UNIVERSIDADE FEDERAL DA BAHIA

FACULDADE DE MEDICINA DA BAHIA

PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM SAÚDE, AMBIENTE E TRABALHO

VÂNIA OLIVEIRA RIBEIRO

A INCLUSÃO DO SERVIDOR COM DEFICIÊNCIA NUMA IFES: IMPLANTAÇÃO DE POLÍTICA PÚBLICA

Salvador

2018

VÂNIA OLIVEIRA RIBEIRO

A INCLUSÃO DO SERVIDOR COM DEFICIÊNCIA NUMA IFES: IMPLANTAÇÃO DE POLÍTICA PÚBLICA

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-graduação em Saúde, Ambiente e Trabalho, Faculdade de Medicina, Universidade Federal da Bahia, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Saúde Coletiva.

Orientadora: Prof. Dra. Mônica Angelim Gomes de Lima.

Co-Orientadora: Prof. Dra. Ana Angélica Martins da Trindade.

Salvador

2018

VÂNIA OLIVEIRA RIBEIRO

A INCLUSÃO DO SERVIDOR COM DEFICIÊNCIA NUMA IFES: IMPLANTAÇÃO DE POLÍTICA PÚBLICA

Dissertação apresentada como requisito para obtenção do grau de Mestre em Saúde Coletiva, Faculdade de Medicina da Universidade Federal da Bahia.

Aprovada em 13 de junho de 2018.

Banca Examinadora

Mônica Angelim Gomes de Lima - Orientadora_____

Doutora em Saúde Coletiva pela Universidade Federal da Bahia/Universidade Federal da Bahia

Ana Angélica Martins da Trindade - Co-orientadora_____

Doutora em Sociologia pela Universidade Federal da Bahia/Universidade Federal da Bahia

Ana Márcia Duarte Nunes Nascimento_____

Doutora em Saúde Coletiva pela Universidade Federal da Bahia/Universidade Federal da Bahia

Norma Carapiá Fagundes_____

Doutora em Educação pela Universidade Federal da Bahia/ Universidade Federal da Bahia

AGRADECIMENTOS

Enfim, que chega o final de uma longa, árdua e prazerosa trajetória. O início também de muitos caminhos que ainda estão por vir. Conciliar dois empregos e um Mestrado é sinônimo de muitas renúncias, noites perdidas e inúmeros “hoje eu não posso” para familiares, amigos e colegas. Mas a caminhada foi muito mais leve porque nesse percurso tive o apoio de pessoas especiais. E a palavra é Gratidão! Gratidão por todo aprendizado, conquistas, surpresas e superações.

Agradeço a Deus, que na sua Espiritualidade, emanou toda a energia positiva para eu continuar esse percurso. Aos meus familiares: meus Pais, Antônio e Antônia; minhas amadas irmãs, Cema e Manu; a Karen, Lu e Nina, por entenderem minhas ausências e serem meu porto seguro, a Pidoca pela presença na espiritualidade. A Ana Márcia, que mesmo após a minha formação continuou me incentivando no caminho da pesquisa, sendo uma grande impulsionadora dessa minha empreitada. A minha orientadora, Mônica Angelim, e a co-orientadora, Ana Angélica, pela postura ética, comprometida, pelos ensinamentos e incentivos. Agradeço a minha turma do Mestrado e, em especial, ao “SAT Juntas”, Ivy, Taiane e Vanessa, presentes que essa jornada me deu. Meu muito obrigada a meus colegas e chefia do Hospital das Clínicas e do CAPS, e aqui não vou citar nomes para não esquecer de ninguém, agradeço o apoio e a cooperação que foram essenciais para concretização desse projeto. Aos meus amigos que estiveram sempre dispostos a me ajudar e me acolher, entendendo meu distanciamento. Agradeço a todos aqueles que contribuíram para execução dessa pesquisa, em especial aos que participaram da entrevista.

Muito obrigada!

RIBEIRO, Vânia Oliveira. A inclusão do servidor com deficiência numa IFES: implantação de política pública. 103f. 2018. Dissertação (Mestrado) - Programa de Pós-graduação em Saúde, Ambiente e Trabalho, Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2018.

RESUMO

A compreensão acerca das pessoas com deficiência (PcD) passou por diversas transformações ao longo da história ocasionadas por mudanças sociais, de valores e organizacionais da sociedade, tais como o capitalismo, alterações tecnológicas, grandes guerras e alterações na legislação. Nessa mudança de paradigma, a sociedade passou a se organizar politicamente e construir legislações que possibilitassem a equiparação de oportunidades e equidades para as pessoas com limitações físicas, sensoriais e cognitivas, contribuindo para sua inserção no contexto laborativo. No entanto, observa-se que somente facilitar a entrada das PcD no mundo do trabalho, sem instituir política e ações institucionais que favoreçam sua adequada permanência é um obstáculo a sua efetiva inclusão, podendo colaborar para produção de estigmas, preconceitos e estereótipos relacionados a deficiência. Dessa forma, a importância dessa pesquisa deve-se a necessidade de um estudo acerca de como está acontecendo à inclusão dos servidores públicos federais com deficiência numa Instituição Federal de Ensino Superior (IFES) situada na Bahia, no Nordeste brasileiro, região com o quadro notório de desigualdades e onde se encontra o maior percentual de PcD (26,3%). Considerando a importância de investigar o contexto institucional esse estudo tem como objetivo descrever as estratégias de implantação da política de inclusão dos servidores com deficiência na IFES, assim como as ações e tecnologias empregadas. Trata-se de uma pesquisa exploratória, de abordagem qualitativa que utiliza como metodologia o estudo de caso único. Os participantes do estudo são formados por gestores e servidores públicos que atuam nos diferentes órgãos da instituição que contribuem para implantação da política. Como recursos para a implantação da política destacam-se a criação de um setor voltado a inclusão das PcD, capacitações, projetos de acessibilidade, formação de grupo de trabalhos, entre outros. Observa-se que a IFES vem avançando na implantação da política de inclusão, mas ainda de forma vagarosa, com momentos de avanços e retrocessos. Barreiras orçamentárias, programáticas e atitudinais dificultam a operacionalização da política, mas a visão inclusiva da universidade, de acolhimento à diversidade é um potencializador para a efetivação da inclusão.

Palavras-chaves: Pessoa com deficiência. Políticas Públicas. Inclusão. Trabalho

RIBEIRO, Vânia Oliveira. The inclusion of the disabled public servant at IFES: implementation of public policy.103f. 2018. Dissertação (Mestrado) - Programa de Pós-graduação em Saúde, Ambiente e Trabalho, Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2018.

ABSTRACT

The understanding of disabled people (PcD in Portuguese) has gone through many changes along history- these changes had been caused by social, of value and organizational changes in society, such as capitalism, technological transformation, big wars and changes in the legislation. In changing this paradigm, society started a process of political organization and the building of a legislation that would make it possible the equalization of opportunities and equities for people with physical, sensorial and cognitive limitations, this way contribution for their insertion in the labor context. However, it is observed that just only facilitating this process of insertion, without the enabling of politics and institutional actions that favor their appropriate endurance is an obstacle for their effective inclusion, and it can collaborate to produce stigma, prejudice and stereotypes that are related to disability. So, the importance of this study is due to the need of more studies on what is happening to the inclusion of disabled federal public servants in a Federal Institution of Superior Teaching (IFES, in Portuguese), which is sited in the state of Bahia , in the Northeastern region of the country, a region which is marked by notorious pictures of inequalities, and where it is the highest percentage of disabled people (26,3%). Considering the importance of investigating the institutional context, this study aims to describe the strategies of implementation of the policy of inclusion of disabled public servants at IFES, as well as the used actions and technologies. It is an exploratory study, of qualitative approach and it has as its methodology the case only study. Participants in the study are managers and public servants that work in different classes in the institution that contribute for the implementation of the policy. As a resource for it, it is highlighted the creation of a sector especially for the inclusion of disabled people, capabilities, group works, among others. It is observed that IFES has been improving in this regard, but, yet, very slowly with moments of advance and setbacks. Programmatic, attitudinal and budgetary barriers make it difficult the operationalization of the policy, but the inclusive view of the university, of reception of diversity is a leverage for the tenure of inclusion.

Key words: Disabled person. Public policies. Inclusion. Work

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Gráfico 1 Linha Temporal dos critérios para disponibilização de vagas para PcD nos Editais da UFBA no período de 2002-20016..... 52

Gráfico 2 Editais para concursos docentes que potencialmente poderiam disponibilizar vagas para PcD no período de 2006 a 2010.....54

Gráfico 3 Linha do tempo de admissão dos servidores com deficiência na UFBA no período de 1982 a 2017..... 57

SUMÁRIO

1. **INTRODUÇÃO**.....09

2. OBJETIVOS.....13

3. REFERENCIAL TEÓRICO.....13

3.1 Compreendendo a trajetória histórica da Pessoa com Deficiência.....13

3.2 Conceituação da Deficiência.....15

3.3 Políticas Públicas: uma breve reflexão das políticas de saúde.....18

3.3.1 Afinal, o que são políticas públicas?.....18

3.3.2 Construção de Políticas Públicas.....21

3.3.3 Avaliação em Saúde: Implantação de Programas.....23

3.4 Políticas Públicas relacionadas às Pessoas com Deficiência.....26

4. METODOLOGIA.....29

4.1 Tipo de estudo.....29

4.2 Local da Pesquisa e Participantes do Estudo.....30

4.3 Contextualizando a Universidade.....32

4.4 Instrumentos da Pesquisa.....35

4.5 Aspectos Éticos.....37

5. RESULTADOS E DISCUSSÕES.....39

5.1 A Instituição Federal de Ensino Superior e seus Reitorados.....39

5.2 A aplicabilidade da Lei de Cotas: Analisando os Editais na IFES.....47

5.3 Os Servidores com deficiência: mapeamento institucional.....55

5.4 A trajetória Institucional dos Servidores com Deficiência na IFES.....58

5.5 Mecanismos e Ações Institucionais para Inclusão dos Servidores com Deficiência 65

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS.....83

7. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....87

8. APÊNDICES.....96

Apêndice A- TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO.....96

Apêndice B- ROTEIRO PARA COLETA DE DADOS DOS SERVIDORES COM DEFICIÊNCIA.....98

Apêndice C- ROTEIRO DE ENTREVISTA SEMIESTRUTURADA PARA GESTORES E SERVIDORES.....99

1.0 INTRODUÇÃO

A discussão sobre a inclusão da pessoa com deficiência (PcD) é longa na história da humanidade. A trajetória histórica revela que, na antiguidade, a reação adotada para a deficiência era de exposição do indivíduo ao abandono e com o advento do capitalismo houve uma necessidade do mercado de trabalho de absorver esses indivíduos. Com essa mudança na compreensão relacionadas às PcD houve também transformações nos modelos de concepções, que vão desde a integração até a inclusão[11].

Nessa mudança de paradigma, a sociedade passou a se organizar politicamente e construir legislações que possibilitassem a equiparação de oportunidades e equidades para as pessoas com limitações físicas, sensoriais e cognitivas. Garcia (2014) ressalta que juntamente com o processo de Redemocratização Brasileira na década de 80, o movimento organizado da pessoa com deficiência ganhou força, o que ocasionou a inserção de diretrizes gerais sobre a temática da deficiência na constituição de 1998.

Posteriormente, em 1990, foi instituída a lei nº 8112/90 que estabelece a reserva de até 20% das vagas oferecidas em concursos públicos para pessoas com deficiência e a lei nº 8213 de 1991 que prega a cota de vagas nas empresas privadas. Percebe-se que como forma de reparar as iniquidades sofridas por essas pessoas foram criadas legislações que garantissem condições diferenciadas de acesso ao mercado de trabalho formal. Apesar ainda da existência de atitudes preconceituosas e discriminatórias observa-se um progresso nas discussões relacionadas à saúde, direitos humanos e cidadania, que ocasiona um novo olhar para pessoa com deficiência.

Com a criação dessas políticas afirmativas, as Instituições Federais de Ensino Superior (IFES), como órgão federais, são obrigadas a estabelecer o sistema de cotas para a admissão dos servidores, através dos concursos públicos, o que facilita a entrada de PcD nessas instituições e exige reflexões em torno da construção e implementação de política de inclusão e de mudanças atitudinais e organizacionais.

[1] O conceito de integração utilizado nesse trabalho pode ser compreendido como a ideia de que as pessoas com deficiência devem se adaptar a sociedade, enquanto a inclusão é entendida como a sociedade sendo a principal responsável para incluir a pessoa com deficiência, possibilitando condições para estes participarem em situação de igualdade.

Outro dado que revela a magnitude do problema é o número significativo de indivíduos com deficiência no Brasil, que tendem a aumentar com o envelhecimento e as condições de saúde da população. Daí vale-se questionar acerca da inclusão dessas pessoas, principalmente nas atividades de trabalho, que é considerada um grande fator de reconhecimento pessoal e social. O Instituto Brasileiro de Geografia e Estatísticas (IBGE) divulgou no seu último censo realizado em 2010, que o Brasil possui 45 milhões de pessoas com deficiência. Isso equivale a 23,9% da população brasileira, sendo que a maior parte situa-se na região Nordeste, com 26,3% de pessoas com pelo menos uma das deficiências investigadas.

Na Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) de 2016, 418,5 mil pessoas com deficiência estão no mercado de trabalho formal, e observa-se um aumento progressivo dos números de postos de trabalho em relação aos anos anteriores. O maior quantitativo de emprego é para as pessoas que possuem deficiência física (48,9%,) seguido de deficiência auditiva (19,2%), deficiência visual (12,8%), reabilitados (9,2%), deficiência intelectual (8,2%) e deficiência múltipla (1,7%). As maiores dificuldades de acesso são para os indivíduos que possuem deficiência intelectual ou múltipla.

De acordo com o IBGE o nível de ocupação mede o percentual de pessoas de 10 anos ou mais, ocupadas na semana de referência. Em relação a esse aspecto observa-se que no censo de 2010 a participação no mercado de trabalho das pessoas com deficiência ainda é baixa em comparação as pessoas sem deficiência, com apenas 23,6% de pessoas com deficiência ocupadas no mercado de trabalho em detrimento de 76,4% das pessoas sem deficiência.

Outro dado revelador do preconceito vivenciado no mercado de trabalho pelas PcD é a remuneração nos empregos. Segundo a RAIS, os rendimentos médios das pessoas com deficiência, em 2015, foram de R$ 2.489,74, valor menor que a média dos rendimentos das pessoas não deficientes (R$ 2.656,94). Esses dados corroboram com a pesquisa do IBGE de 2010 que indicam que as pessoas com deficiência possuem salários mais baixos em relação à população não deficiente. Em relação ao nível de instrução, que é um grande facilitador para o acesso ao mercado de trabalho, 61,1% da população com pelo menos uma deficiência, em 2010, não possuíam instrução e fundamental completo, sendo que apenas 38,2% das pessoas sem deficiência não tinham instrução e fundamental completo (IBGE, 2010).

Diante do exposto, pode-se concluir como é difícil o acesso ao mercado de trabalho pelas pessoas com deficiência. As prerrogativas de vagas destinadas a esses sujeitos, oriundas das leis nº 8112/90 e 8213/91, só foram regulamentadas com o Decreto Federal nº 3298/99. Tanaka e Manzini (2005) elencam como um dos fatores que dificultam essa entrada é a falha no processo de formação e qualificação profissional. Por questões de ordem atitudinal, barreiras arquitetônicas, escassez de recursos didáticos e métodos de ensino inadequados, muitas pessoas com deficiência encontram dificuldade de acesso à educação formal, o que acarreta em desvantagem para ingressar no mercado de trabalho.

Aliado a isso, a existência unicamente de cotas para facilitar o acesso das pessoas com deficiência no mercado de trabalho não é suficiente para possibilitar sua efetiva inclusão, sendo necessária a existência de políticas sociais e ações que contribuam para uma real inserção social.

Apenas contratar pessoas com deficiência para cumprir uma obrigação legal, sem remover as barreiras que dificultam sua inserção e criar condições para sua plena participação irá contribuir para aumentar o estigma de que elas não possuem competências para desempenhar as atividades laborativas. Fatores como o preparo profissional e social da pessoa com deficiência e condições estruturais, funcionais e sociais do ambiente precisam ser analisados para a inclusão não ocorrer como benevolência e obrigatoriedade da lei. (TANAKA E MANZINI, 2005; VASCONCELOS, 2010).

Perez (2012) corrobora com essa ideia, ao ressaltar sobre a dificuldade das empresas em enxergar o indivíduo com deficiência como ser capaz e produtivo e sim como um cumprimento legal. A autora ainda sugere que a terminologia mais justa para ser utilizada é o termo impossibilitado, visto que o sistema atual não oferece condições reais para o pleno desenvolvimento do indivíduo com deficiência, considerando suas singularidades.

Existe muita exposição sobre formas de entradas desses trabalhadores no mercado de trabalho, no entanto poucas discussões sobre sua permanência na organização e o percurso de sua carreira nessas instituições (PEREZ, 2012). Nos estudos realizados por Tanaka e Manzini (2005) observa-se que há uma expectativa do empregador de que o empregado já esteja totalmente preparado para assumir a função, sem responsabilizar-se pela formação do indivíduo com deficiência no serviço.

Acredita-se que apesar das conquistas e avanços sociais e jurídicos ainda existem grandes desafios e obstáculos para a efetividade da inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho formal. É necessário haver uma reflexão de como ocorre essa inserção e o desenvolvimento de estratégias que facilitem e promovam essa inclusão. O uso de técnicas e tecnologias que possibilitem o desenvolvimento de métodos e práticas que promovam a funcionalidade e participação dessas pessoas no mercado de trabalho é essencial. Garantindo, dessa forma, uma maior autonomia, qualidade de vida e inclusão social das pessoas com deficiência, efetivando o que é posto na legislação.

A importância dessa pesquisa deve-se a necessidade de um estudo acerca de como está acontecendo à inclusão dos servidores públicos federais com deficiência numa IFES situada na Bahia, no Nordeste brasileiro, região com o quadro notório de desigualdades e onde se encontra o maior percentual de PcD (26,3%). Vale ressaltar que pesquisas anteriores relacionadas à inclusão dos servidores com deficiência já foram realizadas nessa instituição como parte do grupo de pesquisa Saúde, Trabalho e Funcionalidade, onde foi discutido sobre as percepções, desafios e estratégias que os servidores com deficiência utilizam para permanecer na atividade laborativa. Ampliando as discussões sobre essa temática é de fundamental importância averiguar ações realizadas pela instituição que facilitem a inclusão. Dessa forma, a pergunta central do estudo é sobre quais as estratégias utilizadas pela instituição na implantação da política de inclusão que garantam essa inserção da forma mais adequada possível. Sabe-se que com a reserva de vagas para pessoas com deficiência, houve um crescente número de pessoas inseridas nesse serviço, o que exige adequações ambientais, funcionais e mudanças atitudinais. No entanto, acredita-se que não existam estratégias que facilitem essa inclusão ou que essas aconteçam de forma incipiente e limitada. Essa pesquisa vem contribuir para uma análise crítica sobre essa situação e colaborar para que a inclusão dos trabalhadores com deficiência aconteça de forma efetiva. Já afirma Garcia (2014) que associado aos cuidados de saúde, como a reabilitação, e a inclusão educacional, o ingresso no mercado de trabalho é essencial para a efetivação da cidadania.

2.0 OBJETIVOS

2.1 Geral:

- Descrever as estratégias de implantação da política de inclusão dos servidores com deficiência na UFBA.

2.2 Específicos:

- Realizar um mapeamento institucional dos trabalhadores com deficiência da UFBA.
- Descrever as ações e tecnologias voltadas para inclusão de trabalhadores com deficiência na UFBA
- Descrever os mecanismos institucionais voltados para a inclusão dos servidores com deficiência.
- Identificar as estratégias dos diferentes atores sociais na implantação das políticas de inclusão dos servidores com deficiência na UFBA.

3.0 REFERENCIAL TEÓRICO

Como embasamento para a pesquisa é importante compreender sobre a determinação histórica da deficiência, seus paradigmas, modelos de compreensão da deficiência, políticas públicas direcionadas a essa parcela da população e a conceituação e processo de construção das políticas públicas, com destaque para as políticas de saúde.

3.1 Compreendendo a Trajetória Histórica da Pessoa com Deficiência

O tratamento direcionado às pessoas com deficiência passou por modificações ao longo da história. Tomamos aqui o trabalho de Maria Salete Aranha (2003), que no livro intitulado "Trabalho e Emprego: Instrumento de Construção da Identidade Pessoal e Social", apresenta alguns aspectos históricos sobre o lugar e a integração social da PcD. A autora refere que na Antiguidade existia uma divisão entre indivíduos economicamente dependentes, que eram considerados sub-humanos e realizavam as atividades econômicas, e os senhores, detentores dos bens, considerados os "Homens" e que possuíam atribuição de valor. A deficiência não era vista como problema e as atitudes direcionadas as essas pessoas era o abandono até a morte.

Na Idade Média, com o surgimento do Cristianismo, o homem passou a ser visto como uma manifestação de Deus e a pessoa com deficiência foi considerada como possuidora de uma alma, não se aceitando mais sua eliminação. Aos poucos, os cuidados eram delegados à família e à Igreja, mas sem esforços dessas instituições em promover assistência e proteção. A caracterização da deficiência foi atribuída à manifestação divina ou possessões demoníacas. O comportamento da sociedade em relação às pessoas com deficiência era de intolerância e punição, com execução de castigos severos e confinamento.

Silva (1987) designa essa época como a epopeia ignorada. Esses indivíduos viviam a margem da extrema segregação, sendo, inclusive eliminados da família quando nasciam com alguma deficiência ou adquiriam durante a vida.

Com o início da Revolução Burguesa ocorreu o declínio da Igreja Católica, da monarquia e o surgimento do capitalismo mercantil e dos Estados Modernos. Uma nova divisão social do trabalho foi estabelecida, com contratos de trabalho entre os detentores dos meios de produção e os operários, que passaram a vender sua força de trabalho. Nesse momento, as pessoas com deficiência passaram a ser vistos como seres não produtivos que endividava a sociedade quanto ao seu sustento e manutenção. O cuidado a essas pessoas, quando acontecia, era através da alquimia e da magia. Com o avanço da Medicina passou a existir uma visão organicista, com a mudança da visão da deficiência de fenômeno metafísico para fenômeno biológico, sendo vistas como problema médico. Surgiram os primeiros hospitais psiquiátricos com a finalidade de confinar no lugar de tratar e a partir daí iniciou-se o paradigma da Institucionalização, com a retirada das pessoas com deficiência da família e sua segregação em instituições totais (ARANHA, 2003).

No século XIX, com o fortalecimento do modo de produção capitalista e necessidade de estruturação do sistema de ensino e escolarização para formação de mão de obra, a responsabilidade pública para as pessoas com deficiência começou a se desenvolver, ainda sob a égide do setor privado. Já no século XX e a implantação do capitalismo moderno multiplicaram-se as leituras sobre a deficiência, com convivência de diversos modelos de concepção: metafísico, médico, educacional, da determinação social e sócio histórico. Após as duas grandes guerras mundiais e consequentemente o aumento de pessoas com sequelas que tinham necessidade de retornar ao mundo do trabalho, fortaleceu-se a visão que as pessoas com deficiência tinham condições para trabalhar. Os estados passaram aos poucos a assumir sua responsabilidade na atenção a essa parcela da população (ARANHA, 2003).

Para a autora, nesse período foi tomando força a ideologia da normalização que consiste em inserir as pessoas com deficiência na sociedade, aproximando-os dos padrões mais próximos da normalidade. Essa ideologia deu suporte ao movimento da integração social. O resultado desse processo foi a constituição do Paradigma de Serviços que caracterizou-se pela oferta de serviços. Ofereciam-se serviços às pessoas com deficiências, na sua maioria em ambientes segregados, até que esses indivíduos estivessem prontos para integração na comunidade.

