 8; nº 16. Porto Alegre, 2006.

SOUZA, E. J.; SILVA, J. P.; SANTOS, C. Representações de docentes acerca da diversidade sexual e homofobia. **Estudos Feministas**, vol. 25, nº 2, p. 519 - 544. Florianópolis, 2017.

TOLDRÁ, R. C. Políticas afirmativas: opinião das pessoas com deficiência acerca da legislação de reserva de vagas no mercado de trabalho. **Revista de Terapia Ocupacional da Universidade de São Paulo**. São Paulo, vol. 20, nº 2, p. 110 - 117, 2009.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA. **Coordenadoria de Ações Educacionais**. Santa Maria, 2019. Disponível em: < <https://www.ufsm.br/orgaos-executivos/caed/>> Acesso em: 21 jun. 2019.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA. **Núcleo de Acessibilidade**. Santa Maria, 2018. Disponível em: <<http://w3.ufsm.br/acessibilidade/>> Acesso em: 28 jul. 2018.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA. **Plano de Desenvolvimento Institucional 2016 - 2026**. Santa Maria, 2016. Disponível em: < <http://site.ufsm.br/ufsm/documentos-oficiais-diversos/>> Acesso em: 23 jul. 2018.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA. **Portal da PROGEP**. Santa Maria, 2018. Disponível em: <<http://progep.ufsm.br/>> Acesso em: 23 jul. 2018.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA. **Página Inicial PROGEP UFSM**. Santa Maria, 2019. Disponível em: < <https://www.ufsm.br/pro-reitorias/progep/>> Acesso em: 15 jun. 2019.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA. **UFSM em números**. Santa Maria, 2019. Disponível em: <<https://portal.ufsm.br/ufsm-em-numeros/publico/index.html>> Acesso em: 07 jun. 2019.

VENTOSA, M. **Gestión de la diversidad cultural en la empresa**. Fundación Bertelsmann. Barcelona, 2012.

ZAPATA, S. A. Reflexiones Éticas sobre gestión de la diversidad em educación superior inclusiva. **Praxis & Saber**. Vol. 7, nº 15, p. 147 – 164. Colômbia, 2016.

APÊNDICES

ACESSIBILIDADE, INCLUSÃO E PERMANÊNCIA NA UFSM

Caro (a) servidor (a),

O objetivo deste instrumento é avaliar sua percepção sobre a acessibilidade, inclusão e permanência dos servidores com deficiência na UFSM e é composto por duas partes. A primeira são: **(A) Dados gerais de identificação**; seguido por **(B) Questões Dissertativas** sobre como você percebe a inclusão e acessibilidade da Instituição. Solicitamos que preencha o questionário tomando como base a sua vivência no dia a dia na instituição e no seu local de trabalho atual.

A) DADOS GERAIS

Identificação

Sexo: Feminino Masculino

Idade: _____ anos

Você reside em Santa Maria?

Sim. Qual bairro? _____

Não. Qual cidade? _____

Estado civil

Solteiro(a) Casado(a) Outro. Qual? _____

Escolaridade

Ensino Médio incompleto Ensino Médio completo Ensino superior incompleto

Ensino Superior completo Pós-Graduação incompleto Pós-Graduação completo

Perfil Laboral

Cargo: Docente Técnico Administrativo em Educação. Nível: A B C D E

Órgão de Lotação: _____

Função: _____

Prédio: _____ Andar: _____

Faz parte da sua rotina laborar o contato com pessoas com deficiência?

Sim Não Às vezes

De um modo geral, como você considera o nível de acessibilidade da UFSM?

Ótimo Bom Regular Ruim Péssimo

Por que? _____

B) QUESTÕES DISSERTATIVAS

1. Existe algum setor responsável pela recepção dos novos servidores da UFSM?

2. Como se desenvolve o primeiro contato com os novos servidores? Há alguma identificação quando o servidor ingressante é uma pessoa com deficiência?

3. Existe alguma particularidade no processo de ingresso do servidor com deficiência?

4. Como é definido qual o local de lotação destes servidores? Há algum tipo de preocupação quanto à acessibilidade do local de lotação e/ou quanto ao treinamento das chefias e/ou colegas de trabalho para receber um servidor com deficiência?

5. Você conhece algum caso de dificuldade de adaptação do servidor com deficiência durante as atividades laborais na UFSM? Se sim, poderia relatar? Como foi resolvido?

6. Você conhece algum programa, núcleo ou órgão de apoio na UFSM, que tenha suas atividades voltadas especificamente para o servidor com deficiência? Qual?

7. Você considera que a UFSM dispõe de recursos humanos e materiais suficientes para atender necessidades que possam eventualmente surgir relacionadas a acessibilidade? Se não, poderia relatar o que considera faltante?

9. Você teria alguma sugestão de ação de inclusão e acessibilidade que poderia ser adotada pela UFSM para auxiliar os gestores que trabalham com pessoas com deficiência?

ACESSIBILIDADE, INCLUSÃO E PERMANÊNCIA NA UFSM

Caro (a) servidor (a),

O objetivo deste instrumento é avaliar sua percepção sobre a acessibilidade, inclusão e permanência dos servidores com deficiência na UFSM e é composto por duas partes. A primeira são: **(A) Dados gerais de identificação**; seguido por **(B) Questões Dissertativas** sobre como você percebe a inclusão e acessibilidade da Instituição. Solicitamos que preencha o questionário tomando como base a sua vivência no dia a dia na instituição e no seu local de trabalho atual.