Com a percepção que promover a normalização do deficiente era um equívoco, surgiu um novo paradigma: Paradigma de Suporte. Esse se caracteriza pela não segregação da pessoa com deficiência e com acesso a todos os recursos disponíveis na sociedade; a ideia é oferecer suportes sociais, econômicos, físicos e instrumentais as pessoas com deficiência. Seu objetivo é favorecer a criação de uma sociedade inclusiva, que reconhece a diversidade, identifica as necessidades, promove acesso e permanência ao espaço público comum e garante a real participação da pessoa com deficiência em todas as áreas de sua existência. Engloba qualquer auxilio ou recurso que promova autonomia e independência para esses indivíduos, de forma menos restrita possível (ARANHA, 2003).

No Brasil existe um movimento para a criação de ambientes inclusivos, no entanto ainda observam-se práticas relacionadas ao movimento de integração, como a exclusão das PcD do mercado de trabalho, inacessibilidade nos ambientes, baixos salários e dificuldades de acesso às escolas. É possível afirmar que a atenção dada para essas pessoas ainda tem se caracterizado por uma mudança de modelo, uma transição para o paradigma de suportes. Investigar como ocorre a inclusão das PcD em uma IFES possibilita averiguar em que grau práticas inclusivas estão sendo realizadas para garantir a real inclusão dessas pessoas no mercado de trabalho e de que modo a instituição, através da política afirmativas e de mudanças ambientais e atitudinais promovem igualdade de oportunidades e acesso.

3.2 Conceituação da Deficiência

O conceito de deficiência também sofreu mudanças ao longo da sociedade. Diversos modelos conceituais foram propostos para definir e explicar a deficiência, e entre eles, o modelo médico e o modelo social (OMS, 2003; MEDEIROS E DINIZ, 2004). O modelo médico compreende a deficiência como uma perda de órgãos ou funções e leva em consideração características isoladas desses atributos. Diferencia doença de deficiência em relação à persistência dessa condição. A doença é temporária, enquanto na deficiência a redução da

capacidade é definitiva. O modelo médico é restritivo e exclui um grande segmento populacional da atenção das políticas públicas (MEDEIROS E DINIZ, 2004).

Surge então o modelo social da deficiência, na década de 1960 no Reino Unido. Para essa abordagem a deficiência não é entendida como problema individual, mas como uma questão social. Compreende as desvantagens para além das limitações funcionais do indivíduo, entendendo a deficiência como uma interação entre as características corporais do sujeito e do contexto socioeconômico em que ele vive. A incapacidade exige mudanças sociais e é considerada uma questão política (OMS, 2003; MEDEIROS E DINIZ, 2004).

Nesse conceito existe uma diferença entre lesão e deficiência, que não estão necessariamente relacionadas de forma direta. Lesão é uma característica do corpo e deficiência é o resultado da discriminação sofrida pelos indivíduos decorrente de uma sociedade excludente. O indivíduo pode ter lesão e não ter deficiência. Para o modelo médico lesão leva à deficiência, já no modelo social sistemas sociais excludentes levam as pessoas com lesões à experiência da deficiência. A lógica do modelo social não faz diferenciação entre a limitação temporária ou definitiva, pois considera que a sociedade precisa se adaptar para dar conta da diversidade independente do tempo que a limitação irá existir (MEDEIROS E DINIZ, 2004).

No Brasil, até a segunda metade da década de 90, as noções de deficiência eram vigoradas pelo modelo médico e as normativas e levantamentos demográficos desse período reflete a visão de deficiência como um conjunto de defeitos corporais. O conceito de deficiência no Decreto n° 914/1993 mantinha características do modelo médico, com definição da deficiência por atributos corporais, sem relação com o contexto social e associação com a permanência da condição: “considera-se pessoa portadora de deficiência aquela que apresenta, em caráter permanente, perdas ou anormalidades de sua estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica, que gerem incapacidade para o desempenho de atividade, dentro do padrão considerado normal para o ser humano”. Com a tentativa de aprimorar a definição legal de deficiência, a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, através do Decreto nº 3298/99, acrescentou às definições anteriores especificidade à noção de deficiência permanente e de incapacidade, como uma redução da capacidade de integração social.

No entanto, observa-se uma nova perspectiva da noção do conceito de deficiência, que veio acontecer a partir da junção dos modelos médico e social. Para a OMS (2003), a Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde (CIF) utiliza o modelo biopsicossocial, que é a compreensão da incapacidade e funcionalidade a partir dos aspectos biológico, individual e social. Baseada nessa perspectiva, a OMS publicou em 1980, de forma experimental a Classificação Internacional de Deficiências, Incapacidades e Limitações (CIDID), que após algumas revisões foi aprovada em 2001 como a CIF, fazendo parte das classificações internacionais da OMS. Esta é uma classificação da saúde e dos aspectos relacionados à saúde e oferece dados relativos à funcionalidade e incapacidade, sendo usualmente utilizada no planejamento e implementação de políticas públicas (OMS, 2003).

Não é uma classificação de pessoas, mas de condições relacionadas aos domínios de saúde e domínios relacionados à saúde (educação, trabalho, etc) experimentados pelos indivíduos. A Funcionalidade é compreendida como um aspecto positivo e engloba os componentes das funções e estrutura do corpo, atividades e participação. A incapacidade é vista como aspecto negativo, uma consequência da interação entre a disfunção apresentada pelo sujeito, limitação da atividade, restrição na participação social e fatores ambientais (OMS, 2003).

Esses elementos podem atuar como facilitadores ou barreiras para o desempenho na atividade e participação e aliados aos fatores contextuais de ordem pessoal e ambiental, são essenciais para a melhor compreensão das consequências individuais e sociais das deficiências. Fatores contextuais, portanto, concretizam-se, muitas vezes, em situações limitadoras impostas pelo ambiente físico e social que, defrontadas com as condições individuais, ampliam as desvantagens sociais vivenciadas pela pessoa com deficiência (OMS, 2003; MAZZOTTA E ANTINO, 2011).

Esses conceitos trazidos na CIF inserem um novo paradigma para pensar e trabalhar a deficiência e incapacidade, pois estas não são decorrentes somente das condições de saúde, mas influenciadas pelo meio ambiente físico e social, pela cultura e comportamento das pessoas em relação à deficiência, ofertas de serviços e de legislação. Ademais, a CIF oferece subsídios para políticas de inclusão social (FARIAS E BUCHALLA, 2005; SASSAKI, 2010).

Observa-se, então, um avanço institucional e uma ampliação do conceito de deficiência também na legislação brasileira. A Convenção Internacional sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência, aprovada em Assembleia Geral das Nações Unidas em 2006 e ratificada no

Brasil em 2008 como emenda constitucional, reconhece que “a deficiência resulta da interação entre pessoas com deficiência e as barreiras devidas às atitudes e ao ambiente que impedem a plena e efetiva participação dessas pessoas na sociedade em igualdade de oportunidades com as demais pessoas”. De acordo com a lei nº 13146 de 2015 considera-se pessoa com deficiência o indivíduo que tem impedimento de longo prazo de ordem física, mental, intelectual ou sensorial que em interação com as barreiras impede sua participação social plena e efetiva. A avaliação é biopsicossocial e ocorre por equipe multiprofissional, considerando os impedimentos nas funções e nas estruturas do corpo; os fatores ambientais, psicológicos e pessoais; a limitação no desenvolvimento da atividade e a restrição de participação.

Dessa forma, nesse trabalho será adotada a perspectiva de compreensão da deficiência abordada na CIF por entender que as incapacidades e limitações são decorrentes da relação entre as condições funcionais, pessoais, fatores ambientais e contextuais, sendo imprescindíveis modificações ambientais, atitudinais e políticas para a efetiva inclusão dessas pessoas.

3.3 Políticas Públicas: uma breve reflexão das políticas de saúde

3.3.1 Afinal, o que são políticas públicas?

O conceito de políticas públicas sofreu transformações ao longo do tempo. Na década de 70, Thomas Dye conceituou como uma decisão do governo o compromisso de realizar essa ação. Posteriormente a ideia foi desenvolvida para uma decisão de diversos atores políticos com o objetivo de atingir determinado resultado. Em 1984 James Anderson ampliou essa discussão ao definir política pública como uma proposição de um agente ou grupo de agentes para solucionar um problema ou questões de interesse (VIANA E BAPTISTA, 2012).

Viana e Baptista (2012) fazem uma análise das políticas públicas ao longo do tempo e destacam a abordagem societal (pluralista), onde os atores fora do governo direcionam as políticas, com uma participação restrita do Estado. Uma modificação dessa abordagem é a visão elitista, que coloca o poder em um número reduzido de participantes, e a visão corporativista, que destaca grupos de pressão associados ao Estado. Em oposição à teoria

societal tem-se a abordagem estatal ou estruturalista, que coloca o Estado como determinante do funcionamento social.

Na década de 80 surge uma nova visão das políticas públicas que se contrapõe as elencadas acima. Advém o conceito de neoinstitucionalismo, que mais se aproxima desse trabalho. De acordo com essa abordagem o processo político é dinâmico e sofre interferência do Estado, da sociedade e das instituições. Essa corrente, proveniente das ciências sociais, afirma que entre os Estados e a sociedade existem as instituições, que são cruciais para a compreensão dos processos sociais e que norteiam os comportamentos dos indivíduos, necessitam de políticas e validam a ação do Estado (VIANA E BAPTISTA, 2012). Paim e Teixeira (2006) apontam que, antes de 1970, as ações relacionadas à política e planeamento eram reduzidas a orçamento, organização e legislação sanitária, mas com ampliação das reflexões das ciências sociais em saúde, por volta da década de 70, houve uma reconfiguração do olhar para as ações de política, planejamento e gestão em saúde.

Frey (2000) apud Pinto (2011) identifica três esferas da política pública. A primeira é a esfera institucional que contempla o sistema legal, jurídico e o arcabouço do sistema administrativo. O segundo é a esfera processual que normalmente é permeado por divergências em relação aos objetivos, conteúdos e custos/benefícios das políticas. E por fim, a esfera material que é a concretude da política, seus programas e dificuldades técnicas e de conteúdo materiais.

Dentre das políticas públicas temos as políticas de saúde, que fazem parte das políticas sociais. Viana e Baptista (2012) afirmam que as políticas sociais são um conjunto de direitos e deveres dos cidadãos, como direitos tem-se os repasses de recursos econômicos, ações e tecnologias que visam reduzir a vulnerabilidade e necessidades dos sujeitos, que são privados de oportunidades devidos à limitação dos recursos e habilidades individuais. Para Fleury e Ouverney (2012) as políticas sociais são todas as políticas promovidas pelo governo que tenham a finalidade do bem estar e proteção social. Incluem as ações, processos, relações, ferramentas e recursos que promovam seus objetivos, que podem ser estatais ou não. Engloba a área de saúde, previdência e assistência social. As políticas de saúde podem ser consideradas uma política social, visto que a condição de sujeito cidadão é intrínseca o direito a saúde e implica na sua participação social e na comunhão de ideias e valores com a sociedade e os poderes públicos.

A Organização Mundial da Saúde (2011), apud Viana e Baptista (2012), define que as políticas de saúde, assim como as políticas públicas, são provenientes de um processo de apoio as ações de saúde e são articuladas e organizadas de acordo com as necessidades da comunidade, contextos políticos e disponibilidade dos recursos. As políticas têm como objetivo tornar público os propósitos do governo e orienta o planejamento, fomentando os recursos (BRASIL, 1998).

Para construção da política de saúde é necessário inicialmente estabelecer os objetivos da mesma que visam à minimização dos riscos e promoção do bem estar; o uso de planos, métodos e ferramentas para análise, acompanhamento e planejamento das ações; criação de espaços que direcionem as deliberações, mecanismo e planos de ações da política; crescimento, transformação e expansão dos valores éticos, políticos, organizacionais, econômicos, de igualdade e justiça (FLEURY E OUVERNEY, 2012).

Ainda segundo os autores, é importante conhecer quem decide cada fase da política, como ocorre, quais as etapas de decisão, os limites dos gestores e a participação da sociedade para se efetivar as construções e desenvolvimento de uma política. Além disso, é necessário conhecer as normas legais que a alicerçam, ou seja, os marcos legais ou reguladores da política de saúde, as relações entre os entes da federação e as bases organizacionais, pois norteiam as ações dos atores envolvidos em sua elaboração. Vale ressaltar que os sujeitos implicados possuem valores morais, políticos, culturais, organizacionais e econômicos, que influenciam no processo de elaboração das políticas.

O processo de construção das políticas nem sempre são permeados por posturas ativas e participativas dos governantes e da sociedade em geral. De acordo com Paim e Teixeira (2006) políticas de saúde é uma reação, que pode ser de atuação ou supressão, de uma instituição em relação às condições dos indivíduos e da sociedade que modificam a saúde humana e o ambiente. Referem-se à implantação de diretrizes, normas, planos e programas de saúde. Dessa forma, no próximo tópico será discutido como ocorre a construção das políticas públicas.

3.3. 2. Construção de Políticas Públicas

Existem diversos modelos explicativos para descrever o processo de construção das políticas públicas. Nesse trabalho serão discutidas as metodologias expostas por Pinto (2011) e Viana e Baptista (2012) que trazem a abordagem de Kingdon (1995) e Howlett e Ramesh (1995), respectivamente.

Pinto (2011) discute sobre o processo de formulação das políticas públicas conceituado por Kingdon (1995). Para esse autor o início do processo da política é a tomada de decisão sobre a agenda governamental, a definição e aceitação de um determinado tema pelo governo, seguido da legitimação dessa decisão, ou seja, a aprovação dos atores políticos participantes do processo, com formalização na legislação. Posteriormente, ocorre a implementação da política por meio de programas e projetos. E por fim, a avaliação de políticas, dos seus resultados, com soluções de mudanças quando necessário. No entanto, existem críticas quanto ao processo sequencial e ordenado da teoria do ciclo da política, que não reflete seu processo dinâmico e complexo.

Os atores responsáveis pela inclusão dos temas na agenda podem ser divididos em representantes governamentais (governantes do Executivo, Legislativo e servidores públicos) e representantes não-governamentais (especialistas, classes de interesses, acadêmicos, partidos, mídia e opinião pública). Para Kingdon (1995, apud Pinto, 2011) não há atores dominantes nesse processo, mas os servidores públicos possuem mais impacto na implementação da política do que na determinação da agenda e os políticos, que estão no poder, possuem uma força maior. As classes de interesses, representados por sindicatos, associações, etc, na maioria das vezes assumem o papel de impedir a consecução dos itens da agenda, com pouca ação na formulação de temas e mobilizações para sua promoção. Existe também alteridade em relação à visibilidade, com um grupo de sujeitos visíveis, como governantes, mídias e representantes de partidos e os atores invisíveis, como pesquisadores, acadêmicos e especialistas.

Em relação à estrutura teórica do ciclo da política pública Kingdon (1995) apud Pinto (2011) refere à existência de três correntes. A primeira corrente é o reconhecimento dos problemas, que podem ser identificados por diversos tipos de indicadores (sistemáticos, como taxa de mortalidades; existência de crises e desastres na sociedade; feedback de programas já

implementados ou por acumulação dos conhecimentos). A segunda corrente são as alternativas para a construção de possibilidades de políticas. O autor afirma que existe uma "flutuações" de ideias que podem se interligar entre si, serem experimentadas, recusadas e quando ocorre a satisfação técnica, prática, política, de opinião pública e financeira, a temática pode ser elegida. A terceira corrente abrange a negociação do processo político e envolvem os debates, os acordos, as pressões relacionadas às propostas. Os eventos que interferem nessa fase são as mudanças na administração, nos grupos de interesses políticos, a opinião pública e a ocorrência de um novo problema na sociedade. A existência de associação entre essas três correntes promove a entrada do tema na agenda governamental e a tomada de decisão, no entanto vínculos frágeis entre essas correntes é um empecilho para as deliberações do processo político.

A metodologia desenvolvida por Howlett e Ramesh (1995), apud Viana e Baptista (2012), assemelha-se a proposta por Kingdon. Para esses autores o ciclo do processo da política pública é dividido em cinco estágios: identificação do problema, formulação da política, escolha da decisão, efetivação da política e avaliação dos resultados. O ciclo da política pública é um processo dinâmico, que envolve diferentes sujeitos e é induzido pelas condições socioeconômicas e contexto político mais geral.

A fase de identificação do problema é o início da elaboração de uma política, é quando ocorre o reconhecimento das necessidades políticas e sociais e as considera como de importância pública e como prioridade governamental; é a assunção dos compromissos. A etapa posterior é a proposta de solução para o problema, ou seja, é o estudo rigoroso do problema com o objetivo de propor escolhas para sua elucidação. A partir dai ocorre a decisão de que alternativa ou conjunto de alternativas devem ser escolhidas e tomadas, com proposição das metas, instrumentos utilizados e planejamento temporal. O passo seguinte é colocar a solução escolhida em prática, que pode ser mudada no decorrer do próprio processo de implementação. Essa fase engloba uma multiplicidade de sistemas, tais como gerenciais, de informação, logísticos e operacionais. A resposta das ações depende da compreensão dos agentes no desenvolvimento da política, entendimento de cada fase, comunicação entre os atores. É na etapa de implementação que acontece o envolvimento com sujeitos que não estão diretamente envolvidos na formulação inicial da política, que estão na ponta dos serviços e são determinantes para sua concretização. Daí a importância de adequada capacitação técnica,

existência de recursos e envolvimento dos sujeitos para a real efetivação das políticas públicas (VIANA e BAPTISTA, 2012).

Para Viana e Baptista (2012) nos estudos sobre políticas os motivos para a dificuldade para sua implementação residem na ausência do comprometimento com o momento da implantação, a fragmentação entre os que formulam e os que operacionalizam as políticas e pela própria complexidade desse processo, que sofre influência de uma multiplicidade de variáveis. Os autores ainda elencam algumas questões para análise da implementação: existe clareza nas finalidades, planejamentos, estratégias e divisão das atribuições? Os sujeitos envolvidos compreendem a política? Existe planejamento dos recursos?

A última etapa do ciclo é a avaliação da política, que consiste no julgamento de valor sobre a intervenção com a finalidade de auxiliar na tomada de decisão. Pode ser *ex post* (julgamento após a intervenção) ou *ex ant* (que acontecem antes da implementação). Fleury e Ouverney (2012) afirmam que é essencial o conhecimento da realidade concreta para entender a interações e os efeitos das políticas na sociedade. Se somente os objetivos da política for o foco, sua avaliação é limitada, pois não vai ser possível perceber os fatores para determinado comportamento, nem as ações pertinentes para a mudança da situação. Para aprofundar a discussão dessa etapa do ciclo das políticas públicas será aberto um tópico a parte.

3.3.3 Avaliação em Saúde: Implantação de Programas

Esse tópico aborda algumas concepções teóricas acerca da avaliação em saúde, enfatizando o processo avaliativo de implantação de programas. Historicamente a avaliação dos programas públicos começou após a Segunda Guerra Mundial com a necessidade do Estado de encontrar formas para que a eficácia dos recursos fosse a melhor possível. Contandriopoulos e colaboladores (1997) referem que os economistas foram os primeiros a analisar os custos e benefícios dos programas públicos, mas limitados quando a avaliação era direcionada a programas sociais e de educação. Dessa forma, ocorreu a profissionalização da avaliação, numa perspectiva interdisciplinar, incluindo aspectos inclusive metodológicos.

Para esses autores a avaliação significa realizar um juízo de valor acerca de uma intervenção ou sobre qualquer um dos seus componentes, com a finalidade de auxiliar no processo decisório. O parecer pode ser uma consequência da utilização de critérios e de normas

(avaliação normativa) ou de procedimentos científicos (pesquisa avaliativa). Já a intervenção é uma soma dos recursos físicos, humanos, financeiros e simbólicos que em um dado tempo e contexto produz bens ou serviços com a finalidade de transformar uma situação-problema. A intervenção é composta por cincos elementos (objetivos, recursos, serviços, bens ou atividades, efeitos e contexto) e engloba diferentes atores (avaliadores, usuários, administradores, financiadores, profissionais) que têm diversos objetivos e dão forma à intervenção e à sua avaliação.

Para Patton (1997, apud Silva, 2005), a avaliação pode ser conceituada como uma *avaliação focada para a utilização*, que compreende a coleta ordenada de dados sobre as características, atividades e efeitos dos programas e auxilia no processo decisório sobre futuras programações. Para Rossi e Freeman (2004, apud Silva, 2005) a avaliação é o emprego das informações advindas da investigação em ciências sociais para examinar programas de intervenção. Silva (2005) amplia a definição de intervenção para práticas sociais, que abrange desde práticas do cotidiano até associadas ao trabalho. A autora também diferencia o monitoramento e a avaliação pontual, a primeira é um acompanhamento sistemático, enquanto a segunda é um julgamento em um determinado ponto no tempo.

Uma divisão proposta por Silva (2005) é a avaliação somativa e avaliação formativa. A primeira é aquela que acontece ao final de um programa e tem a finalidade de prestar contas sobre o mesmo. A segunda ocorre durante a implementação do programa e tem por finalidade auxiliar no desenvolvimento do mesmo. Esse segundo tipo de avaliação é o que mais de aproxima da presente pesquisa. A avaliação de políticas pode abranger tanto análise sobre a estrutura do Estado e do poder político quanto à análise sobre os programas associados a sua instrumentalização. Os processos de implementação dos programas pode abranger a participação e integração de diferentes profissionais e gestores.

Os objetivos da avaliação podem ser consensuais ou conflitantes, explícitos ou implícitos, oficiais ou oficiosos. São quatros as finalidades de uma avaliação: estratégica, quando auxilia o planejamento e desenvolvimento da intervenção; formativa, quando proporciona informação para aperfeiçoar uma intervenção; somativa, quando decide se a intervenção deve ser mantida, modificada ou suspensa a partir de seus resultados; fundamental, auxilia para o desenvolvimento dos conhecimentos e sua produção teórica (CONTANDRIOPOULOS et al, 1997).

Ainda segundo o autor, a avaliação normativa engloba três elementos: estrutura, processo e resultados. A estrutura refere-se à adequação dos recursos empregados para atingir os resultados desejados. O processo é a avaliação da medida em que os serviços são apropriados para atingir os efeitos desejados. Os serviços podem ter dimensão técnica (qualidade do serviço), dimensão de relações interpessoais ou dimensão organizacional (acessibilidade, cobertura, continuidade da assistência). Por fim, os resultados é a constatação se os resultados observados são os desejados.

A pesquisa avaliativa consiste em realizar um julgamento ex-post de uma intervenção por meio de métodos científicos com a finalidade de auxiliar no processo decisório. Realiza-se a análise estratégica, da intervenção, produtividade, resultados, rendimentos e contexto da intervenção. A análise estratégica diz respeito a adequação da intervenção a situação-problema. A análise da intervenção é a observância entre a finalidade da intervenção e os métodos empregados. A análise da produtividade averigua a maneira que os recursos foram utilizados para atingir os objetivos. A análise dos resultados investiga a interferência e eficácia dos serviços a curto, médio ou longo prazo, sobre os estados de saúde (desejáveis ou não). A análise dos rendimentos engloba o custo x benefício, custo x eficácia e custo x utilidade e associa a análise dos instrumentos empregados com os resultados alcançados. A análise da implantação analisa a influência do ambiente e do contexto nos resultados da intervenção (CONTANDRIOPOULOS et al, 1997).

A análise de implantação possui três componentes: análise dos determinantes contextuais do grau de implantação da intervenção; análise da influência da variação na implantação sobre os resultados observados e análise da influência da interação entre o contexto de implantação e a intervenção sobre os resultados observados (DENIS e CHAMPAGNE, 1997).

De acordo com Denis e Champagne (1997) para a implantação de uma intervenção é preciso mudança na organização, com processos complexos de transformação, de adaptação e de adequação das políticas ou programas nos diferentes contextos. Entre os modelos propostos da análise de implantação pode-se destacar o modelo político que considera a implantação de intervenções como um jogo de poder, uma arena política, com acordos entre pressões internas e externas.

Ademais, a avaliação é uma fonte produtora de informação e importante saber que é necessário a implicação de todos os envolvidos, a existência de um monitoramento processual, a inexistência de verdades absolutas e a clareza de que as respostas possam ser parciais.

A avaliação das práticas cotidianas é um juízo de valor a partir de informações do senso comum, de técnicas não sistematizadas de observações e de julgamentos dicotômicos e simplistas. A pesquisa avaliativa é um julgamento acerca das práticas sociais, com base em questões ainda não respondidas na literatura científica, em um contexto geral ou particular por meio de métodos científicos (SILVA, 2005).

Para Medina e colaboladores (2005) para se avaliar o desempenho do programa além de realizar o monitoramento é necessário observar se o que foi planejado no modelo lógico aconteceu e quais características foram responsáveis pelo efeito. Posteriormente identificar se os efeitos estão realmente relacionados às ações implementadas. Para isso, é importante eleger um conjunto de indicadores para direcionar a avaliação.

Assim sendo, é de grande importância realizar uma reflexão acerca do planejamento e avaliação da implantação das políticas públicas, visto que a inclusão das PcD através das leis de cotas é uma maneira real de discutir como as políticas relacionadas a esse segmento populacional está acontecendo no Brasil e os seus efeitos. Além de estimular ações direcionadas a essa práticas nos serviços.

3.4 Políticas Públicas relacionadas às Pessoas com Deficiência

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) realizou recomendações desde 1955 acerca da adaptação e a readaptação profissional de pessoas com deficiência no trabalho, mas, no Brasil, somente em 1991 a Convenção n° 159 sobre Reabilitação Profissional e Emprego de Pessoas Deficientes entrou em vigor (OIT, 1983; BRASIL, 1991). Para Aranha (2003) foi a partir do Ano Internacional de Pessoas Portadoras de Deficiência, em 1981, que houve uma ampliação dessa discussão, nacional e internacionalmente, com o objetivo de garantir a plena inclusão e participação desse segmento da população na sociedade.

No Brasil, somente com a Constituição de 1988, a sociedade realizou um pacto que incluiu a diversidade social e reconheceu o direito das pessoas com deficiência. A partir dai a sociedade brasileira iniciou uma modificação de suas ações e legislações de caráter assistencial para adotar uma perspectiva de aprimoramento das normativas e políticas públicas em prol da inclusão das pessoas com deficiência a partir da compreensão do direito e da cidadania (TOLDRÁ, 2009).

Nesse sentido, vale ressaltar algumas políticas públicas que embasam a discussão em torno das pessoas com deficiência e sua inclusão social, especialmente no mundo do trabalho. Em 1989 foi regulamentada pela Lei nº 7.853 a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência; a Lei n° 8.213/91 que institui a Lei de Cotas, que normatiza a obrigatoriedade da contratação de pessoas com deficiência nas empresas, na esfera pública a obrigatoriedade da contratação acontece através da Lei nº 8.112/1990; a Lei n° 13.146/2015 que institui Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência e assegura o direito ao trabalho as pessoas com deficiência em ambiente acessível, inclusivo e com igualdade de oportunidades, bem como acesso a participação a cursos e treinamentos, entre outros.

No período de 1983-1993 houve um crescimento na consolidação de bases legais e políticas para garantia do direito e do acesso das pessoas com deficiência em situação de igualdade no mercado de trabalho; como exemplo tem a Lei nº. 8.069, de 13 de julho de 1990, que dispõe sobre o Estatuto da Criança e do Adolescente, que assegura ao "adolescente portador de deficiência o trabalho protegido". O Decreto nº 914/1993, que instituiu a Política Nacional para a lntegração da Pessoa Portadora de Deficiência, que estabeleceu como diretriz, em seu Capítulo III, Artigo VIII, "proporcionar ao portador de deficiência, qualificação profissional e incorporação no mercado de trabalho" (BRASIL, 1990; BRASIL, 1993; ARANHA, 2003).

Entre 1995 e 2000 a tendência de crescimento de legislações voltadas a esse segmento populacional foi mantida, com grande número de planos, programas e projetos produzidos por diferentes Ministérios, enfocando principalmente a educação profissional da pessoa com deficiência. Um exemplo foi a publicação do Decreto n.º 3.298/99, que revogou o Decreto nº 914/1993 e regulamentou a Lei n.º 7.853/89, que dispõe sobre a Política Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência. Esse Decreto prever no seu artigo 28, o acesso da pessoa com deficiência à educação profissional, "a fim de obter habilitação profissional que lhe proporcione oportunidades de acesso ao mercado de trabalho", e no artigo 34 "a

inserção da pessoa portadora de deficiência no mercado de trabalho ou sua incorporação ao sistema produtivo mediante regime especial de trabalho protegido" e no artigo 36 assegura a contratação de dois a cinco por cento dos cargos de uma empresa com mais de 100 empregados, com beneficiários da Previdência Social, reabilitados ou com pessoa portadora de deficiência habilitada (BRASIL, 1999).

Outro avanço para garantia dos direitos das pessoas com deficiência é a Lei 10098/ 2000 que estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas com deficiência ou com mobilidade reduzida, mediante a eliminação de barreiras e de obstáculos nas vias e espaços públicos, no mobiliário urbano, na construção e reforma de edifícios e nos meios de transporte e de comunicação. Além de dispor de tecnologia assistiva ou ajuda técnica com o objetivo de promover a funcionalidade, relacionada à atividade e à participação da pessoa com deficiência ou com mobilidade reduzida, visando à sua autonomia, independência, qualidade de vida e inclusão social (BRASIL, 2000).

Lima e Jurdi (2014) consideram como um avanço na política brasileira a aprovação em 2008, com equivalência de emenda constitucional, da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, que discute sobre trabalho e emprego. De acordo com a Convenção é necessário haver maior equiparação entre as oportunidades de emprego para as pessoas com deficiência e a garantia de realização de possíveis adaptações no ambiente de trabalho para sua inclusão. Além da promoção da reabilitação profissional, igualdade de renda e emprego, entre outras prerrogativas.

Observa-se, então, uma mudança na legislação e incorporação de dispositivos que são essenciais para assegurar a inclusão das PcD no mercado de trabalho. Dados do IBGE e da OIT revelam como a inserção desse segmento populacional é restrita no mercado de trabalho e com a construção de políticas afirmativas, como a lei de cotas, vem diminuindo as desigualdades sociais.

Vasconcelos (2010) reitera que o sistema de cotas não assegura emprego para todas as pessoas com deficiência, mas as políticas afirmativas permitem o acesso a uma minoria excluída do trabalho. Ademais, a implantação das legislações é um desafio complexo que requer envolvimento de diversos setores e outras políticas sociais.

4.0 METODOLOGIA

4.1 Tipo de Estudo

Trata-se de um estudo exploratório sobre a Universidade Federal da Bahia (UFBA) e suas ações, buscando averiguar elementos e estratégias relacionadas ao ciclo da implantação da política de inclusão dos servidores com deficiência. É uma pesquisa de abordagem qualitativa que utiliza como metodologia o estudo de caso e, de acordo com Yin (2010), é um dos métodos mais adequados para analisar a implantação de programa.

Para o referido autor os estudos de casos caracterizam-se por aprofundar as pesquisas em detalhamento, levando em consideração a conjuntura concreta, a realidade, sem controle externo do pesquisador sobre o fato pesquisado. Os acontecimentos estudados são atuais e as perguntas que precisam ser desvendadas nas pesquisas são: “como”, “por que”. Uma das vantagens do estudo de caso é sua capacidade de contemplar uma diversidade de materiais de comprovação, tais como documentos, registro em arquivos, entrevistas, observações diretas e observações participantes.

Vale ressaltar que o estudo de caso como experimento não tem como finalidade enumerar frequências de acontecimentos, mas pode ampliar e generalizar teorias. Dentre os cinco tipos de aplicações para realização de um estudo de caso, esse estudo se aproxima mais do tipo descritivo, com a finalidade de descrever uma intervenção e contexto na vida real em que ela acontece (YIN, 2010).

O presente estudo trata-se de estudo de caso único, que pode ser justificado quando o estudo de caso é do tipo representativo ou típico, ou seja, aquele que tem o objetivo de apreender as conjunturas e condições de uma situação ou do dia-a-dia. O que se captura no caso estudado são fontes de informações sobre as experiências dos indivíduos ou instituições. Não é necessário que o estudo seja longo e sua principal importância reside no fato de esclarecer o motivo da tomada de decisão, sua implementação e seus efeitos (YIN, 2010).

Ademais, os estudos de caso único podem ser holísticos ou integrados. Apesar dessa pesquisa ser dirigida a uma única organização, UFBA, irá incluir mais de uma unidade de análise(dirigentes, servidor, diferentes órgãos), sendo, dessa forma, um projeto de estudo de caso integrado.

Ainda segundo o autor na realização de estudos de casos voltados para uma organização é necessário estar atento aos fatores de confundimento, pois as fontes de evidências vão incluir entrevistas direcionadas aos indivíduos, mas os dados relevantes são relacionados as instituições.

A pesquisa possui uma perspectiva exploratória, sendo necessário realizar um mapeamento institucional para responder a complexidade do objeto, dessa forma, a escolha pela metodologia do estudo de caso é adequada para o estudo. A UFBA é uma instituição de grande magnitude e representatividade no estado da Bahia, com uma pluralidade de ações, atividades e envolvimento de diversos setores, servindo como um caso enriquecedor para elucidar como as políticas de inclusão estão acontecendo em uma instituição pública.

4.2 Local da Pesquisa e Participantes do Estudo

A pesquisa foi realizada na Universidade Federal da Bahia (UFBA) e envolveu diferentes órgãos da instituição, tais como o Serviço Médico Universitário Rubens Brasil (SMURB), Núcleo de Assistência à Pessoa com Necessidades Especiais (NAPE), Núcleo de Acompanhamento da Vida Funcional (NAVIF), Núcleo de Seleção (NUSEL), Serviço de Seleção, Orientação e Avaliação (SSOA), Núcleo de Capacitação (NUCAP) e Reitoria. Os participantes do estudo são formados por gestores e servidores públicos que atuam nos setores envolvidos na pesquisa. A escolha desta instituição se dá pelo fato da universidade ser um agente que possui o papel social e formador importante para contribuir com a elaboração e implementação de ações de inclusão, além de ser uma instituição de grande representatividade no estado da Bahia. Possui uma ampla estrutura física, com unidades espalhadas em diversas localidades da cidade de Salvador-Ba, elevado número de servidores públicos contratados nas mais variadas funções, o que contribui para uma maior riqueza do estudo.

Pesquisas sobre a inclusão dos servidores com deficiência já vêm acontecendo na universidade. Este trabalho faz parte do grupo de pesquisa Saúde, Trabalho e Funcionalidade, da linha de pesquisa Saúde do Trabalhador com Deficiência: desafio da inclusão, permanência e progressão. Dessa forma, já houve inserção de outros pesquisadores na instituição estudando essa temática com outras perspectivas e constata-se que a universidade já vem realizando experiências com a inclusão dos servidores.

Na pesquisa intitulada “A (in)acessibilidade no trabalho: desafios e estratégias desenvolvidas pelos servidores com deficiência em um órgão público” a pesquisadora Gabriela Sampaio (2016) realizou um estudo nessa IFES, de caráter exploratório e qualitativo, onde buscou conhecer o processo de inclusão dos servidores com deficiência, sua percepção acerca do trabalho e os desafios e estratégias que os servidores utilizam para permanecer na atividade laborativa. O grupo de estudo foi servidores com deficiência, com mais de um ano na instituição, regidos pelo Regime Jurídico Único e que possuem a condição da deficiência antes da admissão. Além de gestores diretos, indiretos e servidores responsáveis pela perícia e lotação.

Como resultados dessa pesquisa anterior foi constatado que existem caminhos diferentes para a inclusão dos servidores técnicos administrativos e docentes, visto que existe limitação para a aplicação da legislação de cotas para concursos de docentes em decorrência do menor quantitativo de vagas e que a instituição só tem informação formalizada a respeito dos servidores com deficiência da carreira técnico administrativo do nível fundamental e médio. No documento apresentado pela IFES foram identificados vinte setes servidores com deficiência, sendo que três estavam em situação de vacância e um não tomou posse do concurso. Para realização desse estudo anterior foi fundamental a utilização de informantes-chave para contribuir com essa identificação.

Os desafios encontrados para a inclusão dos servidores com deficiência estão relacionados à questão de ausência de acessibilidade físicas, estruturais, tecnológicas e atitudinais e presença velada de estigma. Ademais, são vistas dificuldades semelhantes vivenciadas por servidores com e sem deficiência, tais como a precarização do trabalho, condições físicas inadequadas, locais insalubres e ausência de recursos. Como potencialidades para o enfrentamento estão o acolhimento, apoio e rede social de suporte da comunidade universitária (colegas de trabalho, gestores diretos, discentes) e da família, além dos próprios esforços individuais dos servidores com deficiência. Foi verificada a inexistência de um treinamento formal para os trabalhadores com o objetivo de contribuir com a inclusão dos servidores com deficiência, no entanto o destaque foi a potencialidade de acolhimento das diferenças proporcionadas pelas pessoas que compões a IFES, que são permeadas por aspectos culturais, subjetivos, morais e religiosos (SAMPAIO, 2016).

Outro estudo realizado na IFES por meio do grupo de pesquisa foi a dissertação “Inclusão do Surdo no serviço público federal a partir da lei de cotas”, da pesquisadora Taís Gentil Nogueira Gondim (2017). Essa pesquisa contribuiu no levantamento de dados dos servidores com deficiência da IFES e na percepção que os servidores surdos têm em relação à inclusão na instituição.

Em pesquisas realizadas no site da universidade e no NUSEL verifica-se que desde 2002 a instituição instituiu a política afirmativa da Lei de Cotas, visto que desde esse período realizou dezessete concursos públicos e destes dez tinham destinação de vagas para pessoas com deficiência. O interesse desse estudo pela comunidade dos trabalhadores da IFES é pelo fato da pesquisadora fazer parte do grupo de pesquisa vinculada ao Programa de Pós-Graduação em Saúde, Ambiente e Trabalho e por considerar a importância de investigar e contribuir com a implementação de ações de saúde e integralidade direcionadas á saúde do trabalhador, conforme instituído na Política Nacional de Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora, Portaria nº 1.823/2012. Além disso, a pesquisadora responsável pelo presente estudo é servidora da IFES, no cargo técnico-administrativo, na função de terapeuta ocupacional lotada no complexo hospitalar universitário, o que fez com que a mesma se questionasse sobre a permanência dos servidores com deficiência na universidade e quais as ações que a instituição adotava para acolher as diferenças, de forma a efetivar uma adequada inclusão na instituição.

Em contato com alguns profissionais do Serviço Médico foi observado a dificuldade da instituição de implementar ações voltadas à inclusão do servidor com deficiência, o que foi mais um fator motivador para realizar a investigação. Com esse contato inicial e os dados coletados anteriormente por estudos acerca do tema na universidade verifica-se a necessidade e importância de analisar como a UFBA vem construindo as políticas de inclusão voltadas aos servidores com deficiência.

4.3 Contextualizando a Universidade

A UFBA, criada pelo Decreto- Lei nº 9.155, de 8 de abril de 1946, foi inicialmente construída pela junção de diferentes unidades de ensino superior públicas e privadas já existentes no estado da Bahia; sendo, posteriormente reestruturada pelo Decreto nº 62.241, de 8 de fevereiro de 1968. É uma autarquia de ensino superior, com autonomia administrativa,

patrimonial, financeira e didático-científica. Na década de 2000 ampliou seu crescimento do ensino superior ao se tornar tutora de três outras instituições.

Situada no município de Salvador-Ba pode ser comparada ao tamanho de um pequeno município, visto que conta uma população por volta de 50.000 pessoas, sendo 40.000 estudantes, além de docentes, servidores técnicos administrativos e funcionários terceirizados. Seus *campi* encontram-se espalhados em diversas localidades da cidade e exerce um papel central no desenvolvimento baiano, formada por 31 unidades universitárias, três Hospitais Universitários, três museus, quatro residências universitárias, um restaurante universitário, uma creche, um centro de esportes e três fazendas experimentais (UFBA, 2017).

A sua estrutura é formada pelos Órgãos Superiores de Deliberação (Conselho Universitário, Conselho Superior de Ensino, Pesquisa e Extensão, Conselhos Acadêmicos e Assembleia Universitária), de Administração Central (Reitoria e órgãos Estruturantes), de Órgãos de Ensino, Pesquisa e Extensão (Unidades Universitárias e Órgãos Complementares), de Controle e de Fiscalização e Supervisão (Conselho de Curadores) (UFBA, 2010).

O órgão executivo da administração superior é a Reitoria, que é responsável pela coordenação, fiscalização e superintendência das atividades da Universidade. Essas atividades são: ensino, pesquisa e extensão; planejamento e orçamento; gestão de pessoas, assistência aos discentes; manutenção patrimonial e gerenciamento de obras, segurança e gestão ambiental, administração Para auxiliar a execução dessas atribuições conta com o apoio das Pró-Reitorias e órgãos específicos (UFBA, 2010).

Entre as Pró- Reitorias que compõem a universidade esse estudo aproximou-se mais da Pró Reitoria de Desenvolvimento de Pessoas (PRODEP), que, segundo site institucional, é o órgão destinado por gerir, orientar, organizar e executar ações e atividades relativas a administração de pessoal. Além de planejar, elaborar e acompanhar as legislações referentes aos direitos e deveres dos servidores; coordena a admissão, dimensionamento e os projetos e programas direcionados ao desenvolvimento do quadro funcional da instituição (UFBA, 2018).

Essa Pró-Reitoria é subdividida em duas coordenações: Coordenação de Desenvolvimento de Pessoas (CGP) e Coordenação de Desenvolvimento Humano (CDH). A CDH é composta

pelos seguintes setores: Núcleo de Seleção (NUSEL), Núcleo de Capacitação (NUCAP), Núcleo de Qualidade de Vida e Trabalho (NQVT), Núcleo de Avaliação e Progressão, Núcleo de Acompanhamento da Vida Funcional (NAVIF). A CGP é composta pelo Núcleo de Admissão, Afastamento e Benefícios, Núcleo de Orçamento e Finanças, Núcleo de Documentação e Informação e Comissão Permanente de Acumulação de Cargos.

Dentre os setores que compõe a PRODEP vale destacar o NUSEL, NAVIF e o NUCAP que contribuem de forma significativa para implementação da política de inclusão na instituição.

A admissão dos servidores na IFES é realizada através de concurso público. O NUSEL, Núcleo de Seleção, é o setor da universidade responsável por coordenar as seleções para servidores técnico-administrativos e docentes, elaborar e divulgar os editais, realizar homologações e solicitar nomeações; além de encaminhar e acompanhar o processo de lotação provisória dos servidores (UFBA, 2018). Associado ao NUSEL, o Serviço de Seleção, Orientação e Avaliação (SSOA) até 2017 e auxiliava na realização dos processos seletivos para docentes e técnicos-administrativos, com a terceirização desse serviço a partir do ultimo concurso, representantes do SSOA junto com o NUSEL compõe uma comissão de avaliação e acompanhamento junta a empresa terceirizada. O SSOA é um órgão vinculado à Pró-Reitoria de Graduação e tem como atribuição organizar, coordenar, executar e divulgar os processos seletivos dos cursos de graduação e dos concursos de servidores.

Outro setor que tem forte contribuição na trajetória institucional do servidor é o Núcleo de Acompanhamento da Vida Funcional (NAVIF), que é o setor responsável por coordenar o processo de estágio probatório, remoção, sugerir lotação dos servidores, orientar quanto a vida funcional na instituição, manutenção dos bancos de dados que embasam ações de acompanhamento da vida funcional e realizar relatórios para subsidiar as ações do plano de desenvolvimento de pessoas (UFBA, 2018).

Entre os setores vinculados a PRODEP, destaca-se também o Núcleo de Capacitação (NUCAP), que planeja, coordena, realiza e avalia essas ações. Esse setor elabora o Plano Anual de Capacitação, atendendo as demandas da universidade, com o objetivo de qualificar e aprimorar os servidores da instituição.

Sabe-se que a inclusão dos servidores com deficiência não é realizada apenas com setores específicos, necessitando do envolvimento dos diversos órgãos e atores. No entanto vale

explanar a estrutura administrativa da universidade para melhor entender como acontece seu funcionamento e ampliar a compreensão da implantação da política de inclusão.

4.4 Instrumentos da Pesquisa

Nesse estudo foram utilizadas análise de documentos, entrevistas semiestruturadas e em profundidade. Após a produção dos dados foi realizada a triangulação das fontes de dados, ou seja, a convergência das evidências, o que confere mais validade ao estudo (YIN, 2010).

Inicialmente foi realizada uma análise documental em normativas, resoluções e portarias da IFES com o objetivo de averiguar sobre a política de inclusão voltada para os servidores com deficiência da universidade. Para Silva, Almeida e Guindani (2009) a pesquisa documental realiza, a partir de fontes primárias, a captação, compreensão e análise dos documentos através de métodos e técnicas. Essa análise tem o objetivo de identificar informações factuais nos documentos a partir de questões e hipóteses de interesse (CAULLEY, 1986, apud SILVA, ALMEIDA e GUINDANI et al 2009). Posteriormente foi realizado o perfil sociodemográfico dos servidores com deficiência da IFES coletando informações relacionadas às seguintes variáveis: sexo, escolaridade, cargo, lotação, histórico ocupacional, tipo da deficiência, data de admissão, tempo de serviço na lotação atual e tempo de serviço na IFES. Os critérios de inclusão para participação na pesquisa são os servidores, regidos pelo Regime Jurídico da União, que já possuíam deficiência antes de serem admitidos na universidade, independente do tempo na instituição. Não serão considerados os servidores que adquiriram a deficiência por motivo de adoecimento ou acidente após entrada na universidade, visto que essa condição se caracterizaria como retorno ao trabalho.

Os pontos chaves investigados na entrevista foram relacionados ao acompanhamento e crescimento profissional do servidor com deficiência; promoção de ações, tecnologias que favoreçam a inclusão e as dificuldades vivenciadas. Além da averiguação durante o exame admissional da existência de investigação sobre a situação da deficiência e quando são identificadas quais são as atitudes tomadas; existência de ações e programas de educação permanente, assim como é realizado o acompanhamento da PcD ao longo do processo de inclusão. No caso de inexistência, serão verificadas quais as dificuldades que a instituição vivencia para acompanhar esses servidores e quais ações atuais estão sendo direcionadas para

esse propósito. Foram abordados quantos atores foram necessários até a ocorrência da repetitividade dos temas, ou seja, a saturação teórica.

Para a análise dos dados foi empregado a Análise de Conteúdo. Para Minayo (2014) essa técnica de análise de material atinge níveis mais profundo dos relatos e documentos, que vão além dos sentidos evidentes dos materiais, partindo da leitura elementar do discurso. Para tanto relaciona significante com os significados e leva em consideração os fatores psicossociais, culturais e os processos de formação do comunicado. Existem diversos tipos de Análise de Conteúdo e nessa pesquisa foi utilizada a Análise Temática, que segundo Minayo (2014) é uma das abordagens mais indicadas para os estudos qualitativos em saúde.

Para Bardin (1977) reiterado e ampliado por Minayo (2014) na sua aplicação na Saúde Coletiva, definem a análise de conteúdo como uma técnica que utiliza métodos ordenados e objetivos de representações dos conteúdos e elementos das mensagens. Esse método vai além das palavras, ele procura compreender o que está expresso na mensagem.