A) DADOS GERAIS

Identificação

Sexo: () Feminino () Masculino

Idade: _____ anos

Você reside em Santa Maria?

() Sim. Qual bairro? _____

() Não. Qual cidade? _____

Estado civil

() Solteiro(a) () Casado(a) () Outro. Qual? _____

Escolaridade

() Ensino Médio incompleto () Ensino Médio completo () Ensino superior incompleto

() Ensino Superior completo () Pós-Graduação incompleto () Pós-Graduação completo

Perfil Laboral

Cargo: () Docente () Técnico Administrativo em Educação. Nível: () A () B () C () D () E

Órgão de Lotação: _____

Função: _____

Prédio: _____ Andar: _____

Faz parte da sua rotina laborar o contato com pessoas com deficiência?

() Sim () Não () Às vezes

De um modo geral, como você considera o nível de acessibilidade da UFSM?

() Ótimo () Bom () Regular () Ruim () Péssimo

Por que? _____

B) QUESTÕES DISSERTATIVAS

1. O Núcleo de Acessibilidade participa do processo de integração dos servidores com deficiência na UFSM?

2. Existe algum espaço/programa no Núcleo de Acessibilidade voltado especificamente para o servidor com deficiência?

3. Você conhece algum caso de dificuldade de adaptação do servidor com deficiência durante as atividades laborais na UFSM? Se sim, poderia relatar? Como foi resolvido?

4. O Núcleo de Acessibilidade já foi procurado para auxiliar a resolver eventuais problemas que servidores com deficiência possam ter encontrado em sua rotina laboral na UFSM?

5. Você considera que a UFSM dispõe de recursos humanos e materiais suficientes para atender necessidades que possam eventualmente surgir relacionadas a acessibilidade? Se não, poderia relatar o que considera faltante?

6. Você teria alguma sugestão de ação de inclusão e acessibilidade que poderia ser adotada pela UFSM para melhorar a qualidade de vida do servidor com deficiência?

APÊNDICE 3 – QUESTIONÁRIO APLICADO AOS SERVIDORES COM DEFICIÊNCIA DA UFSM

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO, SATISFAÇÃO E ATITUDES

Caro(a) servidor(a),

O objetivo deste instrumento é avaliar sua percepção sobre qualidade de vida e nível de satisfação quanto à acessibilidade a diversos ambientes do *campus* da Universidade Federal de Santa Maria. Ele é composto de quatro partes, que são: **(A) Dados gerais de identificação; (B) Escala de Satisfação e Atitudes** de pessoas com deficiências com relação à acessibilidade de um modo geral; **(C) Questões Dissertativas** sobre como você percebe a inclusão e acessibilidade da Instituição e **(D) Questionário de Qualidade de Vida no Trabalho**. Solicitamos que preencha o questionário tomando como base a sua vivência no dia a dia na instituição e no seu local de trabalho atual. Não existem respostas certas ou erradas, indique apenas como você se sente. Por favor, responda a todas as questões, não deixe itens em branco.

A) DADOS GERAIS

Identificação

Sexo: () Feminino () Masculino

Idade: _____ anos

Você reside em Santa Maria?

() Sim. Qual bairro? _____

() Não. Qual cidade? _____

Estado civil

() Solteiro(a) () Casado(a) () Outro. Qual? _____

Escolaridade

() Ensino Médio incompleto () Ensino Médio completo () Ensino superior incompleto

() Ensino Superior completo () Pós-Graduação incompleto () Pós-Graduação completo

Perfil Laboral

Cargo: () Docente () Técnico Administrativo em Educação. Nível: () A () B () C () D () E

Local de Lotação: _____ Função: _____

Prédio: _____ Andar: _____ Ramal: _____

Chefia Imediata _____

Tipo de deficiência

Visual: () Cegueira () Baixa visão () Outro. Qual? _____

Auditiva: () Surdez () Baixa audição () Outro. Qual? _____

Física: () Cadeirante () Dificuldade de locomoção () Outro. Qual? _____

Apresenta a deficiência desde: () Nascimento () Infância () Adolescência () Adulto

Causa: _____

Você utiliza recursos para deslocamento ou comunicação? Se sim, quais?

Deslocamento _____

Comunicação _____

Conhecimento da legislação sobre Acessibilidade

Você conhece a legislação brasileira sobre acessibilidade?

() Muito () Razoavelmente () Pouco () Não conhece

Onde você costuma obter informações da legislação sobre acessibilidade?

() Internet – Sites Oficiais Governamentais () Internet – Outros Sites. Quais? _____

() Revistas () Jornais () Grupos de Estudo sobre o tema () Outros. Quais? _____

() Não procuro informações sobre o tema

Conhece a NBR 9050 da ABNT? () Sim () Não

De um modo geral, como você considera o nível de acessibilidade da UFSM?

() Ótimo () Bom () Regular () Ruim () Péssimo

Por que? _____

B) ESCALA DE SATISFAÇÃO E ATITUDES (GUERREIRO; ALMEIDA; SILVA-FILHO, 2014)

Prezado(a) servidor(a), este questionário apresenta uma série de afirmações com duas sugestões de resposta, relacionadas em uma escala de 1 a 7, considerando 1 o mais próximo da sugestão da esquerda e 7 da sugestão da direita. Marque o número que corresponde a forma como você se sente no atual momento.

1. O caminho até a sala onde trabalho é:	Inacessível	1	2	3	4	5	6	7	Acessível
() Não utilizo escadas									
2. Atravessar as vias internas no <i>campus</i> é:	Inseguro	1	2	3	4	5	6	7	Seguro
3. As escadas (internas e/ou externas) que eu utilizo são:	Inadequadas	1	2	3	4	5	6	7	Adequadas
() Não utilizo rampas									
4. As rampas (internas e/ou externas) que eu utilizo são:	Inadequadas	1	2	3	4	5	6	7	Adequadas
() Não utilizo rebaxamentos									
5. Os rebaxamentos de calçada que eu utilizo são:	Inadequadas	1	2	3	4	5	6	7	Adequadas
() Não utilizo elevadores									
6. Os elevadores que eu utilizo nos prédios são:	Inacessíveis	1	2	3	4	5	6	7	Acessíveis
() Não utilizo elevadores									
7. O espaço da minha sala é:	Inadequado	1	2	3	4	5	6	7	Adequado
8. A porta de entrada da minha sala é:	Inadequada	1	2	3	4	5	6	7	Adequada
9. Os banheiros que utilizo são:	Inadequados	1	2	3	4	5	6	7	Adequados
() Não utilizo os banheiros por não estarem adaptados para mim									
10. A acessibilidade aos bebedouros é:	Inexistente	1	2	3	4	5	6	7	Existente
() Não utilizo os bebedouros									
11. O caminho até a biblioteca central é:	Inacessível	1	2	3	4	5	6	7	Acessível
() Não frequento a biblioteca central									
12. O caminho até o Restaurante Universitário é:	Inacessível	1	2	3	4	5	6	7	Acessível
() Não frequento o Restaurante Universitário									
13. O caminho até a sala de ginástica, quadra de esportes ou piscina, é:	Inacessível	1	2	3	4	5	6	7	Acessível
() Não participo de atividades físicas e/ou não frequento o complexo esportivo									
14. O caminho até os serviços de Bancos é:	Inacessível	1	2	3	4	5	6	7	Acessível

()	Não frequento Bancos no campus								
15. O caminho até os serviços de alimentação é:	Inacessível	1	2	3	4	5	6	7	Acessível
()	Não frequento lanchonetes no Campus								
16. As vagas disponibilizadas para pessoas com deficiência nos estacionamentos são:	Inadequadas	1	2	3	4	5	6	7	Adequadas
()	Não utilizo as vagas para pessoa com deficiências nos estacionamentos								
17. Devido a minha deficiência, preciso do auxílio de terceiros para me locomover.	Sempre	1	2	3	4	5	6	7	Nunca
18. Já sofri acidente por causa das barreiras arquitetônicas/urbanísticas.	Sempre	1	2	3	4	5	6	7	Nunca
19. Meu êxito no trabalho depende da acessibilidade física aos ambientes:	Totalmente	1	2	3	4	5	6	7	Parcialmente
20. O recurso humano e/ou material oferecido nas palestras e outros eventos no campus é:	Ineficiente	1	2	3	4	5	6	7	Eficiente
21. Minhas expectativas antes de entrar na instituição, como servidor, eram:	Negativas	1	2	3	4	5	6	7	Positivas
22. Minhas expectativas depois de entrar na instituição, como servidor, são:	Negativas	1	2	3	4	5	6	7	Positivas
23. É constrangedor me deslocar no Campus.	Sempre	1	2	3	4	5	6	7	Nunca
24. Meu envolvimento com meu setor de trabalho é:	Parcial	1	2	3	4	5	6	7	Total
25. Sinto-me incluído na Instituição.	Parcialmente	1	2	3	4	5	6	7	Totalmente
26. Sinto apoio da chefia imediata para minha integração no trabalho:	Parcialmente	1	2	3	4	5	6	7	Totalmente
27. Sinto apoio dos colegas para minha integração no trabalho:	Parcialmente	1	2	3	4	5	6	7	Totalmente
28. Peço ajuda para me deslocar aos diversos ambientes sem constrangimento	Nunca	1	2	3	4	5	6	7	Sempre
29. Faço reclamações no setor competente da instituição com relação às barreiras atitudinais, arquitetônicas e/ou urbanísticas encontradas no campus.	Nunca	1	2	3	4	5	6	7	Sempre
30. Considero acionar o Ministério Público quando minhas necessidades, quanto à acessibilidade, física ou de comunicação, não são atendidas.	Nunca	1	2	3	4	5	6	7	Sempre
31. Quando encontro qualquer obstáculo físico procuro contorná-lo e não me intimido.	Nunca	1	2	3	4	5	6	7	Sempre

32. Para evitar conflitos de acessibilidade procuro me deslocar o mínimo possível.	Sempre	1	2	3	4	5	6	7	Nunca
33. Às vezes é melhor ser invisível para evitar constrangimentos.	Sempre	1	2	3	4	5	6	7	Nunca
34. A falta de acessibilidade, de uma maneira geral, me leva a pensar em abandonar o trabalho.	Sempre	1	2	3	4	5	6	7	Nunca
35. As barreiras atitudinais vivenciadas por mim me levam a pensar em abandonar o trabalho.	Sempre	1	2	3	4	5	6	7	Nunca
36. Peço ajuda para utilizar o ônibus interno do campus sem constrangimentos	Nunca	1	2	3	4	5	6	7	Sempre
() Não utilizo o ônibus interno do Campus									
37. Prefiro comprar os recursos que preciso para meu desempenho laboral do que solicitar à Instituição	Sempre	1	2	3	4	5	6	7	Nunca
() Não preciso de recursos especiais para atividades laborais									

C) QUESTÕES DISSERTATIVAS

1. Ao ingressar na UFSM, você encontrou algum tipo de barreira que possa ter dificultado seu processo de inclusão? Se sim, poderia relatar?