Para as autoras a análise de conteúdo é constituída de três etapas: a pré-análise, a exploração do material e a interpretação e dedução dos resultados. Na fase de pré-análise são elegidos os documentos que serão analisados, definido as hipóteses e objetivos, formulados os indicadores que orientam a interpretação. É nesse período que ocorre a leitura flutuante, onde o pesquisador é permeado por impressões e orientações do texto, são realizados os recortes e sua categorização. Segundo Minayo (2014) é a fase em que ocorre contato intenso do pesquisador com os relatos encontrados, em que se elege a forma de categorização, as unidades de contexto e recortes que guiarão a análise.

Ainda nessa fase Bardin (1977) refere que é necessário atender a algumas regras, tais como a regra da exaustividade, da representatividade, da homogeneidade e da pertinência. A regra da exaustividade determina que se considere todos os elementos do material escolhido, utilizando o princípio da não seletividade dos materiais. A regra da representatividade admite que seja eleita uma amostra desde que ela seja fidedigna e representativa do universo escolhido. Quanto mais diversificado for o material maior tem que ser o tamanho da amostra. A regra da homogeneidade afirma que deve existir semelhança nos critérios dos documentos selecionados, o qual não devem ter bases heterogêneas. A regra de pertinência refere que os documentos devem corresponder aos objetivos da análise.

Na fase de exploração do material é realizada a transformação do material bruto em conteúdos representativos e válidos por meios de recursos como recorte, junção e enumeração. É o momento de definir as categorias que direcionam a organização dos relatos. Diversas unidades de registro podem ser consideradas, tais como a palavra, um personagem, acontecimentos ou tema (BARDIN, 1977; MINAYO,2014).

Ainda segundo as autoras na construção das categoriais de análise é necessário discriminar os elementos do texto e classificar numa determinada organização. Existem diversas formas de categorização, por temas, por semelhanças de sentidos, funções gramaticais, entre outras. Estas devem ser homogêneas, precisam exaurir todo conteúdo do texto, sendo que cada item do conteúdo deve pertencer a uma única categoria, além de ser objetivas e pertinentes.

Nessa pesquisa foi utilizada o tema como norteador das categorias de análise. Para Bardin (1977) a escolha do tema como unidade de registro é muito utilizado na análise temática e pode ser definido como um elemento de sentido e não necessariamente pela frequência que aparece como uma unidade linguística. Vale ressaltar, que na análise qualitativa a inferência é realizada pela presença da unidade de registro e não no quantitativo de suas ocorrências.

Já na terceira etapa, que é o tratamento dos resultados e interpretação, o pesquisador elabora interpretações e relaciona ao quadro teórico (MINAYO, 2014).

4.5 Aspectos Éticos

Segundo Minayo (2014) a ética na pesquisa vai além das normas dos Comitês de Ética e de procedimentos pré-estabelecidos, ela permeia toda a construção da pesquisa, desde a escolha do objeto de estudo, sua construção, resultados e as relações institucionais e com a equipe envolvida no projeto. No presente estudo a autora é ao mesmo tempo pesquisadora e profissional da IFES, atuando no Complexo Hospitalar Universitário Professor Edgar Santos, que é uma das unidades pertencentes à instituição federal. O interesse pela inclusão das pessoas com deficiência sempre foi objeto de interesse da pesquisadora, no entanto a mesma nunca realizou contato direto com os servidores com deficiência e/ou gestores da instituição e sua aproximação com o tema de estudo se iniciou recentemente com participação em grupo de trabalho existente na universaidade sobre atenção à pessoa com deficiência na IFES.

Para Minayo (2014) o pesquisador é um indivíduo que possui interesses, valores e crenças logo, interfere no seu objeto de estudo, que interfere também sobre ele, numa ação reciproca.

A reflexividade pode ser entendida como o processo em que o campo afeta o autor e sua obra, assim como o pesquisador interfere e modifica o campo e a vida social. Nesse sentido, é fundamental uma postura reflexiva do pesquisador, que o mesmo observe sua postura no campo, sem perder sua capacidade de estranhamento, o que compromete a pesquisa. E foi partindo desse pressuposto que foi desenvolvido todo o percurso do projeto e será desenvolvida a pesquisa.

Na pesquisa foi respeitada a dignidade e autonomia dos participantes, esclarecendo os riscos e benefícios do estudo, entendendo que os benefícios superam os riscos, uma vez que a pesquisa irá contribuir para uma maior inclusão desses servidores no ambiente de trabalho, facilitando a diminuição do estigma e preconceito que permeiam a vida desses sujeitos e assegurando aos participantes o retorno do projeto de forma que beneficiem os mesmos, por meio do aperfeiçoamento da implantação da política de inclusão da PcD no trabalho. Além disso, foram tomadas medidas que favorecem a diminuição dos riscos, tais como: sigilo na identificação dos participantes e confidencialidade das informações, sem uso para outro fim que não os objetivos da pesquisa; ambiente privado durante a coleta dos dados; medidas para não ocasionar desconforto com os participantes e seus colegas de trabalho e superiores, e não exposição ou qualquer forma de discriminação perante a comunidade institucional e geral. Foi facultado aos sujeitos se retirar da pesquisa no momento em que desejarem, sem qualquer ônus ou preconceitos para os mesmos. Vale ressaltar que para conhecer como ocorre a inclusão dos servidores com deficiência na IFES e descrever as tecnologias e ações adotadas pela instituição é imprescindível a produção de dados na interlocução com os participantes, não existindo outro meio de se obter tais dados, sendo necessária a pesquisa da forma como foi planejada. Os valores culturais, sociais, morais, religiosos e éticos dos participantes e da instituição também foram respeitados. Ao final do estudo os participantes e a instituição terão retorno sobre os resultados, com acesso integral à pesquisa, de forma que possa contribuir para melhorar na vida laborativa dos trabalhadores com deficiência que vivenciam o processo de inclusão no trabalho nessa IFES. Aos participantes do estudo foi solicitado o consentimento para participação de forma prévia, livre e esclarecido e foi entregue o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, com informações em linguagem clara e acessível, bem como a aprovação do estudo no Comitê de Ética, estando de acordo com os princípios éticos de uma pesquisa e da Resolução do Conselho Nacional de Saúde 466/12. Ademais, a pesquisa está de acordo com os princípios da Declaração Universal sobre Bioética e Direitos Humanos. Existe atenção à dignidade e direito humanos, com respeito aos seus interesses e liberdades

fundamentais. Todos os sujeitos foram tratados de forma equânime, sem nenhuma opressão, discriminação e estigmatização. Existe uma responsabilidade social pela pesquisa e pela saúde dos indivíduos, com promoção da saúde e proteção aos danos e estímulo ao desenvolvimento social.

5. RESULTADOS E DISCUSSÕES

5.1 A Instituição Federal de Ensino Superior e seus Reitorados

Como apresentado anteriormente para uma adequada compreensão sobre a implantação de políticas públicas é importante levar em consideração alguns fatores, tais como a relação entre os marcos reguladores de cada momento histórico e as bases organizacionais do contexto da implantação, a influência da sociedade e as possibilidades e limites dos gestores (FLEURY E OUVERNEY, 2012). Segundo Champagne e colaboladores (2011) uma das perguntas que devem ser respondidas é como o contexto favorece a implantação do programa desejado.

Partindo desse pressuposto, entender como os determinantes políticos, econômicos e sociais se configuraram em cada momento histórico e sua interferência na gestão universitária, através dos reitorados, é fundamental para a compreensão de como se instaura a implantação da política afirmativa para PcD na IFES.

Sabe-se que a universidade é uma instituição social regida por regras, normas e valores e possui uma relação íntima com o corpo social, uma vez que traduz a estrutura, forma de gerir da sociedade e acompanha as transformações sociais, econômicas e políticas da comunidade. Exemplo disso são as divergências de opiniões, ações e formas de pensar dos indivíduos que a compõe e que expressam os antagonismos da sociedade (CHAUI, 2003).

Ademais, é uma instituição autônoma, que independente do Estado ou religião produz saberes que são direcionados por sua própria lógica, necessidades e interesses. Foi a partir da Revolução Francesa que se transformou em uma instituição republicana, pública e laica e, com as revoluções e lutas sociais e políticas do século XX, essa instituição passou a ser indissociável da ideia da democracia e democratização do saber, sobretudo com a concepção da educação e cultura como integrantes da cidadania e direito do cidadão (CHAUI, 2003).

É no bojo desse ideal que a universidade pública assume um papel social importante e transformador. Através de seus elementos característicos, que são a pesquisa, ensino e extensão, produz e difunde seus conhecimentos, colaborando de maneira crítica e contemporânea para a superação dos desafios e dificuldades da sociedade. Para Glat e Pletsch

(2010) a extensão universitária é um processo de inserção social consciente que acarreta em produção de saber e concretização em práticas sociais.

É com essa função que se pode afirmar a atribuição importante que essa instituição social tem na efetivação da inclusão, tanto para contribuir na formação de indivíduos que possuem limitações funcionais e são, muitas vezes, alijados da sociedade, como favorecer a inserção desses sujeitos no campo de trabalho com condições dignas de inserção e participação.

A inclusão das PcD foi pauta da aprovação dos textos da Convenção nº159/83 da OIT, por meio do Decreto Legislativo nº 51/1989, que orientou a garantia de trabalho adequado e em igualdade de oportunidades para as PcD, sendo ratificada pela ONU em 2006, com a aprovação do primeiro documento de direitos humanos do século XXI, a Convenção Internacional de Direitos da Pessoa com Deficiência (BRASIL,2007). Discussões sobre o direito a inserção desses sujeitos no mundo do trabalho e nos diversos espaços da vida de forma digna e adequada são asseveradas em inúmeras normativas internacional e nacionalmente.

A UFBA no desenvolvimento baiano teve um papel significativo, contribuindo para a formação de profissionais de destaque no estado, tais como Milton Santos, Gilberto Gil, João Ubaldo Ribeiro, Marighella, Capinam, que contribuíram para as transformações sociais, culturais e políticas da Bahia.

Para a execução do seu papel social as ações dos seus gestores na formulação e operacionalização das políticas contribuem para a inclusão social, valorização humana e dos trabalhadores. A assunção de determinados atores políticos na gestão universitária sofre forte influência da conjuntura social e dos princípios políticos dos indivíduos que estão no poder.

O primeiro concurso público da referida IFES com destinação de vagas para PcD aconteceu no ano de 2002. Nessa época a universidade era gerida pelo Prof. Heonir Rocha, que exerceu o mandato de 1998-2002 e teve como vice-reitor Prof. Othon Fernando Jambeiro Barbosa. Nesse contexto, o cenário nacional era marcado pela presença do neoliberalismo, do financiamento privado das politicas sociais e pela presença do setor privado na prestação de serviços da sociedade, iniciado pelo governo de Fernando Collor, Itamar Franco e consolidado por Fernando Henrique Cardoso (1995-2003). Foi nesse momento histórico que aconteceu a disputa pelo reitorado, divulgado pela imprensa 03 meses antes do pleito. Inicialmente tiveram como candidatos Prof. José Antônio Almeida de Souza, que propôs a

continuidade do trabalho do Reitor anterior e Prof. Antônio Albino Canelas Rubim que teve como proposta realizar uma administração racional, com construção de prédios novos; posteriormente se candidataram os docentes Prof. Luis Filgueiras, que defendia os movimentos sociais e a oposição à privatização do ensino superior, e Prof. Heonir de Jesus Pereira da Rocha, que pregava uma plataforma direcionada a solucionar questões internas da universidade. A eleição ocorreu em um período de 37 dias de greve nacional dos servidores e o Professor Luis Filgueiras recebeu a maioria dos votos, no entanto não pode exercer o mandato, uma vez que o reitor escolhido foi o médico Heonir Rocha[2] (MARQUES, 2010).

Segundo Varela, Baraúna e Freitas (2011), Prof. Heonir Rocha teve como um dos pilares da gestão ampliar o atendimento as demandas da sociedade, orientadas pelas diretrizes da inovação, transformação e participação. No entanto, pontua dificuldades com escassez de recursos para sanar contas básicas, como água e telefone e ausência de decisão política do governo com as IFES. Esse contexto nacional caracterizado pela ausência de atenção política para as universidades federais pode ser observado com a redução de investimentos na educação superior, conforme pontuado por Prof. Heonir Rocha, e presença de projetos de privatizações. Para Santos (2005) essa tendência de descapitalização da universidade pública ocorre em um contexto mundial, sendo observada nos países centrais, da periferia e semiperiferia, mas com consequências diferenciadas em cada localidade. No Brasil, a orientação do relatório do Banco Mundial de 2002 foi de não expandir as verbas para a universidade pública associada à diminuição dos gastos com os alunos, tendo como solução a erradicação da gratuidade no ensino público.

A proposta do governo da época foi uma "revolução administrativa" na educação superior, que associava à autonomia universitária a destinação de verbas condicionadas à avaliação de desempenho. Essa forma de compreensão de independência subordinada a interesses externos limita e distorce os propósitos de uma instituição educacional. Para Chaui (2003) a autonomia universitária diz respeito à independência nas políticas acadêmicas, nos projetos e

[2] De acordo com a Lei nº 9.192 de 21 de dezembro de 1995, regulamentado pelo Decreto nº 1.916 de 23 de maio de 1996, o Reitor e o Vice-Reitor de universidade mantida pela União serão nomeados pelo Presidente da República, escolhidos dentre os indicados em listas tríplices elaboradas pelo colegiado máximo da instituição, instituído para esse fim. Dessa forma, o formato da eleição acontece com uma consulta pública à comunidade universitária para a composição pelo Conselho Universitário (CONSUNI) de uma lista com três nomes, lista tríplice, obedecendo à ordem de votação, sendo encaminhada para o Ministério da Educação (MEC) que indica o Reitor. Na eleição supracitada o Drº. Heonir Rocha ficou em segundo lugar na votação e a escolha da comunidade acadêmica, que foi o Drº Luis Filgueiras, não foi respeitada pelo MEC.

gerenciamento administrativo, financeiro e patrimonial. Pode ser compreendida de três formas: a autonomia institucional, que se refere à política acadêmica em relação aos governos; autonomia intelectual, que se refere a independência quanto a religião, interesses partidários, empresarias e financeiros; autonomia de gestão financeira, que é a garantia de recursos orçamentários de acordo com as necessidades locais do ensino e pesquisa.

Para a efetividade dessa autonomia é necessária transparência interna e externa, orçamento participativo, bem como uma comunicação clara, dialógica e constante com a sociedade. Ademais, a determinação universitária por suas linhas de pesquisas e prioridades tem que ocorrer de acordo com suas necessidades, em contraposição a subordinação às agências de financiamento (CAHUI, 2003).

Somando-se a isso, o discurso do governo da época tem a marca da educação superior composta por instituições públicas e privadas, o que embasa a política de privatização com diminuição de investimentos, estabilização dos vencimentos dos servidores e redução de concursos públicos (SILVA JR e SGUISSARDI, 2005). Assim sendo, há um aumento dos cursos privados, privatização interna das universidades públicas, redução das verbas públicas para seu financiamento e o empresariamento da educação superior, ocasionando um sucateamento das universidades públicas (LIMA, 2005; CUNHA, 2003).

Em um contexto nacional de ausência de concursos públicos e redução de verbas, evidencia-se a dificuldade de implementação da Lei de Cotas, o que só ocorreu no final da gestão do Prof. Heonir Rocha, em 2002, apesar desse direito já ser normatizado através da Lei 8112/1990 e Decreto 3.298/1999.

Após esse período, assumia a presidência do Brasil Luiz Inácio Lula da Silva e, segundo Lima (2005), inicia-se uma fase de transição política para o social-liberalismo, que defende o Estado mais próximo da sociedade para exercer a gestão, execução e financiamento da totalidade das políticas econômicas e sociais. Na plataforma de governo propagava a educação como direito social básico, fundamental para vencer a dependência econômica, tecnológica e cultural do país, propondo democratizar o acesso e a garantia de permanência nesses espaços.

No texto UFBA na Memória, Marques[3] (2010) retrata momentos de crise vivenciada por esta IFES, com uma estrutura física deteriorada, acúmulos de dívidas e escassez de servidores técnicos - administrativos e docentes em seu quadro funcional. Para solucionar essas dificuldades, buscou-se financiamento de outras fontes para execução de projetos, o que era estimulado pelo governo e criticado por uma parcela de docentes da universidade.

A proposta do governo era continuar com o crescimento da educação superior, que estava concentrado nas instituições particulares e direcionar recursos existentes para o âmbito federal. Dessa forma, o governo priorizou o modelo universitário público e autônomo, criou novas universidades federais, construiu novos campi nas IFES já existentes e realizou concursos públicos para docentes e técnico-administrativos. No entanto, essas ações supracitadas não foram implementadas em toda a sua completude, com prevalência do predomínio do setor privado no contexto educacional de ensino superior (CARVALHO, 2014).

Ainda segundo o autor, no segundo mandato do presidente Luiz Inácio Lula da Silva houve um maior crescimento econômico, o que ocasionou disponibilidade de verba para custeio de pessoal e investimento. Ademais, houve inclusão de novas alternativas para entrada nas universidades e promoção das políticas afirmativas direcionadas a negros, pessoas de baixa renda e proveniente de escolas públicas, no entanto sem efetiva implementação nesse primeiro mandato.

Nesses oito anos do governo Luiz Inácio Lula da Silva a IFES foi gerida por Prof. Naomar de Almeida Filho e Prof. Francisco José Gomes Mesquita (2002-2010). Na disputa eleitoral do primeiro mandato Prof. Naomar Filho concorreu com os docentes Roberto Paulo Araújo, Nice Americano da Costa e Othon Jambeiro, vice-reitor da universidade. Na sua reeleição (2006-2010) recebeu o maior número de votos do corpo docente e técnico-administrativo, e ficou em segundo lugar no segmento estudantil, atrás de Prof. Nelson Pretto. Tiveram como candidatos nessa eleição Prof. Naomar Filho, Prof. Jailson Andrade e Prof. Nelson Pretto. Segundo Teixeira (2011) nesse período ocorreu na instituição a duplicação das ofertas de vagas na graduação e o triplo no ensino de pós -graduação. Sua característica foi abertura da

[3] Maria Inês Marques é Professora Associada III do Departamento de Educação-Faced/ UFBA. Graduou-se em História pela Universidade Federal do Espírito Santo e fez Doutorado no campo da História da Educação Superior pela UFBA. A obra UFBA na Memória foi defendida originalmente como tese de doutoramento em 2005, orientada no seu inicio pelo Prof. Felippe Serpa

universidade para as demandas sociais e políticas da sociedade, com projetos que se direcionavam para mudanças na arquitetura acadêmica da IFES e implementação do Programa de Ações Afirmativas, que estabelecia cotas nos cursos de graduação para alunos oriundos de escolas públicas que fossem negros ou índios. Foi no ano de 2002 que foi criado o Comitê Pró-Cotas e em 2005 foi implantada a política de reserva de vagas para estudantes advindos do ensino público, destinando 45% das vagas para todos os cursos. Além disso, como forma de subsidiar essas ações inclusivas, em 2006 foi instituída a Pró-Reitoria de Ações Afirmativas e Assistência Estudantil (PROAE) (UFBA, 2017).

As ações afirmativas[4] são essenciais para o processo de inclusão e se caracterizam por um conjunto de políticas públicas ou medidas provenientes de órgãos públicos ou privados, obrigatórias ou facultativas, que tem como objetivo incluir indivíduos que são marginalizados da sociedade, garantindo a estes a igualdade de acesso e efetivação dos seus direitos sociais fundamentais. Essas medidas são formas de compensar restrições e danos consequentes de ações discriminatórias- cultural, estrutural, consolidadas na sociedade- originárias do passado, tais como preconceitos de raça, gênero, classe social e deficiência (BRASIL, 2007; GOMES, 2001).

O propósito não é apenas superar a adoção de medidas proibitivas à prática da discriminação, mas promover transformações culturais, psicológicas, pedagógicas e sociais importantes, suscitando nos sujeitos o respeito ao princípio do pluralismo e da diversidade humana nas relações sociais. Originalmente se caracterizavam como simples estímulo pelo Estado para que os atores políticos responsáveis pelas deliberações refletissem sobre as questões de vulnerabilidades para a tomada de decisão. Diante da não efetividade dessas intervenções as ações afirmativas passaram a ser traduzidas em obrigação de oferta de cotas rígidas para a entrada dos grupos sociais minoritários nos setores sociais. Vale ressaltar que essas ações não se resumem ao estabelecimento de cotas (GOMES, 2001); e possuem um caráter temporário, devendo se extinguir quando a condição de igualdade tenha sido estabelecida (GUGEL, 2006).

[4] As ações afirmativas foi empregada inicialmente nos Estados Unidos da América (EUA) como forma de minimizar a marginalização econômica e social dos negros, sendo posteriormente estendida para outros grupos sociais vulneráveis, a exemplo das PcD, e adotadas em outros países. Nos EUA é designada como "ação afirmativa" e na Europa como "discriminação positiva", "ação positiva" (GOMES, 2001).

O mandato do Prof. Naomar Filho teve uma influência direta do contexto nacional na trajetória da universidade. Exemplo disso foi o lançamento no período de 2008-2012 do Programa de Apoio ao Plano de Reestruturação e Expansão das Universidades Federais (REUNI), que previa redução de gastos por discentes e destinação de recursos para aquisição de bens, serviços essenciais, despesas de custeio e pessoal e investimentos na infraestrutura. Esse foi um dos grandes marcos da gestão de Prof. Naomar Filho que, apoiado pelo contexto político nacional, mas com resistências locais, implantou o REUNI no seu segundo mandato. Com o programa foram instituídos 28 novos cursos de graduação e 4 Bacharelados Interdisciplinares, 7 cursos de Educação Superior Tecnológica, 16 turmas de Licenciaturas especiais e 21 novas turmas de cursos já existentes (UFBA, 2011).

O REUNI possibilitou também a ampliação de cargos para concursos docentes e técnico administrativos, com consequente aumento de vagas para PcD, mas com limitações no quantitativo disponibilizado em virtude da aplicabilidade da lei pela IFES. A criação do Núcleo de Assistência à Pessoa com Necessidades Especiais (NAPE) aconteceu nessa gestão e foi forte impulsionador para as discussões relacionadas às PcD, que se iniciou através do segmento dos estudantes de graduação.

Teixeira (2011) afirma que nomes de destaque como Boaventura Santos e Anísio Teixeira contribuíram fortemente em relação às reflexões sobre a reforma universitária e desenvolvimento do ensino superior, o que pode ser visualizado na construção em 2008 do projeto pedagógico dos Bacharelados Interdisciplinares, que integram formas diversas de conhecimentos, com relação entre as ciências, humanidades e artes, fortalecendo abordagens inter e transdisciplinares.

A próxima gestão da reitoria na IFES foi realizada por Prof. Dora Leal Rosa (reitora) e Prof. Luiz Rogério Bastos Leal (vice-reitor), no período de 2010-2014. A disputa eleitoral teve como candidatos Prof. Roberto Paulo de Araujo / Prof. Modesto Jacobina (Chapa 2) e Prof. João Augusto da Rocha/ Prof. Adelmário Spínola(Chapa 3). Com a maioria dos votos em todos os segmentos da instituição (docentes, técnico-administrativos e discentes), Dora Leal venceu o pleito com o slogan “consolidar e inovar”, dando continuidade à gestão anterior.

Nessa gestão foi implantado o Sistema de Seleção Unificada (SISU), aumento no número de bolsas estudantis e investimento em infraestrutura. Porém, obras sem conclusão, pendências relacionadas à manutenção predial e restrição do Governo Federal para contratação de novos servidores, como estabelecido no REUNI, foram limitadores para execução de suas ações

(UFBA, 2013). Em relação à destinação de vagas em concurso público para PcD observa-se um mandato onde um menor número de vagas foram oferecidas para esse segmento da população, o que não pode ser justificado somente pela quantidade de oferta de concurso na IFES, mas pela ausência de disponibilidade de cotas para PcD como acontecia em gestões anteriores.