2. Ao ingressar na UFSM, você necessitou de alguma adaptação ou auxílio para possibilitar seu pleno acesso as atividades laborais? Se sim, poderia relatar? A UFSM atendeu sua necessidade?

3. Você considera que a UFSM dispõe de recursos humanos e materiais suficientes para atender necessidades que possam eventualmente surgir relacionadas a acessibilidade? Se não, poderia relatar o que considera faltante?

4. Você conhece algum programa, núcleo ou órgão de apoio na UFSM, que tenha suas atividades voltadas especificamente para o servidor com deficiência? Qual?

5. Como é seu relacionamento com a chefia imediata? E com seus colegas de trabalho? Você, alguma vez, já percebeu algum tipo de discriminação ou preconceito?

6. Você encontrou ou encontra alguma dificuldade, relacionada a acessibilidade, durante suas atividades diárias no campus e em seu local de trabalho? Se sim, poderia relatar?

7. Você teria alguma sugestão de ação de inclusão e acessibilidade que poderia ser adotada pela UFSM para melhorar a qualidade de vida do servidor com deficiência?

D) QUESTIONÁRIO DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO – QVT (CARVALHO-FREITAS, 2007)

Nesta etapa, estão listadas características de trabalho que podem contribuir para sua maior ou menor satisfação. Solicitamos sua colaboração para preenche-lo considerando sua rotina laboral na UFSM.

Leia cada um dos itens abaixo e utilize a escala de 1 a 6, conforme legenda a seguir:

1	2	3	4	5	6
Totalmente Insatisfeito	Muito Insatisfeito	Insatisfeito	Satisfeito	Muito Satisfeito	Totalmente Satisfeito

POR FAVOR, NÃO DEIXE NENHUM ITEM SEM RESPOSTA!

Bloco I: Sobre suas Condições de Trabalho

<i>AFIRMATIVAS</i>	Totalmente Insatisfeito	Muito Insatisfeito	Insatisfeito	Satisfeito	Muito Satisfeito	Totalmente Satisfeito
1. Com minha jornada de trabalho.	1	2	3	4	5	6
2. Com os recursos que a instituição me oferece para desempenhar minhas atividades.	1	2	3	4	5	6
3. Com o grau de segurança pessoal (ausência de risco de acidentes), que sinto, ao realizar minhas atividades.	1	2	3	4	5	6
4. Com as condições físicas (iluminação, ventilação, ruído etc.) do meu local de trabalho.	1	2	3	4	5	6
5. Com a adequação das instalações para a realização do meu trabalho (rampas, elevadores, banheiros, bebedouros, sinalização sonora etc.).	1	2	3	4	5	6
6. Com as modificações de equipamentos para facilitar o meu trabalho (computadores adaptados, altura dos móveis etc.).	1	2	3	4	5	6
7. Com as informações sobre saúde e segurança que recebo.	1	2	3	4	5	6

Bloco II: Sobre o Uso e Desenvolvimento de suas Capacidades

1. Com a liberdade de ação que tenho para executar o meu trabalho.	1	2	3	4	5	6
2. Com o grau de liberdade que tenho para tomar decisões em relação às atividades que desempenho.	1	2	3	4	5	6
3. Com as oportunidades que tenho para aplicar, em meu trabalho, os conhecimentos e/ou habilidades que possuo.	1	2	3	4	5	6
4. Com as oportunidades que tenho, em meu trabalho, para realizar atividades desafiantes e criativas.	1	2	3	4	5	6
5. Com as possibilidades que tenho para realizar atividades do início ao fim em meu cargo.	1	2	3	4	5	6
6. Com as informações, relativas ao meu trabalho, que tenho acesso para realizar minhas atividades do início ao fim.	1	2	3	4	5	6

Bloco III: Sobre suas Oportunidades de Crescimento Profissional

1. Com as oportunidades de promoção, que a instituição oferece, para que eu progrida na carreira.	1	2	3	4	5	6
2. Com as oportunidades, que a instituição oferece, para que eu desenvolva novos conhecimentos e/ou habilidades relativas à minha função.	1	2	3	4	5	6
3. Com as possibilidades que tenho para aplicar os conhecimentos adquiridos (nos cursos realizados) no desenvolvimento de minhas atividades.	1	2	3	4	5	6
4. Com as oportunidades que tenho para “crescer” como pessoa humana na realização de meu trabalho.	1	2	3	4	5	6
5. Com as oportunidades, que a instituição oferece, para que eu possa desenvolver novas habilidades (cursos, planejamento de carreira etc.).	1	2	3	4	5	6
6. Com a segurança que tenho quanto ao meu futuro nesta instituição.	1	2	3	4	5	6

Bloco IV: Sobre a Integração Social na Organização

AFIRMATIVAS	Totalmente Insatisfeito	Muito Insatisfeito	Insatisfeito	Satisfeito	Muito Satisfeito	Totalmente Satisfeito
1. Com o relacionamento social que mantenho com os meus superiores.	1	2	3	4	5	6
2. Com o relacionamento social que mantenho com os meus colegas de área de trabalho.	1	2	3	4	5	6
3. Com o relacionamento social entre os diversos grupos de trabalho da instituição.	1	2	3	4	5	6
4. Com o clima (amizades, respeito, bom relacionamento etc.) que percebo no local em que trabalho.	1	2	3	4	5	6
5. Com a maneira como os conflitos são resolvidos na instituição.	1	2	3	4	5	6
6. Com o apoio que recebo de meus superiores no desenvolvimento de meu trabalho.	1	2	3	4	5	6