No contexto nacional a presidência foi assumida por Dilma Roussef (2011-2014) que deu continuidade as ações planejadas no governo de Luiz Inácio Lula da Silva. Para Ferreira (2015) nas ações educacionais o governo deu seguimento ao REUNI, as ações de ampliação do ensino superior público, principalmente com a interiorização das universidades, e a implantação do programa "Ciências sem Fronteiras". No entanto, as universidades ainda continuaram a assumir papéis que associam seu modo de funcionamento a indicadores quantitativos de produtividade.

De 2014 até a data atual a IFES tem como reitor Prof. João Carlos Salles e vice-reitor Prof. Paulo César Miguez de Oliveira. Esses gestores ganharam a eleição na maioria dos segmentos dos trabalhadores e discentes, vencendo os candidatos Prof. Dirceu Martins, Prof. Nelson Pretto e o antigo vice-reitor Prof. Luiz Rogério Leal. João Carlos Salles propõe atuar com compromisso social, mantendo a universidade como espaço público e democrático. Reitera que a democracia não é realizada por decreto, sendo necessárias deliberações coletivas, como a promoção de espaços coletivos de debates e a integração da gestão. Um marco desse reitorado foi a concretização do Congresso da UFBA nos anos de 2016 e 2017 que discutiu sobre diversas temáticas na universidade, inclusive sobre a inclusão das PcD na IES temas relacionados a diversidade no contexto universitário. Pode-se afirmar que esse momento na instituição é de grande avanço para implementação de ações inclusivas direcionadas as PcD.

No entanto, o cenário nacional não é favorável à implementação de ações democráticas. A partir de 2014 houve continuidade de contenção orçamentária e investimentos que eram direcionados ao REUNI foram interrompidos na medida em que não se manteve as perspectivas dos gastos planejados, ocasionando atrasos e obras incompletas na universidade, além de desequilíbrios nas contas no ano de 2015. Esses empecilhos foram acentuados com o aumento das restrições pelo governo que levou a dificuldade na manutenção dos contratos de trabalhadores terceirizados e demandou da universidade reformulações nos contratos e cortes de gastos (UFBA, 2017).

Segundo o Plano de Desenvolvimento Institucional (UFBA, 2017) em 2017 continuou o corte de verbas destinada às universidades federais, o que dificultou a concretização de ações que

voltadas para a formação com qualidade e equidade. Observa-se uma tendência ao retrocesso e desmonte das instituições federais de educação, que já vinham com reduzidas verbas destinadas ao seu custeio e, atualmente, estão com perdas orçamentárias significativas e notoriamente insuficientes para suas despesas básicas e garantia da formação com qualidade. No PDI prevê-se a implementação do regime de cotas para a pós-graduação, dando continuidade as ações afirmativas (UFBA, 2017). Esses fatores limitadores, que são decorrentes do contexto nacional, se traduzem em obstáculos pontuadas pelos gestores que dificultam a implementação da política de inclusão para PcD.

5.2 A aplicabilidade da Lei de Cotas: Analisando os Editais na IFES

O ingresso para cargos, empregos e funções públicas da administração pública direta ou indireta[5] de qualquer dos Poderes da União, Estados, Distrito Federal e Municípios ocorre mediante concurso público de provas ou provas e títulos. A Constituição Federal, no art. 37, estabeleceu reserva de cargos e empregos públicos para PcD como forma de equiparar as desigualdades e discriminação sofrida por essa parcela da população.

A legislação garante que a participação desses indivíduos ocorra em condições de igualdade com os outros candidatos, em relação ao conteúdo das avaliações, critérios de aprovação, realização das provas e escore mínimo exigido (GUGEL, 2006; ASSIS E POZZOLI, 2005; BRASIL, 1999). Todavia, essa participação nos certames frequentemente é conflituosa, em virtude da falta de preparo da administração pública em atender aos princípios constitucionais de adequado acesso e reserva de vagas. Exemplos desses despreparos podem ser constatados em editais pouco acessíveis, não quantificação de servidores com deficiência em seus quadros funcionais, desrespeito a ordem de classificação entre as listas geral e especial, não disponibilização de reserva de vagas para todos os cargos, ausência de acompanhamento nos estágios probatórios, entre outras (GUGEL, 2006).

O Ministro de Estado do Planejamento, Orçamento e Gestão é o responsável por autorizar a realização de concursos públicos para os órgãos da administração pública federal direta, autárquica e fundacional. O trâmite se inicia com a solicitação do órgão para autorização a realização do concurso ao Ministério de Planejamento, Orçamento e Gestão, indicando a descrição do processo de trabalho, disponibilidade de vagas em cada cargo, quadro de movimentação de pessoal dos últimos três anos, contendo as vacâncias, entre outros. A

[5] A IFES do estudo é uma autarquia, pertencente a administração pública indireta, ou seja, são criadas por lei com autonomia política, administrativa e financeira.

autorização para realização do certame está sujeita à conformidade das prioridades governamentais, necessidades da administração e existência de recursos orçamentários (BRASIL, 2009; GUGEL, 2006).

O ponto de partida para entender o percurso dos servidores com deficiência na IFES foi compreender como ocorre a elaboração e divulgação dos editais[6] para realização dos concursos públicos e a determinação do quantitativo de vagas para PcD estabelecido em cada edital. Considera-se que um dos passos iniciais para implantação da política de inclusão é estabelecer reserva de vagas para as pessoas com deficiência nos concursos públicos, o que garante a entrada na universidade. A instituição da Lei de Cotas representa um avanço institucional que indica a possibilidade da universidade transformar uma estrutura que institucionalizou o conservadorismo e os ideais da elite brasileira.

A indicação para a abertura de concursos na instituição é realizada através de solicitação da administração central a Pró Reitoria de Desenvolvimento de Pessoas (PRODEP). Normalmente a cada dois anos o NUSEL realiza um levantamento das vacâncias dos cargos e, quando tem um quantitativo maior de vagas para repor, é realizado o processo seletivo. Até 2016 os concursos eram realizados pelo NUSEL em parceria com o SSOA (Serviço de Seleção, Orientação e Avaliação) - atualmente CSOA (Coordenação de Seleção, Orientação e Avaliação) - o primeiro era responsável pelo controle de vagas e elaboração do edital e o segundo pela logística do concurso (escolha dos locais para realização da seleção, aplicação das provas, entre outros). No ano de 2016 e o aumento das demandas internas da universidade, a realização dos concursos públicos passou a ser terceirizada para uma empresa privada, através de licitação, com a criação de uma comissão interna da IFES para acompanhamento e supervisão da empresa responsável pela realização das provas. A empresa ganhadora da licitação é responsável pela elaboração do edital, divulgação, construção das provas e logística.

Observa-se que ao longo dos anos, no momento da elaboração e divulgação dos editais para a seleção, não existia preocupação da universidade com a promoção da acessibilidade dos materiais divulgados para os candidatos com deficiência. Nas normativas direcionadas à inclusão das pessoas com deficiência é possível constatar inúmeras prerrogativas que garantem acessibilidade e igualdade, um exemplo é o Decreto nº 3298/1999 que determina

[6] O edital de concurso público é documento oficial do processo seletivo e constitui sua lei interna. Nele constam os atos preparatórios e contínuos pra execução do certame e a legalidade é preceito fundamental (GUGEL, 2006).

igualdade de condições entre as PcD e os demais candidatos na inscrição nos concursos públicos.

No entanto, essa ausência de preocupação na acessibilidade dos editais é uma barreira para essas pessoas, principalmente para aquelas que possuem limitações sensoriais, e restringem sua autonomia[7]. Essa limitação de acesso produz, inevitavelmente, a diminuição no poder de decisão e escolhas dos indivíduos.

Para Forgiarini (2012), Ribeiro, (2006), Munõz e Fortes (1998) e Tykanori (1998) o significado etimológico de autonomia vem do grego "auto" (por si mesmo; próprio) e nomos (regra, norma, lei) e é compreendida como autogoverno, autodeterminação dos indivíduos em expressar as decisões a respeito de sua vida, saúde e relações sociais, o que não significa autossuficiência, independência ou poder ilimitado. É a possibilidade de exercer a liberdade de pensamento e escolhas independente de pressões internas ou externas, de gerar normas e ordens de acordo com cada situação vivenciada. Vale ressaltar que o indivíduo não nasce autônomo, tornar-se autônomo, sofrendo influência de fatores biológicos, psíquicos e socioculturais (MUNÕZ E FORTES; 1998). Dessa forma, possibilitar que o sujeito seja autônomo, com condições de vivenciar essa capacidade é essencial quando se trata da inclusão.

A atenção direcionada a acessibilidade acontecia somente para aplicação das provas, caso o candidato sinalizasse suas necessidades no momento da inscrição. Essa determinação também consta na legislação, assegurando aos candidatos com deficiência condições diferenciadas para realização da prova, caso fosse requisitado pelo mesmo. Até o ano de 2016, quando a responsabilidade pela realização do concurso era atribuição exclusiva dos órgãos da IFES, o SSOA era o setor responsável pela logística e se articulava com algumas instituições do município, tais como Instituto dos Cegos e Faculdade de Letras. Diante das necessidades específicas e para promoção de suporte à realização das provas poderiam ser confeccionados materiais em braile, libras, aquisição de equipamentos de suporte, entre outros. A verba para realização das ações elencadas acima era proveniente dos pagamentos das inscrições no

[7] Autonomia é um termo advindo do significado de autogoverno das cidades-estado independentes e a partir da década de 60, no Brasil, com as lutas pelos direitos fundamentais a saúde e cidadania foi introduzida na assistência a saúde e a biomedicina, em 1970, onde o sujeito passou de um ser passivo para um indivíduo ativo, com poder de escolhas (RIBEIRO, 2006; MUNÕZ E FORTES, 1998).

concurso. No momento que a realização da seleção passou a ser terceirizada essa atribuição ficou a cargo da empresa responsável pelo concurso, sem envolvimento direto da universidade. Isso indica a necessidade de articulação entre a UFBA e as instituições públicas de referência a PcD.

Gugel (2006) afirma que a efetivação da igualdade de condições para inscrição e realização do concurso ocorre por meio de disponibilização de supervisão, orientação e ajuda técnica, entre outras tecnologias que possibilitem as PcD compensar as limitações funcionais e barreiras da mobilidade e comunicação com pleno uso de suas capacidades.

Um avanço da IFES para a garantia dos direitos e inclusão dessas pessoas foi a tentativa realizada pelo Núcleo de Assistência à Pessoa com Necessidades Especiais (NAPE) em disponibilizar no concurso de 2016 um edital adequado às necessidades das pessoas com surdez e cegueira. Reflexões sobre essa temática são observadas na universidade, mas sua implementação ainda não ocorreu de forma efetiva, visto que a dificuldade na articulação entre os gestores internamente e as mudanças frequentes no edital impossibilitaram que o recurso de acessibilidade do documento ficasse disponível durante todo o período e fases da seleção.

Outro ponto de destaque está relacionado à definição das vagas para PcD nos concursos públicos. Para Gugel (2006) o edital do concurso tem que estabelecer de forma clara e em cláusula específica a distribuição de vagas da reserva de cotas. Segundo a lei nº 8112/90 serão reservadas até 20% das vagas oferecidas no concurso para as PcD, esse direito foi regulamentado pelo Decreto nº 3298/1999 que estabeleceu o percentual mínimo de vagas, que é 5%, e aproximação até o número inteiro subsequente, caso a aplicação desse percentual enseje em número fracionado.

Ainda segundo a autora, o percentual das vagas deve incidir sobre o total das vagas disponibilizadas. Um exemplo foi o posicionamento do Supremo Tribunal Federal (STF) no julgamento de recurso extraordinário em Divinópolis (MG) que deliberou que a reserva de vagas para PcD, no concurso do julgamento, fosse estabelecida sobre o total de cargos e empregos públicos do certame. No entanto, se o quadro da carreira for estabelecido em especialidades, a designação da reserva de vagas será realizada proporcionalmente ao número de vaga de cada especialidade (FÁVERO, 2004; GUGEL, 2006).

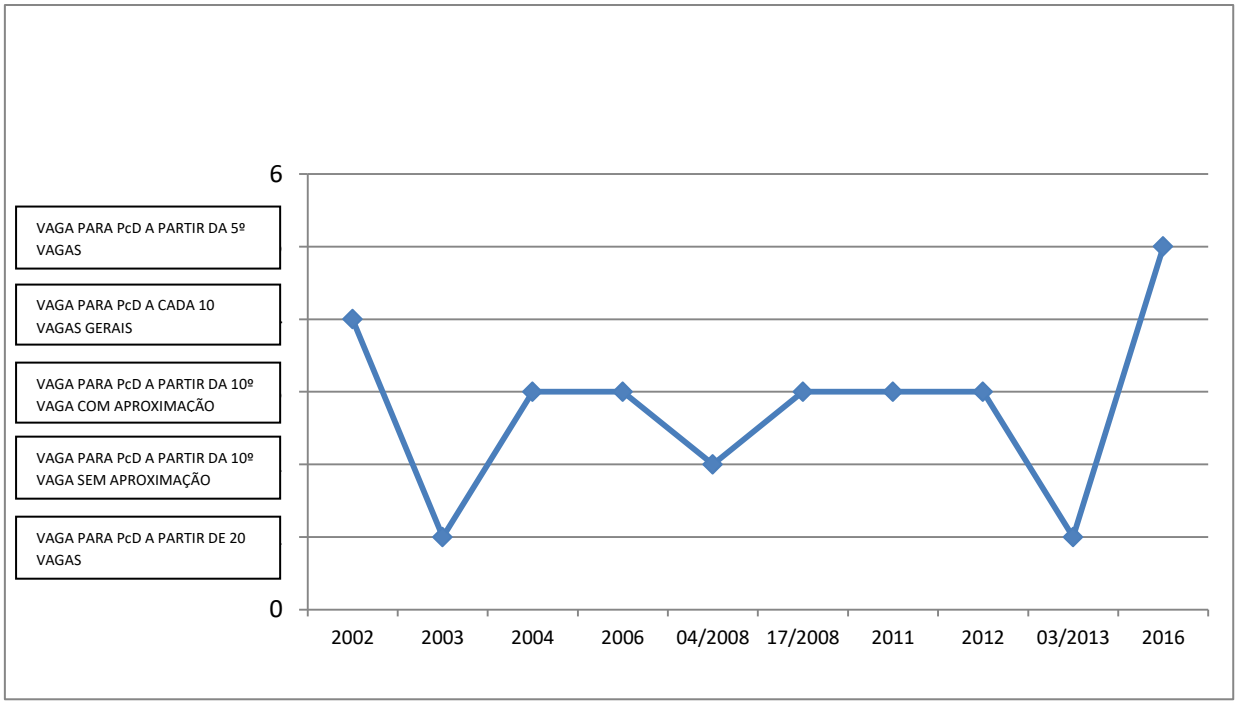
Caso ocorra a disponibilização de apenas uma vaga e a administração pública verifique que não tenha quantitativo de servidores com deficiência em parâmetros razoáveis no seu quadro funcional poderá designar essa única vaga para PcD, de acordo com a Constituição Federal e lei nº 7853/99 (FÁVERO, 2004; GUGEL, 2006).

Foi no Edital n º1/2002 que a IFES implementou a Lei de Cotas e inseriu vagas para candidatos com deficiência. Durante a trajetória institucional observam-se avanços e retrocessos na aplicação da reserva de vagas, provavelmente, em função do entendimento da lei pela universidade, que em alguns momentos foi contrário a forma de aplicação estabelecida no contexto nacional. Ao longo do tempo houve variação do parâmetro estabelecido para destinação de vagas para PcD, mas os cálculos realizados para reserva sempre aconteceram sobre o número de vaga de cada cargo. A IFES mudou o critério relacionado à destinação da primeira vaga para as pessoas com deficiência, com momentos em que fazia a reserva da primeira vaga das cotas a partir da vigésima vaga e outros períodos a partir da décima vaga oferecida ou, como acontece atualmente, a primeira vaga para PcD é reservada a partir da quinta vaga. Vale ressaltar que a variação desse critério ocorre somente para a primeira vaga, mantendo a destinação de 5% da reserva para as vagas subsequentes.

A IFES no concurso do ano de 2002 reservou para cada 10 vagas 01 para PcD; no ano de 2003 a reserva de vagas só ocorreu a partir de cargos que tivessem número igual ou superior a vinte vagas, estabelecendo o critério de 5%. Nos concursos que aconteceram entre 2004 a 2012 a primeira vaga para PcD ocorreu a partir da décima vaga ou da nona, utilizando o critério de aproximação[8]. No entanto, observa-se no edital nº 04/2008 cargos com 09 vagas e que não tinham reservas para PcD, critério de aproximação que foi empregado em concursos anteriores. E no ano de 2013 a universidade também tendeu a ser menos inclusiva, uma vez que a reserva de vagas para PcD apenas ocorreu para cargos acima de 20 vagas, o que demonstra um retrocesso em relação a aplicabilidade da lei e do que vinha acontecendo no cenário nacional (Gráfico 1).

[8] No livro "Pessoas com Deficiência; direito a concurso público", publicado no ano de 2006, já havia discussão sobre a destinação de uma vaga para PcD para as primeiras 10 vagas oferecidas, pois havia o entendimento que dividindo 10 vagas por 5% o resultado é uma fração equivalente a 0,5 e a lei determina que se utilize o critério de aproximação para o numero inteiro subsequente. .

Gráfico 1: Linha Temporal dos critérios para disponibilização de vagas para PcD nos Editais da UFBA no período de 2002-20016.



Fonte: www.concursos.ufba.br

A explicação para essa variabilidade não é simples, visto que os próprios gestores que estão na direção dessas decisões e executando essas operações não conseguem explicar por que no ano de 2013 não foram disponibilizadas vagas para PcD em cargos que ofereciam dez vagas gerais. Acredita-se que essas variações na destinação das vagas é em decorrência da interpretação da lei, a jurisprudência entende que em concurso com 5 vagas oferecidas em determinado cargo deverá ser reservada uma para PcD, aplicando o percentual máximo de 20% das vagas ofertadas para a primeira vaga. No entanto, a IFES só aplicou essa normativa da lei no concurso 02/2016, o que foi uma prática tardia de promoção da inclusão em relação à conjuntura atual. A tentativa de explicação pode ser evidenciada nesse relato:

> A gente mudou a primeira vaga para atender algumas demandas que vinham surgindo, pressão também [...]. A gente pesquisa editais. Quando você está elaborando edital do concurso, a gente dá uma olhada em várias instituições, principalmente nas grandes UFRJ, Minas Gerais, USP [...] a gente não faz nada assim sem consultar, todas as nossas decisões são feitas a partir de um consenso (Ator 2, NUSEL).

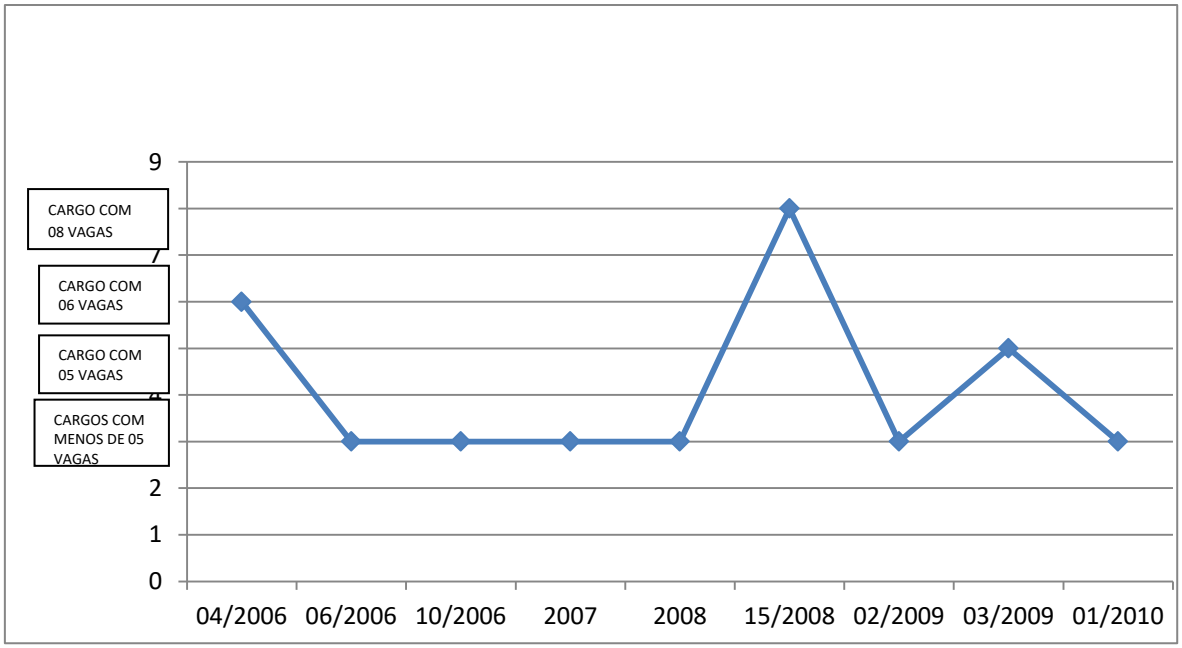
A reserva de vagas no setor público além de ser complexa também sofre variações no contexto nacional, com autarquias que utilizam o percentual de reserva por vagas totais e outras que aplicam o percentual por cada cargo, além das diferenças na porcentagem aplicada.

Nesse sentido, temos como exemplo a Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC) que atualmente utiliza o percentual máximo de 20% sobre o somatório de vagas do edital, assim, os cargos com cinco vagas têm uma reserva automática para PcD e as vagas remanescentes são destinadas para outros cargos que não foram abarcados pela reserva automática (UFSC, 2017). A Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG) a partir do ano de 2012 destinou a primeira reserva para PcD a partir da quinta vaga geral (UFMG, 2012). Também no ano de 2012 observa-se que a Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ) destinou a primeira reserva da cota a partir da quinta vaga oferecida, com a aplicação do percentual de 5% sobre o total de vagas gerais do concurso (UFRJ, 2012). A Universidade Federal do Ceara (UFC) apresentou-se mais inclusiva, visto que disponibilizou a primeira vaga para PcD a partir da quinta vaga no ano de 2010 (UFC, 2010).

Para Gugel (2006), o poder discricionário do administrador em determinar o percentual de reserva das cotas, mediante o que é previsto na lei, gera instabilidade na forma como são ofertadas as vagas e ausência de transparência sobre a motivação da tomada de decisão sobre o percentual escolhido. A autora acredita que para atingir os objetivos das ações afirmativas de forma mais célere e justa a administração deve estipular como meta percentual da reserva de vagas em torno de 12%, que é uma média entre os percentuais mínimo e máximo estabelecido.

A ausência da aplicabilidade da lei de cotas em consonância com o que vinha acontecendo no cenário nacional limitou também a entrada de pessoas com deficiência na universidade, principalmente nos concursos para docência. Já foi constado em estudos anteriores na universidade a ausência de docentes oriundos da Lei de Cotas, em decorrência do menor quantitativo de vagas disponibilizadas nos concursos (SAMPAIO, 2015). No entanto, se houvesse uma postura mais inclusiva da universidade e utilizasse o critério seguido pela jurisprudência seria possível a aplicação das políticas afirmativas nos concursos do Edital n° 06/2006, nº 15/2008 e nº 03/2009, períodos em que houve mais vagas nos concursos para professores em virtude do REUNI (Gráfico 2).

Gráfico 2: Editais para concursos docentes que potencialmente poderiam disponibilizar vagas para PcD no período de 2006 a 2010.



Fonte: www.concursos.ufba.br

Reformulações no edital em relação às pessoas com deficiência também aconteceram ao longo do tempo, uma das mudanças foi a forma de comprovação da deficiência. Antes do ano de 2013 o candidato precisava atestar a deficiência no momento da inscrição, comparecendo à perícia no Serviço Médico (SMURB), independente de sua classificação no concurso. A partir de 2013 os candidatos com deficiência precisaram, no período da inscrição, encaminhar um relatório médico que comprovasse a deficiência para a PRODEP e somente os candidatos aprovados e classificados precisaram atestar a deficiência pelo Serviço Médico da Universidade. A mudança da forma de comprovação da deficiência é justificada pela racionalização dos gastos e capacidade instalada da universidade:

> Porque você avaliava os inscritos, então você gasta tempo, tempo do candidato, tempo da universidade também, você mobiliza toda uma equipe médica para atender candidato que possivelmente não vai passar, ou se passar não vai entrar porque você não vai homologar 100 pessoas com deficiência (Ator 3, NAVIF).

De acordo com o Decreto nº 3298/99, no momento da inscrição o candidato é obrigado a emitir um laudo atestando sua deficiência e sua provável causa. Para Gugel (2006) esse procedimento tem repercussão importante, pois o órgão, ao tomar conhecimento da deficiência, tem informações que auxiliam a tomar medidas cabíveis para adequar o lugar de

realização das provas e com o objetivo de oferecer amplo acesso aos candidatos com deficiência.

Outra alteração verificada no Edital é a solicitação de condição especial para realização das provas, visto que até o concurso de 2016 era necessário o comparecimento do candidato com deficiência para requerer os recursos necessários, sem obrigatoriedade de documentos comprobatórios, e no último concurso de 2016 o candidato teve que preencher um requerimento na internet e entregar o laudo médico que atestasse a necessidade. Exemplos de adaptação são provas em Braille, prova com uso de computador, ledor habilitado, escrita ampliada, entre outros.

Percebe-se que essas mudanças na elaboração do edital é uma tentativa da universidade em se adequar às normativas constantes na legislação, de forma a se alinhar às discussões e à legalidade do contexto social e político, favorecendo que a inclusão aconteça desde seus passos iniciais de forma mais justa e equânime.

5.3 Os Servidores com deficiência: mapeamento institucional

A partir da análise nas bases de dados dos órgãos da universidade e de resultados de pesquisas realizadas sobre essa temática na instituição foi possível fazer um mapeamento institucional dos servidores com deficiência na IFES. Os dados obtidos não são precisos, uma vez que a entrada de servidores com deficiência não acontece somente pelas vagas destinadas na Lei de Cotas, mas ocorre admissão desse público pelas vagas gerais, principalmente nos concursos docentes, onde ainda não ocorre a aplicabilidade da política afirmativa. Para as PcD provenientes das vagas gerais não existe na universidade uma base de dados que identifique esses indivíduos, o que pode levar à subnotificação dos números e mascaramento dos dados. Ademais, o levantamento dos dados apresentados a seguir é proveniente de informações cedidas pelo NUSEL, CDH e de dados encontrados nos estudos anteriores realizados na universidade.

Apesar da implantação da Lei de Cotas na universidade só ter acontecido no ano de 2002, a entrada de servidores com deficiência na instituição ocorreu a partir do ano de 1982 com a admissão de três servidores com deficiência. Ao longo do tempo a universidade incluiu 59 servidores com deficiência, sendo que foi possível localizar o período de admissão de 41 desses servidores (gráfico 3). Atualmente, existem 38 servidores com deficiência ativos, sendo 21 do sexo feminino e 17 do sexo masculino; destes não foi possível identificar o tipo

de deficiência de 07 (18,42%), mas a maioria possui deficiência física (52,63%), seguida da deficiência visual (18,42%) e auditiva (7,89%), que são em números significativamente menores. Não foi encontrado servidores com deficiência intelectual, provavelmente pelo fato de que a entrada dos servidores se dá através de concurso público ou processo seletivo, o que já exclui a entrada de pessoas com deficiência intelectual.

Dentre as deficiências, a deficiência intelectual é a mais restritiva em relação ao processo de inclusão, principalmente quando a entrada desses indivíduos no mercado de trabalho está condicionada a realização de processo seletivos de provas e/ou provas e títulos. Apesar da deficiência intelectual ser a condição com menor prevalência no país, ela é a mais excludente, com mínimo acesso dessas pessoas ao trabalho, o que se evidencia no baixo índice de taxa de atividade, do nível de ocupação e quantitativo de empregos. De acordo com o levantamento de dados do Censo Demográfico 2010, realizado pelo IBGE, um dos indicadores utilizados para medir a entrada das pessoas no mercado de trabalho é a taxa de atividade. As pessoas com deficiência intelectual apresentam as menores taxa de atividade em relação às outras deficiências. Observa-se também que no ano de 2015 o quantitativo de empregos para pessoas com deficiência mental é menor em comparação as outras deficiências isoladas (deficiência física, auditiva e visual), superando apenas a deficiência múltipla, que normalmente acarreta um grau maior de limitação.

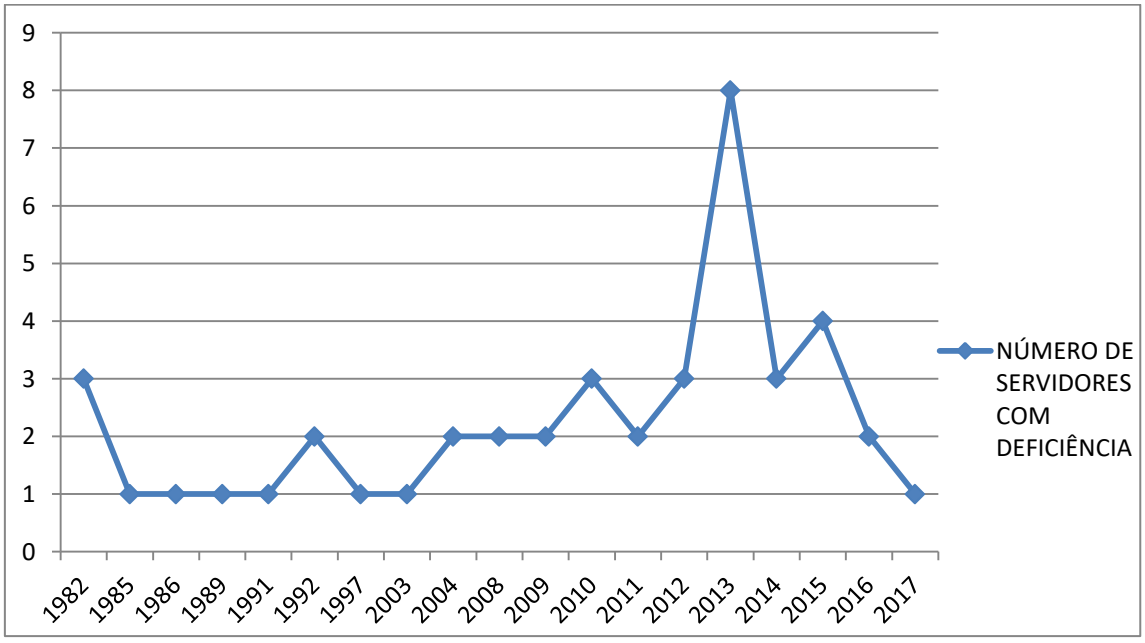
De acordo com Angonese, Boueri e Schmidt (2015) a dificuldade de contratação pelas empresas é decorrente da baixa escolaridade e qualificação técnica das PcD. Além disso, os serviços de profissionalização e ensino para pessoas com deficiência mental se direcionam em habilidades para executar tarefas específicas e não desenvolvem habilidades necessárias para inclusão no mercado de trabalho. Outro ponto importante é a dificuldade de ingresso à educação, com escassez de recursos didáticos e métodos de ensino inadequados, o que consequentemente acarreta em baixo índice de escolarização e repercute no acesso ao trabalho e ao tipo de emprego executados por esses indivíduos (ANGONESE, BOUERI, SCHMIDT, 2015; TANAKA E MANZINI, 2005).

Para Gugel (2006) a admissão de pessoas com deficiência de baixo nível de escolaridade em concursos públicos, como indivíduos com deficiência mental e com dificuldades intelectivas, é improvável, caso não ocorram mudanças na forma de avaliação para mensurar aptidões específicas para o cargo ou emprego; o mais adequado seria observar, para os níveis básicos,

as habilidades rotineiras da função, que não prescindem de desempenho de conhecimento (GUGEL, 2006; FÁVERO, 2004).

A maioria das PcD incluída na IFES ocupa o cargo de assistente em administração, visto que é a função que possui maior quantidade de vagas nos concursos públicos. Esses trabalhadores estão lotados em diversas unidades da universidade, a maior parte na Faculdade de Medicina (04 servidores), seguido do Instituto de Geociências (03 servidores), Instituto de Matemática (02 servidores), Complexo Hospitalar Professor Edgar Santos (02 servidores) e Sistema Universitários de Bibliotecas (02 servidores). O ano que teve maior entrada de servidores com deficiência foi em 2013, totalizando 08 admissões nesse período, seguido pelo ano de 2015 que contabilizou 04 entradas de PcD. Dos servidores ativos, 16 servidores (42,1%) possuem pelo menos 05 anos na instituição, 10 servidores (26,3%) possuem entre 6 a 10 anos na IFES e 12 servidores (31,5%) tem mais de 10 anos, o que evidencia a entrada recente de servidores com deficiência na IFES. Em relação à trajetória ocupacional na universidade, 78,9% dos servidores ativos não mudaram de lotação e 08 servidores (21%) tiveram mudanças de local de trabalho desde a admissão, no entanto não existem dados que indiquem que a causa da mudança tenha relação com a existência da deficiência. A expectativa é que a universidade receba mais servidores com deficiência a partir do ano de 2018, em decorrência das vagas abertas do concurso no ano de 2016.

Gráfico 3: Linha do tempo de admissão dos servidores com deficiência na UFBA no período de 1982 a 2017.



Fonte: Documentos apresentados pelo NUSEL, CDH e dados de pesquisas realizadas na IFES.

Outro dado que merece destaque é a ausência de informações sobre servidores com deficiência que ocupam funções comissionadas, de livre nomeação e exoneração. O Decreto nº 4228/2002, institui no âmbito da administração Pública Federal, o Programa Nacional de Ações Afirmativas e estabelece adoção de requisitos para definição de metas de participação de PcD em cargos em comissão do Grupo-Direção e Assessoramento Superiores – DAS. Essas funções não prescindem de concurso público e estão numa posição de maiores remunerações, visibilidade e responsabilidades (BRASIL, 2002; GUGEL, 2006).

5.4 A trajetória Institucional dos Servidores com Deficiência na IFES

As ações da universidade em prol da inclusão dos servidores com deficiência ocorrem desde o estabelecimento do quantitativo de vagas pela Lei de Cotas, que foi um marco para inclusão e afirmação de direitos, a acessibilidade na construção e divulgação dos Editais e a inserção dos servidores na universidade. Apesar de haver um trâmite formal que orienta o fluxo da entrada dos servidores públicos, observa-se que o cotidiano dessa inclusão é permeado por idas e vindas, mudanças e ações não prescritas no ordenamento institucional. A trajetória do servidor com deficiência, que entra pelas políticas afirmativas, é iniciada pela comprovação da limitação no momento em que o candidato se inscreve no processo seletivo, que ocorre por meio do envio do laudo médico que atesta a deficiência. Após essa primeira etapa, caso o candidato seja aprovado e classificado é necessária a realização da comprovação da deficiência no Serviço Médico através da perícia médica. Para a instituição, esses dois momentos não são caracterizados como uma dupla comprovação da deficiência, visto que no momento da inscrição a solicitação do relatório tem função de justificar o acesso às vagas: “ele não comprova duas vezes, ele apenas envia o laudo antes, mas a comprovação vai ser depois que ele fez a prova, que saiu a divulgação do resultado, ele está entre os aprovados” (Ator 2, NUSEL). Essa exigência de emissão do relatório no momento da inscrição é legal, sendo referida no Decreto nº 3298/99 que exige a apresentação do laudo médico contendo o CID correspondente à deficiência e sua provável causa no ato da inscrição do candidato.

Após essa exigência inicial o candidato com deficiência, quando convocado pela instituição, passa por uma perícia médica para atestar sua deficiência, observando sua limitação. Ainda

segundo o Decreto nº 3298/99 o órgão responsável pela seleção tem a obrigatoriedade de emitir um parecer referente à compatibilidade para o exercício do cargo e, para isso, terá assistência de uma equipe multiprofissional formada por três profissionais atuante na área da deficiência, sendo um deles médico e três integrantes da carreira pleiteada pelo candidato. No entanto até o ano de 2017 a universidade não atendia essa determinação e a perícia era feita apenas pelo médico perito, sem nenhum acompanhamento por equipe multiprofissional:

> Porque também não tinha gente, porque tem isso, você tem às vezes um médico e o médico é o médico especialista, não é o médico da área da pessoa com deficiência, né? [...] Isso dificultou isso dificulta ainda, então está se construindo ainda essa... esse grupo de profissionais voltados para essa atenção. E aí as universidades elas têm esse papel que é bastante importante, que é criar tecnologias para facilitar inclusive as ações desses profissionais para preparar, capacitar, construir coisas, desconstruir outras (Ator 1, SMURB).

Nesse sentido, Gugel (2006) afirma que a perícia médica individualizada é uma prática ilegal, que é agravada quando ocorre a eliminação do candidato antes mesmo da realização da prova. Outra ilegalidade é declarar a incompatibilidade da deficiência com a função a ser desempenhada antes da posse do candidato e exercício do cargo, visto que esse acompanhamento ocorre no estagio probatório (FÁVERO, 2004; GUGEL, 2006).

Outro fato que merece reflexão é a premissa que consta na lei nº 8112/90 de que a inscrição no concurso pelas PcD é garantida para as atribuições que sejam compatíveis com a deficiência, e, segundo o Decreto nº 3289/99, é vedada a reserva de vagas para os cargo ou emprego público integrante de carreira que exija aptidão plena do candidato. Para Gugel (2006) essa prerrogativa viola o princípio da igualdade, não discriminação e acessibilidade, em razão de que o próprio processo avaliativo de provas e/ou provas e títulos com exigência de nota mínima para lograr aprovação é suficiente para admissão do candidato no serviço público.

Como um avanço e adequação ao que é proposto pelo Decreto nº3298/99 e pelo Manual de Perícia Oficial em Saúde do Servidor Público Federal[9] a partir do ano de 2017 foi alterada a forma de avaliação e perícia dos candidatos com deficiência da instituição. A proposta é que o

[9] O Manual de Perícia Oficial em Saúde determina que a constatação da deficiência é atribuição exclusiva do médico e após a sua caracterização o candidato aprovado será avaliado pela equipe multiprofissional que avalia a compatibilidade da deficiência com as atribuições do cargo (BRASÍLIA, 2014).

candidato passe pela perícia médica, o médico emite o laudo pericial de enquadramento ou não a partir do Decreto nº 3298, entre outras leis e caso a deficiência apresentada pelo candidato lhe assegure o direito, este passa por uma avaliação de funcionalidade com uma equipe multiprofissional que é composta por um médico especialista na deficiência, um profissional de saúde que atua na área da deficiência e um profissional da categoria do cargo almejado. A avaliação é individualizada e após esta os profissionais emitem um parecer que é encaminhado junto com o laudo pericial atestando a compatibilidade com o cargo.

O Decreto nº 3298/99 normatiza o conceito de deficiência nos editais dos concursos públicos e considera deficiência toda perda ou anormalidade de uma estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica que gere incapacidade para o desempenho de atividade, dentro do padrão considerado normal para o ser humano (BRASIL, 1999). Alterado pelo art. 70 do Decreto nº 5.296/2004, pode ser classificada em deficiência física, auditiva, visual ou mental. Vale salientar que essa definição de deficiência, sustentada no preceito da normalidade, leva a interpretação errônea de associação à doença e incapacidade para atividade laborativa e independência do sujeito (GUGEL, 2006). Apesar de haver discussões, como a Classificação Internacional de Funcionalidade, que compreende a deficiência no âmbito biopsicossocial, onde a interação com o ambiente é crucial para expressão da incapacidade ou funcionalidade do sujeito, é percebida que a avaliação do servidor com deficiência ainda acontece numa perspectiva organicista, pautada no modelo biomédico.

A definição da deficiência é essencial nos concursos públicos e impede que ocorram enquadramentos incorretos e habilitações indevidas às reservas das vagas para PcD, que pode acontecer tanto pelos próprio candidato quanto pela equipe multidisciplinar (GUGEL, 2006). Para Vasconcelos (2010) existe um investimento dos órgãos normativos federais em tornar mais claros os critérios de definição de deficiência, no entanto essa ação ainda é insuficiente para suprimir os antagonismos diante da multiplicidade de conceitos de normalidade e deficiência.

Após a comprovação da deficiência o resultado do concurso é homologado e durante esse procedimento é realizado o processo de lotação do servidor. O órgão responsável pela lotação dos trabalhadores é o NUSEL, no entanto existe uma parceria com o NAVIF que realiza as entrevistas e sugestão de alocação, quando há necessidade de definir lotação. Quando já existe conhecimento prévio da unidade que o servidor vai ser lotado, o processo de lotação é

realizado pelo NUSEL. Nesse caso o órgão aplica o questionário de avaliação e arquiva o instrumento, sem a participação do NAVIF no processo:

> Até o ultimo concurso quem fazia a entrevista para mais de um cargo, para mais de uma unidade, se eu tivesse mais de um servidor para lotar para nomeação eles [NAVIF] faziam porque eles [NAVIF] têm condições de levantar perfil e adequar com a demanda da unidade. A gente não tem, então quando a gente convoca um servidor só e esse servidor já tem unidade então a gente estava fazendo essa entrevista porque seria uma coisa só para constar, não seria, não teria que definir unidade de lotação para ele, ai a gente não tem competência para definir lotação, eles já têm um conhecimento maior por causa da formação. (Ator 2, NUSEL).

A parceria com o NAVIF é em decorrência da especificidade desse órgão que tem profissionais com formação na área de saúde e social que permite uma investigação mais adequada e aprofundada do perfil dos servidores com as necessidades das unidades. O NAVIF é composto por dois assistentes sociais, um psicólogo, um auxiliar em administração e um assistente em administração, sendo que um assistente é o coordenador.

A entrevista para definir a lotação não é um critério de eliminação, mas sugere o local mais adequado para alocar o servidor. Para realizar a definição de lotação, entre as unidades que demandam os profissionais, são levadas em consideração as características pessoais e as demandas da unidade. Os critérios específicos para tomada de decisão dos locais de lotação e os instrumentos utilizados nesse processo, tais como questionário e entrevista, são os mesmos para os servidores com e sem deficiência, sem nenhum tipo de diferenciação.

Apesar do protocolo formal assegurar que, quando existe mais de um servidor para lotar em diferentes unidades, esse processo é realizado pelo NAVIF, na prática observa-se que nem todos os servidores com deficiência passaram por esse órgão, o que evidencia diferentes mecanismo de lotação vivenciados pelas PcD, o que pode ser uma barreira para que a alocação aconteça da forma mais assertiva possível.

O campo de observações contido no questionário auxilia na inserção das informações e registros das especificidades de cada situação. Observa-se a preocupação da instituição em reformular os instrumentos de avaliação e da consciência dos limites das ferramentas empregadas. Outro ponto de destaque é que os instrumentos que são utilizados pelo NAVIF para auxiliar a lotação dos servidores não foram criados pelo órgão, que apenas utiliza os mesmos, sem participação na sua formulação: “o instrumento não é nosso, quando a gente quer a gente pede para eles [NUSEL] imprimirem. As resoluções, as leis e o que a gente

precisar na entrevista a gente pede e eles dão o pacote todo pronto para a gente" (Ator 3, NAVIF).

Essa interação entre o NUSEL e NAVIF durante o procedimento é fundamental para efetivar a lotação de forma mais adequada, no entanto, constata-se a necessidade de modificar os processos comunicacionais entre esses setores e adequação dos seus papéis na instituição. Isso já está reconhecido em outros níveis da IFES e no cotidiano está sendo operado, com recentes discussões e mudanças nos processos de trabalho.

Outro ponto de destaque é a reflexão sobre o processo de inclusão, o quanto o uso de questionários e formulários auxilia no acesso a informações e na tomada de decisões, porém não responde as reais necessidades da inclusão, visto que esta depende muito mais da interação entre as pessoas do que instrumentos estruturados. Sassaki (2002) ressalta que a prática da inclusão está fundamento na convivência com a diversidade humana e na aceitação das diferenças individuais.

Além dos critérios utilizados, quando há lotação dos servidores com deficiência, são consideradas as habilidades do servidor e acessibilidade[10]:

> Qual foi o critério que a gente adotou? Habilidade que ele tinha naquele momento para o trabalho que ele poderia desenvolver e acessibilidade considerando também a localização que ele mora [...]. Habilidade de algo não da deficiência, mas da capacidade dele considerando a deficiência que ele tem." (Ator 3, NAVIF).

Na pesquisa[11] realizada anteriormente na instituição, na investigação acerca do processo de lotação, foi possível visualizar relato do servidor responsável também por esse processo:

> Tem uma série de ...é...como a gente diz? De limitadores em cada deficiência, e aí, realmente, é o trabalho do nosso pessoal da Psicologia, né? Pra poder tentar ver se a limitação dela realmente, ela vai tá apta para desenvolver as atividades que esse setor que tá precisando do servidor vai poder ser desenvolvida por uma pessoa com a deficiência que ela tem (Ator 9, PRODEP).

[10] A acessibilidade está prevista na Lei n º 10.098/00 e Decreto nº 5296/04 que estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas com deficiência ou com mobilidade reduzida, mediante a supressão de barreiras e de obstáculos nas vias e espaços públicos, no mobiliário urbano, na construção e reforma de edifícios e nos meios de transporte e de comunicação.

[11] Dados cedidos pela pesquisadora Gabriela Souza de Oliveira Sampaio, com a Pesquisa realizada na instituição, intitulada "A (**in**)acessibilidade no trabalho: desafios e estratégias desenvolvidas pelos servidores com deficiência em um órgão público".

Nesses relatos pode-se fazer um contraponto entre a concepção dos integrantes dos setores administrativos, como PRODEP, que participam da lotação, e concebe a deficiência segundo suas limitações orgânicas e a visão dos setores que tem uma perspectiva psicossocial, como o NAVIF, e provavelmente pela sua especificidade tem uma visão da deficiência através da capacidade, funcionalidade.

A forma de compreensão da deficiência interfere no processo de lotação e consequentemente nas ações institucional e na trajetória que o servidor com deficiência irá percorrer. Segundo Vasconcelos (2005) o modelo biomédico focaliza o indivíduo e suas incapacidades e o modelo social enfoca as diversas barreiras que as PcD enfrentam cotidianamente. São essas perspectivas diante dos modelos empregados que vão nortear as políticas e direcionar a abordagem para as PcD, seja evidenciar o que elas não conseguem fazer ou modificar o contexto para possibilitar sua plena participação. Tanaka e Manzini (2005) corroboram com esse pensamento e afirmam que a forma dos empregadores interpretarem a deficiência influência na escolha do tipo de atividade que o indivíduo com deficiência irá desenvolver, em detrimento de realizar adaptação no tipo de trabalho e no meio para incluir as PcD. Para Omote (1994) a compreensão da deficiência pelo aspecto da limitação acarreta em sua inserção no trabalho respaldada mais pelo tipo de deficiência do que pelas suas reais capacidades e necessidades.

Quanto ao critério de acessibilidade este é percebido como mais importante do que a necessidade de determinada unidade pelo profissional. Nas entrevistas observa-se que a acessibilidade é abordada nas suas dimensões física e arquitetônica. Se o setor que está previsto receber o profissional não possuir condições para a inclusão da PcD o servidor é designado para outra unidade que tenha condições de recebê-lo e que tenha necessidade do trabalhador:

> Eu acho que a unidade que está demandando ela não vai ser tão importante, quanto à acessibilidade para uma unidade que possa recebê-lo. (Ator 3, NAVIF)

> Só tem Letras e você sabe que Letras não tem condições ai você mesmo remaneja [...] Você pode atender essa demanda ou não a depender da estrutura que a unidade tenha para aquela pessoa que tem deficiência e posteriormente você chama outro servidor para atender aquela vacância que existia. (Ator 2, NUSEL)

Gugel (2006) e Fávero (2004) referem que a responsabilidade pelo processo de adaptação do local da lotação é da administração, que tem a obrigação de atender as regras e normas técnicas de acessibilidade. Importante salientar que a lotação do servidor sempre em uma mesma unidade, utilizando como exclusivo critério a acessibilidade ou a não lotação em determinado setor pela ausência de adequação é violar o direito do indivíduo de acesso a ambientes inclusivos (GUGEL, 2006).