Bloco V: Sobre seus Direitos na Instituição

1. Com o tratamento justo com que sou tratado pelos meus superiores.	1	2	3	4	5	6
2. Com o respeito aos meus direitos estabelecidos pela lei.	1	2	3	4	5	6
3. Com o respeito que a instituição demonstra ao direito de inclusão no trabalho da pessoa com deficiência.	1	2	3	4	5	6
4. Com a liberdade de reivindicar meus direitos assegurados por lei.	1	2	4	4	5	6
5. Com o respeito ao direito de pertencer ao sindicato de minha classe.	1	2	3	4	5	6
6. Com o empenho da instituição em implementar as sugestões que eu e meus companheiros fazemos.	1	2	3	4	5	6

Bloco VI: Sobre o Equilíbrio Trabalho e Vida

1. Com o espaço de tempo (duração) que o trabalho ocupa em minha vida.	1	2	3	4	5	6
2. Com o tempo que me resta, depois do trabalho, para dedicar-me ao lazer.	1	2	3	4	5	6
3. Com o equilíbrio entre trabalho e lazer que possuo.	1	2	3	4	5	6
4. Com o respeito, por parte da instituição, à minha privacidade após a jornada de trabalho.	1	2	3	4	5	6

Bloco VII: Sobre a Relevância de seu Trabalho

1. Com o respeito que a sociedade atribui à instituição a qual pertencço.	1	2	3	4	5	6
2. Com a responsabilidade social que meu trabalho possui.	1	2	3	4	5	6
3. Com a oportunidade de ajudar outras pessoas enquanto estou trabalhando.	1	2	3	4	5	6
4. Com a importância das atividades que executo.	1	2	3	4	5	6
5. Com as atividades que desempenho ao exercer minha função.	1	2	3	4	5	6
6. Com a sensação de estar contribuindo para com a sociedade ao realizar minhas atividades.	1	2	3	4	5	6

APÊNDICE 4 – QUESTIONÁRIO APLICADO ÀS CHEFIAS IMEDIATAS

INVENTÁRIO DE CONCEPÇÕES DE DEFICIÊNCIA EM SITUAÇÕES DE TRABALHO – ICD E INVENTÁRIO DE AÇÕES DE ADEQUAÇÃO DAS CONDIÇÕES E PRÁTICAS DE TRABALHO - IACPT

Caro (a) servidor,

Neste instrumento estão listados alguns itens relacionados a diversas concepções de deficiência e sobre ações de adequação das condições de trabalho realizadas na instituição em que você trabalha. Ele é composto de quatro partes, que são: (A) **Dados gerais de identificação**; (B) **Inventário de Concepções de Deficiência em Situações de Trabalho – ICD**, (C) **Inventário de Ações de Adequação das Condições e Práticas de Trabalho – IACPT** e (D) **Questões Dissertativas** sobre como você percebe a inclusão e acessibilidade da Instituição. Solicitamos que preencha o questionário tomando como base a sua vivência no dia a dia na instituição e no seu local de trabalho atual.

Concepção de deficiência pode ser definida como a percepção que você possui sobre as pessoas com deficiência (visual, auditiva, física ou motora sem comprometimento intelectual). Nesta parte do questionário – Concepções de Deficiência – não está sendo considerado nenhum tipo de deficiência mental.

Não existem respostas certas ou erradas, indique apenas como você se sente. Por favor, responda a todas as questões, não deixe itens em branco.

A) DADOS GERAIS

Identificação

Sexo: () Feminino () Masculino

Idade: _____ anos

Você reside em Santa Maria?

() Sim. Qual bairro? _____

() Não. Qual cidade? _____

Estado civil

() Solteiro(a) () Casado(a) () Outro. Qual? _____

Escolaridade

() Ensino Médio incompleto () Ensino Médio completo () Ensino superior incompleto

() Ensino Superior completo () Pós-Graduação incompleto () Pós-Graduação completo

Perfil Laboral

Cargo: () Docente () Técnico Administrativo em Educação. Nível: () A () B () C () D () E

Órgão de Lotação: _____

Função: _____

Prédio: _____ Andar: _____

Qual o tipo de deficiência de seu subordinado?

Visual: () Cegueira () Baixa visão () Outro. Qual? _____

Auditiva: () Surdez () Baixa audição () Outro. Qual? _____

Física: () Cadeirante () Dificuldade de locomoção () Outro. Qual? _____

De um modo geral, como você considera o nível de acessibilidade da UFSM?

() Ótimo () Bom () Regular () Ruim () Péssimo

Por que? _____

(B) INVENTÁRIO DE CONCEPÇÕES DE DEFICIÊNCIA EM SITUAÇÕES DE TRABALHO – ICD
(CARVALHO-FREITAS, 2007)

Por favor, leia cada um dos itens abaixo e utilize a escala de 1 a 6 para avaliá-los. A escala avalia quanto você se identifica com cada item.

1	2	3	4	5	6
Discordo totalmente	Discordo muito	Discordo pouco	Concordo pouco	Concordo muito	Concordo totalmente

POR FAVOR, NÃO DEIXE NENHUM ITEM SEM RESPOSTA!