Vale ressaltar que apesar dos relatos explicitarem a preocupação da IFES em considerar a acessibilidade e potencialidades do servidor com deficiência durante o processo de lotação, nas pesquisas anteriores realizadas na universidade foi observada nas narrativas dos servidores com deficiência dificuldades nesse processo, com sugestões de locais que não consideraram as condições ambientais e estruturais, entrevistas superficiais em que não eram vistas as habilidades e necessidades dos indivíduos.

No cotidiano institucional a forma de realizar a lotação dos servidores não é tão linear, com variações na maneira de lotar ao longo do tempo. Nas narrativas de servidores que foram admitidos por volta de 2003 não existia aplicação de entrevistas e questionários, nessa época também não existia o NUSEL e o NAVIF. Nas admissões realizadas em 2010 só ocorreu a aplicação de questionários, sem a realização de entrevista individual com os candidatos para investigar suas potencialidades. Tiveram admissões em que esse processo foi realizado de forma coletiva e casos pontuais de servidores que foram designados para determinada unidade por interesse da gestão. Atualmente, há uma preocupação em ouvir as impressões individuais dos servidores para auxiliar na alocação:

> Só que a gente está chegando a conclusão de que todo mundo tem que passar pela entrevista porque além de você definir o perfil, quem é o profissional ele detecta outras características do profissional. Então cada concurso ele tem uma característica, muda de um para o outro. (Ator 2, NUSEL).

Avanço institucional para auxiliar nesse processo foi a criação de um grupo de trabalho com os setores da CDH e CGP para reformular o processo de lotação dos servidores da universidade, considerando as necessidades especificas dos servidores com deficiência. Uma das mudanças que vai ser implementada nas novas convocações é a participação do NAVIF em todas as lotações, mesmo quando não se tem necessidade de definir o local que o servidor vai ser inserido. Essa mudança traz a possibilidade de ampliar a percepção da IFES em torno da concepção da deficiência, traduzindo em indicação de locais e tipo de trabalho mais inclusivos.

Não existe banco de dados no NUSEL e no NAVIF com informações referentes aos servidores que passaram pelo processo de lotação, inclusive dos servidores com deficiência. Apesar do NAVIF ser responsável por emitir relatório e alimentar os bancos de dados que subsidiam as ações do plano de desenvolvimento de pessoas e de acompanhamento da vida funcional do servidor, não há informações relativa aos servidores com deficiências e suas especificidades e necessidades.

5.5 Mecanismos e Ações Institucionais para Inclusão dos Servidores com Deficiência

A inclusão dos servidores com deficiência não se restringe a oferta de vagas, sendo necessário criar mecanismos e ações na instituição que garantam a permanência e real inserção dessa parcela da população no ambiente de trabalho.

Segundo Sassaki (2002) os principais fatores internos que contribuem para que as empresas se tornem inclusivas são: adaptações dos locais, ferramentas, equipamentos e processos de trabalho; flexibilização dos horários; realização de capacitações e seminários internos de sensibilização; treinamento de recursos humanos; cumprimento das normas e legislações; utilização de esquemas de prevenção de acidentes e doenças ocupacionais, entre outros.

Somente a presença das pessoas com deficiência já indica mudanças importantes no cenário institucional da IFES, todavia, percebe-se que apesar da entrada de PcD ter acontecido inicialmente com os servidores, a discussão sobre a inclusão foi instituída primeiro no contexto estudantil[12]. Esse aprendizado institucional no processo de inclusão dos estudantes auxilia no ***modus operandi*** de incluir os servidores, minimiza os temores e receios com o "novo", promove aprendizado, reflexão e mudanças de ferramentas e processos de trabalho.

A atenção com essa temática pode ser constatada nos documentos da IFES, a exemplo do Plano de Desenvolvimento da instituição no período de 2012-2016 que pontua como uma das diretrizes: orientação de um conjunto de ações pelo principio da inclusão, reprovando qualquer tipo de preconceito ou discriminação e garantindo as condições necessárias para as PcD. Além disso, para consolidação do Plano de Acessibilidade assegura esforços na formação de recursos humanos e na sensibilização da universidade para o fortalecimento de

[12] A admissão de servidores com deficiência na instituição ocorreu anteriormente à entrada de estudantes com deficiência. De acordo com dados da UFBA (2012) em 2007 a universidade tinha dois discentes com deficiência matriculados, passando para 62 no ano de 2012. Como apresentado anteriormente à admissão de servidores com deficiência ocorreu desde 1982 e no concurso de 2012 ocorreu a implantação das cotas.

uma cultura de inclusão e de valorização da diversidade; oportunizar espaços e equipamentos para apoiar as PcD, entre outras ações.

Uma das ações institucionais para viabilizar intervenções direcionadas a esse grupo de pessoas foi a criação do Núcleo de Apoio à Inclusão do Aluno com Necessidades Especiais (NAPE), através da Portaria nº 74 de 26 de março de 2008. Esse setor foi formado a partir do Grupo de Estudos e Pesquisa Educação Inclusiva e Necessidades Educacionais Especiais (GEINE) da Faculdade de Educação da universidade, e inicialmente tinha uma proposta de implementar políticas de acessibilidades e inclusão do estudante com Necessidades Educacionais Especiais, prioritariamente aos estudantes com deficiência.

Essa atuação foi ampliada com a instituição da Lei Brasileira de Inclusão (Lei nº 13146/2015) que determinou a obrigatoriedade das pessoas jurídicas de direito público e privado garantirem ambientes de trabalho acessíveis e inclusivos às PcD, com igualdade de oportunidades, acesso e permanência no campo de trabalho. Com essa orientação o NAPE passa a incluir no seu campo de atuação os servidores com deficiência da IFES e o público usuário de pessoas com deficiência:

> A principal atribuição do NAPE está nesse bojo de estruturar as políticas de inclusão, elaborar os documentos que vão nortear a universidade com relação a inclusão de pessoas com deficiência em cada uma das esferas, de forma tripartite [técnicos, docentes e estudante]. Então tanto para os técnicos administrativos, quanto para os docentes, quanto para os discentes de graduação e pós-graduação na universidade (Ator 5, NAPE).

Apesar de a mudança ter acontecido formalmente em 2015, na prática cotidiana da universidade, ações pontuais de inclusão direcionadas aos servidores já vinham acontecendo de maneira informal, descontinuada e, muitas vezes, como reflexos indiretos das atuações voltadas aos estudantes, que eram o foco principal da IFES. Atualmente, mesmo com a ampliação do público alvo do NAPE as ações do setor são prioritariamente para os discentes, com suas atividades voltadas para aspectos acadêmicos, como adaptação de materiais, ferramentas e recursos didáticos, assessoramento técnico-pedagógico aos professores, apoio ao aluno com deficiência, entre outros. No entanto, a lógica do serviço vem mudando de forma gradual e lenta, e pode-se afirmar que o Núcleo encontra-se em processo de adaptação e transição para abarcar docentes e técnicos- administrativos com deficiência.

Ainda que os mecanismos que promovem a inclusão das PcD não possam ser atribuídos exclusivamente a um único setor, a maioria dessas ações estão concentradas no NAPE, que assume um papel de articulador e promotor de mobilizações dessa temática. Entre as

intervenções, destacam-se adaptações curriculares, eventos de conscientização, divulgação, capacitação que abordam a inclusão e articulação com os diversos setores institucionais. De acordo com a Proposta de Minuta para a Política de Inclusão e Acessibilidade de Pessoa com Deficiência na Universidade (2017), suas ações são subdivididas em cinco categorias distintas e complementares: promoção de orientação e mobilidade; promoção de acessibilidade a partir de recursos de tecnologia assistiva; suporte pedagógico; articulações político-administrativas; proposição de ações de capacitação e formação continuada do corpo de servidores docentes e técnico-administrativos.

Para favorecer a inserção e permanência dos servidores com deficiência no ambiente de trabalho um dos aspectos de fundamental importância é a acessibilidade. A promoção de ambientes, de mecanismos e recursos acessíveis é essencial para que a compreensão da deficiência seja vista sob a perspectiva do modelo social e não como algo intrínseco à pessoa com deficiência (CIANTELLI E LEITE, 2016). Inúmeros estudiosos afirmam que a acessibilidade possibilita a independência, autonomia e plena participação das PcD no trabalho, diminuindo as diferenças nas condições de vivenciar esses espaços (CIANTELLI E LEITE, 2016; TOLDRÁ, 2009;SUZANO et al, 2011; DELGADO E GOULART, 2011, SASSAKI, 2010).

A compreensão sobre acessibilidade desenvolveu-se ao longo do tempo. Segundo Sassaki (2009), inicialmente o entendimento da acessibilidade e eliminação das barreiras eram restritas aos obstáculos arquitetônicos e foi a partir nos anos 90, com o paradigma da inclusão, que o conceito de acessibilidade passou a abranger as dimensões arquitetônicas, comunicacionais, atitudinais, culturais, entre outras.

Atualmente, existem diversas normativas que discutem sobre a temática. O conceito atual de acesibilidade, de acordo com a Lei nº 13.146/2015, é toda possibilidade e condição para o uso com segurança e autonomia dos espaços, mobiliários, equipamentos urbanos, serviços de transportes, meios, sistema e tecnologias de comunicação e informação, assim como de outros serviços de utilização pública ou privada, por pessoas com deficiência ou mobilidade reduzida. As barreiras são descritas como qualquer obstáculo, físico ou atitudinal, que limite ou impossibilite a participação social do indivíduo e o direito de usufruir da acessibilidade. Podem ser urbanísticas, arquitetônicas, nos transportes, nas comunicações e informações, atitudinais e tecnológicas (BRASIL, 2015).

De forma didática pode-se dividir a acessibilidade em seis dimensões: arquitetônica (se refere às barreiras físicas), comunicacional (relativo a barreiras nas comunicações), metodológica (aos entraves nos métodos e técnicas de educação, lazer e trabalho, como treinamento e desenvolvimento de recursos humanos, execução de tarefas, ergonomia. etc); instrumental (relativa às barreiras nos instrumentos, ferramentas e utensílios, tais como máquinas, equipamentos, lápis, etc.), programática (relativa às barreiras inseridas nas legislações, políticas públicas, decretos, portarias, resoluções) e atitudinal (se refere aos comportamentos, preconceitos, estereótipos, estigmas). (SASSAKI, 2009). A promoção da acessibilidade pode acontecer através das ajudas técnicas ou tecnologia assistiva. Essas são produtos, dispositivos, recursos, metodologias e práticas que têm por finalidade promover funcionalidade, independência e autonomia dos indivíduos (BRASIL, 2005).

A acessibilidade foi o aspecto mais pontuado nos relatos dos diversos setores que identificaram a acessibilidade arquitetônica como uma das barreiras que dificultam o acesso e permanência desses indivíduos. Insuficiência de elevadores, manutenções precárias, portas e corredores estreitos, vias sem pista de sinalização para deficiente visual são alguns dos exemplos evidenciados nas narrativas:

> Quando a pessoa entra no serviço, quando ela é admitida, o próprio ambiente não é acessível. Ele, muitas vezes, é excluído socialmente daquele grupo, a pessoa que vai trabalhar no primeiro andar que o elevador está quebrado e fica quebrado na universidade por 2, 3 meses (...) claro que um cego chega a universidade, se ele não tiver um suporte de mobilidade e ele não conheça a universidade, ele não chega em lugar nenhum porque a universidade não tem sinalização, ele tem que vir sempre com alguém e esse alguém com consciência e paciência para explicar tudo que ele pode passar (Ator 5, NAPE).

> A gente sabe que a universidade, nem todas as unidades, ela não está preparada para receber servidores, na verdade qualquer pessoa com deficiência, não vou falar só servidor. Então, por exemplo, aqui a gente evita fazer curso, nessa sala, até porque o acesso aqui é muito difícil aqui na nossa unidade é bem ruim (Ator 6, NUCAP).

Como forma de dirimir essa barreira destaca-se na instituição intervenções eventuais que acontecem para atender necessidades imediatas, mas sempre muito limitadas e de execução morosa, a exemplo de adaptações em ambientes de trabalho, como portas, maçanetas, entre outras. Em um contexto mais ampliado existe a articulação do NAPE com a Superintendência de Meio Ambiente e Infraestrutura (SUMAI), com o proposito de executar projetos arquitetônicos para viabilizar acessibilidade nos campus da IFES, mas com a implementação restringida por escassez de recursos orçamentários:

> A gente passa hoje por uma carência muito grande de recursos financeiros para implementar, mas o projeto tá pronto, né? De... de adaptação do campus de Ondina, por exemplo, então isso foi feito em conjunto, foi feito pela SUMAI com a nossa participação. Só para constar, a obra, a última vez que ela foi orçada, mais ou menos o valor para você ter uma noção da ordem de grandeza, a ordem de grandeza de 27 milhões para fazer adaptação só de Ondina. Então a gente não está falando de adaptações finas está falando e adaptações básicas para o ambiente. (Ator 5, NAPE).

> Mas nós temos um projeto pronto para garantir acessibilidade em todos os campi da Universidade, mas isso exige um recurso que nesse momento você não tem [...]. O projeto básico de acessibilidade só em Ondina envolvendo pavilhões e áreas comuns tá na ordem 2 milhões de reais. Se você fizer isso para toda a universidade, incluindo os passeios das áreas urbanas da universidade isso subiria para alguma coisa perto de 18 milhões de reais. Esse ano nós vamos ter... o ano passado tivemos por volta de oito milhões de investimento para Universidade toda (Ator 7, REITORADO)

A maior atenção e preocupação dada à dimensão arquitetônica em detrimento dos outros tipos de acessibilidade é o cenário mais frequente nas instituições e possivelmente esse fato aconteça devido ao maior número de indivíduos com deficiência física inseridos nos ambientes de trabalho. Ademais, as barreiras arquitetônicas podem representar o conservadorismo que a universidade ainda não conseguiu superar ou as escassas discussões sobre o tema na comunidade universitária.

Para Ciantelli e Leite (2016) as barreiras arquitetônicas são mais facilmente vistas e divulgadas nos meios de comunicação em massa e afeta a população de uma forma geral, o que contribui para sua maior visibilidade. Entretanto, enfoca que essa predominância da acessibilidade arquitetônica, principalmente nas instituições de ensino, ocasiona inquietações, visto que na maioria desses ambientes existe profissionais com conhecimento em educação inclusiva, o que deveria contribuir para a acessibilidade ser vistas em todas as suas dimensões, seja física, instrumental, metodológica, comunicacional, programática ou atitudinal.

Ainda que em uma proporção menor em comparação a acessibilidade física, existe uma atenção institucional em garantir outros tipos de acessibilidade, tais como a comunicacional, digital e metodológica. Essa é uma preocupação recente e as intervenções realizadas nessa direção não atingiram todas as áreas e setores, não sendo consolidadas e normatizadas como parte do cotidiano institucional. Exemplo dessas ações é a parceria do NAPE junto ao Sistema de Tecnologia da Informação para tornar acessível os sites da IFES, visto que no ambiente virtual da universidade os sites não são acessíveis, apenas os links externos, o que limita o

acesso das PcD. Vale ressaltar que a Lei Brasileira de Inclusão já inclui dispositivo que garante a obrigatoriedade de acessibilidade para PcD nos sítios da internet por órgãos do governo de forma a garantir o acesso a informação (BRASIL, 2005):

> a gente tem ações junto à sistema de tecnologia da informação, por exemplo, a gente criou uma base sólida no passado de engenharia de software(...) o que a gente tá construindo é uma base para que sirva de exemplo para os outros, para o restante da universidade, para modificar as páginas no sistema, modificar isso tudo (Ator 5, NAPE).

A garantia do acesso em Libras e Braille nos editais da IFES sejam de concursos, processos seletivos para bolsistas, cursos, capacitações, viagens, entre outros, são vistos como necessários para a inclusão das PcD na instituição, no entanto, o grande volume desses documentos aliados à escassez de recursos humanos e formação técnica para viabilizar a execução dessas ações dificultam a operacionalização desses procedimentos. A IFES vem se desenvolvendo nesse sentido à medida que no último concurso para servidores técnicos administrativos o Edital ficou de forma temporária e somente em uma de suas fases, acessível em Libras.

Outro avanço institucional em relação à acessibilidade foi a ampliação da percepção de setores da universidade em garantir acesso dos servidores com deficiência inscritos nos cursos de capacitação para além da acessibilidade arquitetônica. Essa mudança de concepção foi decorrente de intervenções do NAPE e resultado dos cursos de capacitação que contribuíram para uma reflexão sobre a necessidade de introdução da acessibilidade metodológica e instrumental para PcD:

> Acessibilidade no local a gente sempre tem essa preocupação(...). Então a gente tenta privilegiar unidades que tenham elevador, se for no lugar mais alto, que as portas sejam mais adequadas e tal (...) Então a gente tem essa preocupação em relação ao espaço. No material é uma preocupação recente, a gente não tinha a preocupação com material, mas com relação ao acesso, ao lugar, a gente tem essa preocupação. Quando a gente começou a trabalhar as temáticas dos cursos a gente começou a se preocupar (Ator 6, NUCAP).

Apesar de ser uma obrigação legal proporcionar ambientes acessíveis, a própria administração pública não cumpre as normas estabelecidas por ela mesma (TANAKA E MANZINI, 2005). Essa dicotomia entre o que é previsto e o que é realizado é um dos pontos que Viana e Baptista (2012) pontuam como os desafios da implementação das políticas públicas e é um empecilho para a efetivação da real inclusão desses servidores. A ausência de adaptação do ambiente e ferramentas para a execução do processo de trabalho das PcD faz com que estas se tornam menos produtivas, independentes e autônomas, reduzindo seu desempenho no

trabalho e limitando suas potencialidades e capacidades (SUZANO et al, 2011; TOLDRÁ, 2009).

Uma situação análoga de desrespeito ao cumprimento legal e que traz repercussão direta à inclusão de servidores com deficiência é a Portaria 3284/2003, que determina que para autorização, reconhecimento, credenciamento e renovação de cursos superiores nas instituições de ensino superior é necessário que sejam atendidos requisitos de acessibilidades, tais como eliminação de barreiras arquitetônicas, reserva de vagas nos estacionamentos, construções de rampas ou instalações de elevadores, entre outros. Apesar de ser criada para atender as necessidades dos estudantes do ensino superior, caso seus requisitos fossem atendidos favoreceria a inclusão dos servidores com deficiência que se beneficiariam, principalmente por ocupar esses espaços.

Simonelli e Camarotto (2011) afirmam que as adaptações organizacionais e estruturais aliadas a sensibilização dos trabalhadores quanto à capacidade das PcD auxiliam a reduzir discriminações e preconceitos. Corroborando com essa ideia, como forma de promover reflexões, instrumentalizar e implicar toda a comunidade da IFES para a inclusão dos servidores e discentes com deficiência, o fomento à capacitação, tanto interna quanto externa, é um plano estratégico de gestão. As ações da universidade direcionadas ao treinamento e desenvolvimento dos servidores são realizadas pelo Núcleo de Capacitação (NUCAP) que disponibiliza cursos, palestras, oficinas e auxílio financeiro para participação em eventos e cursos de formação.

Delgado e Goulart (2011) afirmam que o estigma, ausência de qualificação adequada e do conhecimento sobre as potencialidades do trabalho das PcD são barreiras que dificultam sua entrada e permanência no ambiente de trabalho. Diante desses fatores, é de fundamental importância a produção de conhecimento que possam auxiliar a gestão na manutenção dessas pessoas no mercado de trabalho. Quando a instituição oferece programas de inclusão bem estruturados gera resultados positivos.

A primeira capacitação da IFES voltada para inclusão das PcD foi o curso em Língua Brasileira de Sinais - Libras no ano de 2014. A formação do curso de Libras surgiu para atender uma demanda institucional de instituir força de trabalho com conhecimento na língua e cumprir as solicitações do Ministério do Planejamento que requereu a efetivação do que é

previsto na legislação, que determina que as instituições públicas devam apoiar o uso e a difusão da Língua Brasileira de Sinais.

Nesse mesmo ano foi disponibilizada capacitação em Acessibilidade Universal para arquitetos e engenheiros com o objetivo de capacitar esses profissionais sobre as diretrizes da Acessibilidade Universal, de acordo a Norma de Acessibilidade- NBR 9050[13], com a finalidade de garantir a execução de projetos, obras e a manutenção dos espaços físicos com pleno uso por pessoas com limitações motora ou visual (UFBA, 2015).

Posteriormente, em 2016, com o objetivo de ampliar as discussões voltadas à inclusão dos servidores técnico-administrativos, docentes e discentes com deficiência foi elaborado um Programa de Capacitação em Inclusão e Acessibilidade, direcionado aos servidores técnico-administrativos e docentes, composto por cinco cursos distintos: Políticas de Inclusão e Acessibilidade; Tipos de Limitações Funcionais; Braille e Tecnologia Assistiva; Orientação, Mobilidade e Acessibilidade; Comunicação em Língua Brasileira de Sinais. Esse programa de capacitação é permanente, ou seja, possui uma duração de quatros anos, com possibilidade de mudar os cursos, caso haja necessidade, mas com continuação da temática de inclusão e acessibilidade.

A instituição desse programa foi uma demanda proveniente do NAPE, que ficou responsável pela coordenação pedagógica do projeto, e foi acolhida pelo setor responsável pelas capacitações da universidade que acolheu da necessidade de realizar essas discussões. Vale ressaltar que o diagnóstico das necessidades de capacitação advém de questionários enviados para os servidores, mas estes nem sempre representam a real necessidade da instituição, sendo utilizados pela IFES outros fatos geradores, como demanda social, solicitação dos setores e necessidade de atender a legislação. Ao longo dos anos, o setor sinalizou que houveram pedidos relacionados ao curso de libras, no entanto as temáticas relacionadas ao programa de acessibilidade foram restritas às duas solicitações por parte dos servidores ao longo de toda criação do Núcleo:

[13] A ABNT NBR 9050 foi elaborada no Comitê Brasileiro de Acessibilidade, tendo sido revisada no ano de 2015, quando foi lançada a sua terceira edição substituindo a anterior (ABNT NBR 9050:2004). Esta Norma 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. Sua finalidade é proporcionar a utilização de maneira autônoma, independente e segura do ambiente, edificações, mobiliário, equipamentos urbanos e elementos aos indivíduos com ou sem limitação de mobilidade ou percepção (ABNT, 2015).

> O NAPE, Núcleo de Apoio à Pessoa com Deficiência da Universidade, entrou em contato com a gente falando da necessidade da gente trabalhar o tema da pessoa com deficiência, o tema da inclusão. Nesse meio tempo também a gente tinha lançado o programa de diversidade, que a gente falava de raça, gênero, diversidade social e a gente não falava da inclusão da pessoa com deficiência. (Ator 6, NUCAP).

> É uma ação da PRODEP, uma ação consorciada à PRODEP. Eles oferecem o curso, mas quem ministra somos nós (...). E se já existia o recurso e isso era algo, uma questão além de base legal, uma questão de base estratégica oficialmente, socialmente. A universidade hoje, que está disposta a receber pessoas com deficiência, está trabalhando para que isso aconteça. Para que isso se efetive a gente precisa de capacitação (Ator 5, NAPE).