AFIRMATIVAS	Discordo Totalmente	Discordo Muito	Discordo Pouco	Concordo Pouco	Concordo Muito	Concordo Totalmente
1. A deficiência é uma manifestação de um poder divino que define as características que o ser humano deverá possuir em sua vida terrena.	1	2	3	4	5	6
2. A deficiência é uma marca que indica uma preferência divina.	1	2	3	4	5	6
3. As pessoas com deficiência têm uma missão especial em suas vidas.	1	2	3	4	5	6
4. Somente alguns setores são adequados para o trabalho de pessoas com deficiência.	1	2	3	4	5	6
5. As pessoas com deficiência podem assumir atitudes inadequadas na instituição provocando situações embaraçosas.	1	2	3	4	5	6
6. As pessoas com deficiência são mais propensas a se acidentarem que as demais pessoas.	1	2	3	4	5	6
7. As instituições especializadas são mais aptas a trabalhar com pessoas com deficiência que as demais organizações.	1	2	3	4	5	6
8. As pessoas com deficiência costumam ter problemas no relacionamento com as pessoas sem deficiência.	1	2	3	4	5	6
9. As pessoas com deficiência podem desempenhar adequadamente qualquer tipo de trabalho desde que modificadas as condições de trabalho.	1	2	3	4	5	6
10. As pessoas com deficiência podem desempenhar adequadamente qualquer tipo de trabalho desde que realizadas as adequações necessárias nos instrumentos de trabalho.	1	2	3	4	5	6
11. A qualidade do trabalho de uma pessoa com deficiência é inferior ao das pessoas não deficientes.	1	2	3	4	5	6
12. O trabalho das pessoas com deficiência diminui as vantagens competitivas da instituição.	1	2	3	4	5	6
13. As pessoas com deficiência desempenham o trabalho com baixa produtividade.	1	2	3	4	5	6
14. As pessoas com deficiência têm pior desempenho no trabalho.	1	2	3	4	5	6
15. As organizações com grande número de pessoas com deficiência são menos competitivas que as demais.	1	2	3	4	5	6
16. As pessoas com deficiência são mais comprometidas que as demais.	1	2	3	4	5	6
17. As pessoas com deficiência são mais estáveis no emprego que as demais.	1	2	3	4	5	6
18. A convivência com pessoas com deficiência melhora o clima da instituição.	1	2	3	4	5	6
19. Contratar pessoas com deficiência melhora a imagem da instituição junto à sociedade.	1	2	3	4	5	6
20. Contratar pessoas com deficiência melhora a imagem da instituição junto aos seus servidores.	1	2	3	4	5	6
21. As chefias não estão preparadas para supervisionar o trabalho de pessoas com deficiência.	1	2	3	4	5	6
22. Os servidores precisam ser treinados para trabalhar com pessoas com deficiência.	1	2	3	4	5	6

C) INVENTÁRIO DE AÇÕES DE ADEQUAÇÃO DAS CONDIÇÕES E PRÁTICAS DE TRABALHO – IACPT
(CARVALHO-FREITAS, 2007)

1	2	3	4	5	6
Discordo totalmente	Discordo muito	Discordo pouco	Concordo pouco	Concordo muito	Concordo totalmente

POR FAVOR, NÃO DEIXE NENHUM ITEM SEM RESPOSTA!

AFIRMATIVAS	Discordo Totalmente	Discordo Muito	Discordo Pouco	Concordo Pouco	Concordo Muito	Concordo Totalmente
1. Foram realizadas adaptações de instalações de trabalho visando à inserção de pessoas com deficiência (por exemplo: rampas, elevadores, degraus sinalizados com cores vivas, adaptação de banheiros, de bebedouros etc.).	1	2	3	4	5	6
2. É feita a alocação das pessoas com deficiência em áreas de fácil acesso.	1	2	3	4	5	6
3. Foram feitas aquisições ou modificações de equipamentos de trabalho conforme as necessidades das pessoas com deficiência contratadas.	1	2	3	4	5	6
4. Existe sinalização dos locais de trabalho facilitando a locomoção e o acesso das pessoas com deficiência.	1	2	3	4	5	6
5. Ocorre a redistribuição de tarefas conforme necessidades das pessoas com deficiência.	1	2	3	4	5	6
6. São fornecidas informações sobre segurança e saúde no trabalho de forma acessível a todas as pessoas com deficiência contratadas.	1	2	3	4	5	6
7. São promovidas atividades de formação, instrução e informação das pessoas com deficiência que não as coloquem em desvantagem em relação às demais pessoas no que se refere às informações de segurança e saúde no trabalho.	1	2	3	4	5	6
8. É realizada a sensibilização das chefias em relação à inserção de pessoas com deficiência.	1	2	3	4	5	6
9. É feita a sensibilização dos grupos de trabalho para a inserção de pessoas com deficiência.	1	2	3	4	5	6

D) QUESTÕES DISSERTATIVAS

1. Como foi para você saber que haveria um servidor com deficiência no setor que você chefiava?

2. Você já havia trabalhado com pessoas com deficiência em outra ocasião?

3. Você recebeu algum treinamento antes de chefiar um servidor com deficiência no seu setor de trabalho?

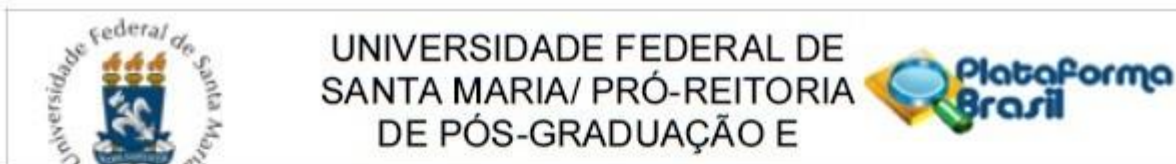
4. O setor que você chefiava teve que passar por alguma adaptação para receber este servidor?

5. Caso você necessite de informações ou algum tipo de treinamento relacionado a gestão de pessoas com deficiência, acredita que a UFSM pode oferecer o respaldo necessário? Justifique.

6. Como você percebe o relacionamento com este servidor? E com ele e seus colegas de trabalho? Você, alguma vez, já percebeu algum tipo de discriminação ou preconceito que possa ser associado à deficiência?

7. Você encontrou ou encontra alguma dificuldade de adaptação deste servidor durante as atividades laborais? Se sim, poderia relatar?

8. Você teria alguma sugestão de ação de inclusão e acessibilidade que poderia ser adotada pela UFSM para auxiliar os gestores que trabalham com pessoas com deficiência?



PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP

DADOS DO PROJETO DE PESQUISA

Título da Pesquisa: PROPOSTA DE UM PLANO DE AÇÕES PARA GESTÃO DA INCLUSÃO E PERMANÊNCIA DE SERVIDORES COM DEFICIÊNCIA NA UFSM

Pesquisador: Márcia Zampieri Grohmann

Área Temática:

Versão: 1

CAAE: 05565118.2.0000.5346

Instituição Proponente: UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA

Patrocinador Principal: Financiamento Próprio

DADOS DO PARECER

Número do Parecer: 3.210.793

Apresentação do Projeto:

Este estudo caracteriza-se pelo misto das abordagens quali-quantitativa, tendo caráter exploratório de estudo de caso. Este trabalho se propõe a realizar um estudo de caso na UFSM, tendo como público alvo os servidores com deficiência da Instituição e seus chefes imediatos, visando cumprir o objetivo principal deste estudo e responder seu problema de pesquisa.

Objetivo da Pesquisa:

OBJETIVO GERAL: propor um plano de ações para a gestão da inclusão e permanência de servidores com deficiência na Universidade Federal de Santa Maria.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Identificar as ações de acessibilidade voltadas a inclusão dos servidores com deficiência na UFSM;
- Verificar a satisfação e atitude dos servidores com deficiência da UFSM relacionadas a acessibilidade da Instituição;

Endereço: Av. Roraima, 1000 - prédio da Reitoria - 2º andar

Bairro: Camobi

CEP: 97.105-970

UF: RS

Município: SANTA MARIA

Telefone: (55)3220-9362

E-mail: cep.ufsm@gmail.com

Continuação do Parecer: 3.210.793

- Verificar a percepção dos gestores acerca dos servidores com deficiência da UFSM, em relação as concepções de deficiência e adequações das condições de trabalho para o servidor com deficiência na Instituição.

Avaliação dos Riscos e Benefícios:

Riscos e benefícios apresentados adequadamente conforme a proposta do projeto.

Comentários e Considerações sobre a Pesquisa:

.

Considerações sobre os Termos de apresentação obrigatória:

Termos obrigatórios apresentados.

Recomendações:

Veja no site do CEP - <http://w3.ufsm.br/nucleodecomites/index.php/cep> - na aba "orientações gerais", modelos e orientações para apresentação dos documentos. **ACOMPANHE AS ORIENTAÇÕES DISPONÍVEIS, EVITE PENDÊNCIAS E AGILIZE A TRAMITAÇÃO DO SEU PROJETO.**

Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações:

.

Considerações Finais a critério do CEP:

Este parecer foi elaborado baseado nos documentos abaixo relacionados:

Tipo Documento	Arquivo	Postagem	Autor	Situação
Informações Básicas do Projeto	PB_INFORMAÇÕES_BÁSICAS_DO_PROJETO_1266383.pdf	09/01/2019 12:58:51		Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	Termo.pdf	09/01/2019 12:57:59	Márcia Zampieri Grohmann	Aceito
Cronograma	CRONOGRAMA.pdf	09/01/2019 12:57:47	Márcia Zampieri Grohmann	Aceito
Projeto Detalhado / Brochura Investigador	Projeto_completo.pdf	09/01/2019 12:57:31	Márcia Zampieri Grohmann	Aceito

Endereço: Av. Roraima, 1000 - prédio da Reitoria - 2º andar
Bairro: Camobi **CEP:** 97.105-970
UF: RS **Município:** SANTA MARIA
Telefone: (55)3220-9362 **E-mail:** cep.ufsm@gmail.com



UNIVERSIDADE FEDERAL DE
SANTA MARIA/ PRÓ-REITORIA
DE PÓS-GRADUAÇÃO E



Continuação do Parecer: 3.210.793

Outros	Registro_GAP.pdf	17/12/2018 09:45:24	Márcia Zampieri Grohmann	Aceito
Declaração de Pesquisadores	Termo_de_Confidencialidade.pdf	17/12/2018 09:45:03	Márcia Zampieri Grohmann	Aceito
Declaração de Instituição e Infraestrutura	Autorizacao_Institucional.pdf	17/12/2018 09:44:20	Márcia Zampieri Grohmann	Aceito
Folha de Rosto	Folha_de_Rosto.pdf	17/12/2018 09:31:06	Márcia Zampieri Grohmann	Aceito

Situação do Parecer:

Aprovado

Necessita Apreciação da CONEP:

Não

SANTA MARIA, 20 de Março de 2019

Assinado por:
CLAUDEMIR DE QUADROS
(Coordenador(a))

Endereço: Av. Roraima, 1000 - prédio da Reitoria - 2º andar

Bairro: Camobi

CEP: 97.105-970

UF: RS

Município: SANTA MARIA

Telefone: (55)3220-9362

E-mail: cep.ufsm@gmail.com

APÊNDICE 6 – AUTORIZAÇÃO DA PROGEP



AUTORIZAÇÃO INSTITUCIONAL

Eu, Marcia Helena do Nascimento Lorentz, Pró-Reitora de Gestão de Pessoas da UFSM, autorizo a realização do estudo “Proposta de um plano de ações para gestão da inclusão e permanência de servidores com deficiência na UFSM”, registrado sob o nº 050524, a ser conduzido pela professora Dr^a Márcia Zampieri Grohmann, siape 2226434, docente do departamento de ciências administrativas.

O estudo só poderá ser realizado se aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos.

Santa Maria,

Marcia Helena do Nascimento Lorentz
Pró-Reitora de Gestão de Pessoas

Marcia Helena do Nascimento Lorentz
Pró-Reitora de Gestão de Pessoas

De acordo
Jan Gilvan

DE ACORDO
Breno
Prof. Dr. Breno Augusto Diniz Pereira
Coord. Programa de Pós-Graduação
em Gestão de Organizações Públicas
PPGOP/CCSH/UFSM

APÊNDICE 7 – AUTORIZAÇÃO DA PRPGP



Ministério da Educação
Universidade Federal de Santa Maria
Pró-reitoria de Pós-graduação e Pesquisa

Santa Maria, 10 de dezembro de 2018.

Autorização:

Autorizamos a realização da pesquisa "PROPOSTA DE UM PLANO DE AÇÕES PARA GESTÃO DA INCLUSÃO E PERMANÊNCIA DE SERVIDORES COM DEFICIÊNCIA NA UFSM", desde que seja aprovada pelo Comitê de Ética em Pesquisa, conforme item 08 da normativa da UFSM, em anexo, para envio de e-mails via sistema CPD.

A handwritten signature in blue ink, appearing to read "Fábio Andrei Duarte".

Fábio Andrei Duarte
Coordenador
Coordenadoria de Pesquisa
PRPGP - UFSM



Universidade Federal de Santa Maria
Centro de Ciências Sociais e Humanas
Mestrado Profissional em Gestão de Organizações Públicas



TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO (TCLE)

Título do estudo: PROPOSTA DE UM PLANO DE AÇÕES PARA GESTÃO DA INCLUSÃO E PERMANÊNCIA DE SERVIDORES COM DEFICIÊNCIA NA UFSM

Pesquisadoras responsáveis: Prof^ª. Dr^ª Márcia Zampieri Grohmann e Mestranda Giseli Rodrigues Wagner

Instituição / Departamento: UFSM – Centro de Ciências Sociais e Humanas.

Telefone para contato: (55) 3220 9297 (ramal 29)

Local da coleta de dados: UFSM

Prezado (a) Senhor (a):

Você está sendo convidado (a) a participar da pesquisa intitulada: “**PROPOSTA DE UM PLANO DE AÇÕES PARA GESTÃO DA INCLUSÃO E PERMANÊNCIA DE SERVIDORES COM DEFICIÊNCIA NA UFSM**” que tem por objetivo propor um plano de ações para a gestão da inclusão e permanência de servidores com deficiência na Universidade Federal de Santa Maria. O informante poderá desistir de participar deste estudo a qualquer momento durante a coleta de dados, retirando este consentimento sem penalização alguma.

Os benefícios decorrentes do preenchimento do questionário serão em termos sociais, pois visa contribuir para a sistematização e divulgação do conhecimento científico, o qual será difundido em formato de dissertação e artigo. Esses elementos de informação servirão de ponto de partida para novas diretrizes de capacitação e gestão de pessoas possibilitando à profissionais de diversas áreas a ampliação de seus conhecimentos. Quanto aos riscos, o preenchimento deste questionário não representará qualquer risco de ordem física ou psicológica para o participante, podendo causar apenas algum cansaço e desconforto pelo tempo gasto no seu preenchimento.

A participação nesta pesquisa é livre e voluntária. Não haverá nenhuma forma de compensação financeira e também não haverá custos para o participante. A identidade do participante permanecerá em sigilo durante toda a pesquisa e, especialmente, no momento da publicação dos resultados.

O participante terá a garantia de esclarecimentos antes e durante o curso do estudo. Em caso de dúvida, poderá entrar em contato com Prof^ª. Dr^ª Márcia Zampieri Grohmann pelo telefone (55) 3220 9297 (ramal 29).

Todos os dados coletados ficarão armazenados sob a responsabilidade da Prof^ª. Dr^ª Márcia Zampieri Grohmann (pesquisadora responsável), em armário da sala nº 4313, do Centro de Ciências Sociais e Humanas da UFSM, prédio 74 C, durante o período de 3 anos, estando à sua disposição a qualquer momento. Após este período, serão incinerados.

Eu, _____ (*nome do participante*),
ciente e após ter lido as informações acima, aceito participar desta pesquisa, assinando este consentimento em duas vias, ficando com a posse de uma delas.

Santa Maria, ____ de _____ de 2019.

Assinatura do Participante

Caso exista alguma consideração ou dúvida quanto a ética da pesquisa, entrar em contato com o Comitê de Ética em Pesquisa da UFSM -
Fone: (55) 32209362. Email: cep.ufsm@gmail.com