A aceitação da comunidade universitária por esses cursos foi positiva, com existência de grande procura pelos servidores com rápido término das vagas, além de *feedback* favorável dos trabalhadores que pontuaram a importância das capacitações para compreender sobre as deficiências, as possibilidades de intervenções, adequações que são necessárias para viabilizar as potencialidades dessas pessoas e as alternativas existentes na instituição para auxiliar no processo de inclusão:

> Foi, é muito legal e eles vão colocar esse ano, muito legal, gente [...]. Eu achei isso fantástico porque, por exemplo, nesse concurso que chegou agora se tiver uma pessoa, no caso, que é muda[14] e eu não sei falar a língua de sinais para ele, mas no Núcleo existe um profissional que têm essa habilidade, eu posso requisitar, eu não sabia desse detalhe para fazer isso aí. Para nós foi ótimo! Qualquer dificuldade que a gente venha a ter no momento da lotação desse servidor com deficiência a gente pode trazer essas pessoas que tem um conhecimento maior que nós e que já está inserido nesse processo para nos ajudar nesse trabalho. Isso para mim foi fantástico! (Ator 3, NAVIF).

A IFES já incluía anteriormente a temática da inclusão das PcD nos cursos de modo transversal, mas de forma mínima e pontual, com inserção somente no curso de ética*:* " Já foi falado sim, mas muito pontualmente. [...] um pouquinho, mas nada significativo, nada que você diga estamos trabalhando com políticas de inclusão" (Ator 6, NUCAP).

Além das capacitações promovidas pelo Núcleo de Capacitação a oferta de eventos e qualificações direcionadas à inclusão das PcD são oferecidas por outros setores da IFES com o objetivo também de quebrar a barreira atitudinal. O NAPE, em parceria com a Pró-Reitoria de Extensão (PROEXT), promoveu cursos de extensão, que no ano de 2017 totalizaram oitos eventos. Ademais, a universidade disponibiliza capacitação para os bolsistas do NAPE na

[14] A forma de chamar a pessoa com surdez de muda é um exemplo do desconhecimento em relação a deficiência. A mudez é uma deficiência rara, mas se fosse o caso, essa pessoa ouviria e não seria necessária a língua de sinais, haveriam outras formas de comunicação, pois, seria uma pessoa ouvinte. Esse interlocutor se refere a uma pessoa surda, que precisaria de se comunicar por meio da Língua de Sinais.

proposta que eles sejam agentes multiplicadores. Os cursos oferecidos abordam sobre Orientação e Mobilidade, Políticas de Inclusão, Libras, Braille e Tecnologias Assistivas e recurso de acessibilidades, tais como áudio descrição, ledor e transcritor. O setor conta com a atuação de vinte e três bolsistas que trabalham em projetos diversos, prioritariamente na adaptação de material educacionais para tornar acessível. A maior parte dessas capacitações é voltada para atender as demandas educacionais, com a inserção para a inclusão dos servidores ainda muito restrita.

Suzano e colaboradores (2011) verificaram em pesquisas que as ações de sensibilização e as práticas de recursos humanos, que são ações relativas à seleção e treinamento, têm influência na percepção dos gestores em relação às PcD e na perspectiva de gerir as instituições. Quanto mais ações de sensibilizações sobre a inclusão de PcD no ambiente de trabalho e quanto mais organizadas sejam as atividades realizadas pelas instituições menor é a percepção que os gestores tem de que as PcD não satisfazem as condições de normalidade conceituadas pelos padrões médicos. Aliado a isso, as ações de sensibilização têm influência positiva na percepção dos gestores em relação ao desempenho, produtividade e qualidade de trabalho das PcD, assim como contribuem para que os gestores direcionem sua atuação numa perspectiva mais inclusiva.

Toldrá (2009) afirma que a ausência de conhecimento sobre a compreensão da deficiência e capacidade de trabalho desses indivíduos é uma barreira para inclusão. Os programas de sensibilização e a difusão de informação auxiliam a minimizar os preconceitos, contribuindo para eficiência e efetividade no trabalho. Todavia, os estudos apontam um baixo número de instituições que realizam esses programas.

Outra ação institucional que merece destaque é a criação do Grupo de Trabalho Inclusão e Acessibillidade, de assessoramento à Reitoria, que surgiu em 23 de agosto de 2017, visando atender à demanda da universidade em abordar a questão de inclusão, direcionada aos estudantes, técnico-administrativos e docentes, e da necessidade de dialogar com outras instâncias da IFES. Outro fator que colaborou para construção do grupo foi a mudança da entrada dos estudantes na universidade via ENEM, que demandou discussões sobre a forma de ingressos e permanência desse grupo da população. O GT foi composto pelos técnicos do SMURB, docentes da Faculdade de Educação, de Psicologia e de Serviço Social, técnicos do NAPE, NAVIF, representação estudantil, representação docente e representação técnica

administrativa. Houve uma participação mais ampliada de convidados do setor que contribuíram com as discussões. A atribuição do GT foi apresentar uma proposta de minuta para instituir a Política de Inclusão e Acessibilidade de PcD e do público alvo da educação especial no âmbito da IFES, visando a inclusão social e cidadania na instituição:

> O grupo de pessoas com deficiência é um grupo muito grande, mas se eles não conseguem acessar a universidade, então o que a gente tem se debruçado é em como construir uma política para que isso aconteça de fato e não fique só no papel [...] Ele foi criado com o prazo de 90 dias para a gente elaborar a política aí, elaborada a política, a gente devolveu para o reitor a política minutada, uma minuta, para que ele pudesse se debruçar em cima daquele tema e trazer esse tema para discussão mais ampla dentro dos conselhos (Ator 5, NAPE).

Apesar da importância desse mecanismo institucional para formalizar, direcionar e transversalizar as ações de inclusão, a constituição do GT ainda ficou centralizada em um único órgão, não sendo visto por alguns setores como uma ação coletiva:

> Mas saiu um documento que a gente acha que esse documento, não é um documento hoje político, não é...Ficou basicamente um documento de iniciativa do NAPE, eu acho que a gente ainda vai ter outras discussões para amadurecer isso e envolver as unidades, envolver os órgãos competentes, cada um com sua competência. Isso tem que chegar nesse patamar, certo? Eu acho que ali foi uma ideia do NAPE, apesar da gente participar, discutir junto e tal, mas o documento que saiu ele ainda não é um documento que tem uma força de impulsionar, eu acho, ainda tem que envolver muito mais unidades (Ator 1, SMURB).

Essa dificuldade de implementar discussões talvez seja consequência da cultura institucional que não contribui para a efetivação de ações coletivas e da própria estrutura departamentalizada da IFES, que diante da grande dimensão física e localização distribuída em diversos pontos do município dificultam a efetivação dos canais comunicacionais:

> Eu acho que a gente ainda nem discutiu isso de forma decente V., entendeu? Nesse espaço a gente vive tão espremido, com tanta coisa que a gente precisa criar esse espaço. Já conversamos assim rapidamente com Y. (reitor), precisamos levar isso para o conselho universitário porque eu acho que é um espaço que a gente tem uma representação maior, mas a própria equipe a gente ainda não pautou isso de forma importante para conversar (Ator 4, PRODEP).

> A [IFES] é muito grande, é uma instituição, mas parece que tem 31 unidades que se comportam como instituições autônomas então ter essa integração é um processo. O próprio órgão central está construindo essa integração. Tem coisas que a gente culturalmente ainda não tem desenvolvido como planejamento, planejamento como uma análise situacional, com informação de quem é essa população de estudantes, de servidores, seja com que problema for, que necessidade for, seja ambiental, seja pessoal, a gente precisa avançar para isso (Ator 1, SMURB).

Outra dificuldade para a efetivação das ações direcionadas aos servidores é que o órgão criado para ordenar as ações de inclusão, possuem suas intervenções ainda voltadas principalmente para estudantes e a área acadêmica. A procura pelo serviço por parte dos servidores da IFES ainda são limitadas e acontece por demanda espontânea, sem a existência de busca ativa por parte da instituição. O setor refere que no ano de 2017 tiveram por volta de três servidores com deficiência que procuraram o NAPE, o que é um número pouco expressivo, considerando a demanda real da instituição. A ausência de banco de dados, informações e mapeamento dos servidores com deficiência limitam a inclusão de ações através de busca ativa pela IFES. A articulação e apoio do NAPE ainda está em processo de construção:

> O NAPE hoje está entrando com alguns auxílios, questões de alguns equipamentos de tecnologia assistiva, mas isso ainda não está muito organizado não, não tá muito assentado não. Vai precisar ainda criar esse percurso de uma forma mais justa, mais correta (Ator 1, SMURB).

No Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) da IFES, dos dois últimos quadriênios, existem dados relacionados à inclusão dos estudantes com deficiência, com informações sobre o quantitativo de discentes que tiveram assistência prestada nessa área e ações direcionadas aos estudantes, mas sem existência de dados relacionados à inclusão dos servidores, sejam técnico administrativos ou docentes. A IFES afirma que a causa dessa omissão de dados está relacionada à visibilidade das categorias, visto que a instituição conta com 42 mil discentes e um número significativamente menor de servidores:

> Talvez as necessidades em termos de quantidade de servidores seja ainda uma escala em que isso não tenha aparecido com a visibilidade como tem aparecido com os estudantes, no documento como o PDI. O que não quer dizer que você não atue nessa direção, quando você cria uma unidade para cuidar disso, quando você destaca funcionários que se preocupam com isso, quando você cria condições, por exemplo, para ações de formação (...) ainda que você não possa ter o registro com a magnitude que você teve para estudantes. Eu acho que as ações têm uma visibilidade maior por causa do número de pessoas, mas isso não quer dizer, apesar de não estar ali inscrito com essa visibilidade que a universidade não tenha atuado (Ator 7, REITORADO).

Além disso, a percepção da comunidade institucional em relação ao NAPE limita a amplitude das suas ações, uma vez que desconhecem suas atribuições e o considera apenas para a assistência ao estudante, principalmente pelo fato de ser ligado a Pró- Reitoria de Assistência Estudantil. Outro fato que reforça essa situação é a nomenclatura do setor que aborda somente o estudante com deficiência, inexistindo referência ao servidor, e no site institucional os objetivos do Núcleo são todos direcionados apenas aos discentes, sem abordagem aos servidores, que não são contemplados em nenhuma ação.

> A própria estrutura da UFBA enxerga o NAPE como algo para os estudantes, na verdade não é só para estudantes , a gente faz ações de adaptação de ambiente mesmo para servidor cego a gente organizou os equipamentos, levou, montou, tem servidor cego hoje na UFBA que faz atendimento direto ao público, que esta atrás do computador fazendo atendimento direto ao público. Como se dá esse processo? Então a gente participou desse processo, capacitou o pessoal, preparou para que pudesse fazer, a gente tem servidor com baixa visão, que não necessariamente precisaria do Núcleo, mas ele precisa de uma lupa (Ator 5, NAPE).

Uma das possibilidades para superação dessa representação do NAPE, que foi suscitada na entrevista, é a transformação em uma Superintendência[15] ou vinculação a outra Pró-Reitoria, como a de Gestão de Pessoas, visto que suas ações são transversais e demandam intervenções de diversos setores, unidades e Pró-Reitorias. Essa discussão é debatida na instituição, mas existem limites organizacionais e financeiros que dificultam a implementação de uma nova estruturação.

A compreensão das unidades da IFES em relação ao papel do NAPE no processo de inclusão das PcD, localizando-o, muitas vezes, como único responsável por essas ações impedem a concretude de uma real inserção e permanência dos servidores com deficiência, visto que as ações de inclusão são responsabilidade de todos, tanto nas dimensões institucionais, quanto no diversos contexto de inserção desses sujeitos. É pactuando com esse pressuposto de construção coletiva que Bahia e Schommer (2010) referem que para a concretização de uma sociedade inclusiva é preciso exercer uma responsabilidade social compartilhada, com o envolvimento dos mais diversos atores, cada um assumindo suas tarefas diante dos papéis que desempenham na vida das coletividades. Esse processo de convivência com a diversidade é complexo, processual e coletivo. A superação da concepção localizada e restrita da inclusão é uma das propostas do NAPE:

> A inclusão das pessoas com deficiência não pode depender das ações exclusivas do Núcleo, o Núcleo não tem atribuição... não tem competência, além de não ter atribuição ele não tem competência para isso, para assumir todas as demandas de todas as pessoas com deficiência (Ator 5, NAPE).

Um percurso ainda a ser percorrido em relação à implantação da política de inclusão é um alinhamento entre as diretrizes da base legal e as possibilidades reais de condições de

[15] As Superintendências são órgãos de execução subordinados a Reitoria, criadas na reformulação do Regimento da universidade, e tem o objetivo de racionalizar e dar eficiência nas questões executivas, operacionais e gerenciais da administração, possibilitando que as pró-reitorias exerçam as funções de propor, planejar, coordenar, operacionalizar, acompanhar, supervisionar e fiscalizar a implementação das políticas das suas respectivas áreas de atuação (UFBA, 2012).

execução das ações por parte da instituição. Existe a determinação da legislação e um movimento da universidade em se adaptar às normativas e incluir as PcD. No entanto, a estrutura organizacional da IFES não acompanha as mudanças da sociedade e a instituição encontra obstáculos que dificultam a operacionalização do que é proposto na Lei Brasileira de Inclusão. Um exemplo são as necessidades de recursos humanos especializados para execução das ações e que não são contemplados pelo Plano de Carreiras dos Cargos Técnicos Administrativos em Educação (PCCTAE), o que limitam as contratações de profissionais específicos para promoção das ações inclusivas: "...então tipo, ledor, transcritor, audiodescritor, braillista para ensino médio contempla, mas não contempla para o ensino superior" (Ator 5, NAPE).

Uma das estratégias utilizadas pela IFES para superar as barreiras é a contratação de profissionais terceirizados, mas são insuficientes e não atendem às demandas necessárias, levando a instituição a utilizar ações de baixo custo, tais como promoção de capacitação, treinamentos para servidores que compõem as unidades e formação de agentes multiplicadores com o objetivo de qualificar a força produtiva para executar as ações.

Aliado a isso, somam-se as dificuldades orçamentárias que são fortes limitadores para efetivação da política. Existe o reconhecimento por parte dos diversos atores da necessidade de se efetivar ações de permanência dos servidores com deficiência nos ambientes de trabalho, mas a viabilização dessas ações é restrita pelos escassos recursos financeiros que não dão conta de atender demandas básicas da universidade e deixam, diante das necessidades emergenciais, as intervenções para inclusão em segundo plano.

No contexto atual as universidades federais estão se transformando em organização social, que se caracterizam por administração centrada em contratos de gestão, pautada na produtividade, onde o que importa é o custo e quanto tempo foi produzido, precarização dos contratos de trabalho, atividades determinadas pela exigência do mercado, inserida na lógica capitalista. Essa localização da ciência submetida ao capital em detrimento das demandas sociais e políticas da sociedade é revelada na degradação e desmantelamento das universidades públicas, que passam a ser consideradas um prejuízo para o Estado (CHAUÍ, 2003).

Nessa perspectiva, as verbas para essas instituições educacionais são reduzidas e atreladas a retornos financeiros. De acordo com PDI (UFBA, 2017), no período de 2003 a 2016 a IFES realizou inúmeras medidas para enfrentar a crise econômica vivenciada pelas universidades

que tiveram suas verbas de custeio reduzidas em 50% no período de 1995-2000. Aliado a isso, a aprovação e implantação da Emenda Constitucional 95 delineia uma redução da representatividade da educação no Produto Interno Bruto, com limitação dos gastos e investimentos públicos por vinte anos, o que limita as ações inclusivas. Relatos que evidenciam como as restrições orçamentárias dificultam a aplicabilidade da política de inclusão podem ser vistos abaixo:

> Porque ai nós temos um grande problema, nós temos um Estatuto da Pessoa com Deficiência que foi aprovado agora, temos leis que garantem o processo de inclusão, principalmente nas universidades, mas nós não temos definido nenhuma fonte de recurso próprio para isso. Então como faz inclusão sem dinheiro? Como faz acessibilidade sem dinheiro? Então isso é um grave problema, um grave problema para qualquer instituição. Tem que ter fonte de recursos para financiar isso (Ator 1, SMURB).

> A gente fala de política de inclusão e acessibilidade, a gente fala do tipo de deficiência e a gente não tem verba, a universidade não tem verba para adaptar o curso, para receber essas pessoas. (...) a gente vai tratar no curso, a gente trata no curso, nos programas, mas a gente não tem como institucionalmente dar uma resposta a nível físico mesmo (Ator 6, NUCAP).

> Nós dependemos de orçamento público, nós somos uma instituição pública e orçamento de investimento ao longo dos últimos anos vem sendo objeto de corte, de contingenciamento. Isso nos tem impedido de avançar como gostaríamos na criação de melhores condições, especialmente física, de acessibilidade que esse é um dado importante, não é a única questão que se coloca para inclusão, mas é uma questão fundamental (Ator 7, REITORADO).

As limitações financeiras são obstáculos que limitam concretamente a implementação das ações de inclusão na IFES. Como forma de minimizar essa barreira, utilizam-se ações criativas, educacionais e tecnologias leves, como acolhimento para enfrentar tais imposições:

> Quando a situação é uma mudança de metodologia, de adequação de horário, adequações criativas ai as unidades, a gente foi indo para esses lugares de forma assim muito...de um formato bem educativo, nenhum momento a gente vai com uma situação de imposição[...]/ Facilidade que a gente encontra aqui hoje eu diria que é esse movimento da gestão, da Reitoria, da instituição como um grande aliado que mesmo não tendo recursos financeiros eles fazem o que pode (Ator 1, SMURB).

> Só que o servidor técnico da UFBA, pelo menos, eles dão a resposta boa, a gente tem uma parcela do público interessante que estão abertas em discutir o tema. [...] então é importante que cada vez mais essas temáticas sejam debatidas para que a universidade ela seja realmente uma universidade, que tenha todo tipo de gente aqui e que as pessoas consigam coexistir com harmonia, então não apenas com relação à pessoa com deficiência, mas com relação ao tema da diversidade que está aí (Ator 6, NUCAP).

> O que a universidade pode fazer do ponto de vista de recurso ela tem feito, mas o que eu acho que é mais importante é a compreensão que o reitorado

> tem que essa universidade ela, para cumprir integralmente a sua função, ela tem que ter capacidade de acolhimento para pessoas com deficiência (Ator 7, REITORADO).

No entanto ainda coexistem barreiras atitudinais que são visualizadas através dos preconceitos e estereótipos sociais em torno da pessoa com deficiência. Perez (2012) em sua pesquisa estabelecem algumas proposições relacionadas às PcD e discute que as generalizações decorrentes dos estereótipos facilitam a percepção de mundo das pessoas. No entanto o estereótipo de incapacidade associada às PcD limita sua inserção, desenvolvimento profissional e influencia diretamente em avaliações negativas acerca da sua capacidade laborativa. Além disso, refere que os papéis sociais das PcD são construídos em torno da sua limitação e não da constituição de sujeito.

As barreiras arquitetônicas e atitudinais são as dificuldades mais referidas nas entrevistas dos diversos atores institucionais. Alguns relatos demonstram como esses obstáculos dificultam a lotação dos servidores e sua permanência na IFES:

> A maior barreira que a gente enfrenta hoje na universidade é a barreira atitudinal, as pessoas não conseguem exercitar a empatia, não conseguem perceber no outro a dificuldade que o outro tem em acesso (Ator 5, NAPE).

> Interessante é o seguinte: as pessoas fazem um discurso muito bonito da inclusão, papapa, mas na hora ninguém quer receber deficiente. Inacreditável, inacreditável, agora ninguém verbaliza isso, ninguém verbaliza isso. (Ator 8, PRODEP).

> Entra muito o preconceito nosso de que a gente não tem essa cultura da inserção social desse individuo no trabalho, né? A gente ver ele incapacitante, não é? (Ator 3, NAVIF).

Essas barreiras também revelam que a implantação da política de inclusão está acontecendo de forma processual, com a presença de intervenções pessoais e de mecanismos institucionalizados, o que reflete o momento incipiente da construção da política e restrição na garantia do direito dos servidores com deficiência de acesso e permanência no ambiente de trabalho:

> Infelizmente eu não vou tampar o sol com a peneira, né? Mas depende do gestor, se o gestor entender que ele é uma pessoa com deficiência e que ele precisa de um suporte vai ser feito [...] então ai tem essa dificuldade toda, mil, mas depende muito do gestor, se o gestor quiser contribuir a pessoa vai ser super bem incluída aqui na universidade, se o reitor, gestor, não quiser dar apoio, não, não é fácil, a pessoa tem que ter muita resiliência mesmo (Ator 5, NAPE).

Os mecanismos que a instituição encontra para superar essas barreiras é a promoção de cursos de capacitação, eventos de extensão, palestras e ações que promovam uma maior difusão das informações e conscientização sobre os direitos, deveres e necessidades das PcD, a fim de eliminar preconceitos e mitos para a efetivação de ambientes inclusivos no contexto universitário. Ademais, observa-se uma compreensão do Reitorado em combater essas atitudes e fazer a universidade cada vez mais inclusiva e com acolhimento as diferença:

> A gente vai precisar sim desenvolver essa mentalidade, uma atitude coletiva e pessoal para poder auxiliar nesse processo de inclusão. Porque inclusão não se faz só na área de saúde, inclusão se faz com todo mundo, não adianta a gente deixar, preparar, arrumar o posto de trabalho todo bonitinho e o colega aqui do lado faz bullying, faz isso, aquilo, o aluno não respeita, o dirigente também não (Ator 1, SMURB).

Para Bahia e Schommer (2010) apesar do senso comum ser veiculado de forma mais homogênea e com aceitação o combate ao preconceito e discriminação, a transformação desse preceito em práticas efetivas, com transformações em comportamentos, hábitos e rotina no trabalho ainda é algo complexo.

Ainda segundo os autores, os estudos revelam que concepções de estigma, preconceitos e injustiça sociais associados às PcD é advinda de um processo histórico com percepções discriminatórias arraigadas na sociedade, não sendo, portanto, superadas de forma natural, sendo necessárias ações planejadas e estruturadas para desfazer essa visão. A construção de instrumentos de gestão, políticas e intervenções institucionais facilitam a operacionalização e os resultados desse movimento de forma mais rápida e eficaz. Para as empresas essa oposição ao preconceito e acolhimento à diversidade significa valorizar a responsabilidade social da instituição e o desenvolvimento de relações humanas positivas (TOLDRÁ, 2009).

A limitação de vagas para PcD nos concursos docentes é outra barreira para inclusão. Uma das estratégias realizada pela universidade para contemplar as políticas afirmativas nesses processos seletivos é formar um grupo de trabalho para discutir sobre a formatação do concurso para professor, uma vez que os mesmos, no formato atual, disponibilizam poucas vagas não sendo possível aplicar a lei de cotas. Todavia, ainda existem possibilidades de resistências por setores da universidade: “já pensei em várias resistências, do departamento, das unidades, entendeu?” (Ator 4, PRODEP).

Outro ponto de destaque em relação à implantação da política é a diferença no ritmo de implementação das políticas afirmativas das PcD em relação a implantação das cotas raciais dentro da instituição. As ações direcionadas à permanência dos discentes oriundos das cotas

raciais e egressos de escola pública ocupam maiores espaços de discussão na IFES, a exemplo da instituição ser pioneira do Programa de Ações Afirmativas, das discussões nos documentos institucionais, da maior disponibilização de vagas na reserva de cotas, entre outras intervenções. Observa-se um movimento mais lento quando se trata da inclusão das PcD, sendo observado nos relatos uma necessidade de maiores investimentos de recursos para se efetivar essa inclusão. Todavia, é reconhecido pela IFES que a inclusão não é restrita à garantia de entradas das pessoas, mas da real permanência nos espaços:

> São questões muito próximas porque trata da inclusão de pessoas, embora, digamos, com dinâmicas distintas. A inclusão de pessoas com deficiência em determinadas situações, em determinado caso, exige uma intervenção física, de obra, como especialmente aquelas que a inclusão depende fundamentalmente de acessibilidade (Ator 7, REITORADO).

No que concerne ao acompanhamento dos novos trabalhadores que são admitidos pelas cotas a IFES vem mudando seus processos de trabalho para incluir de forma digna os servidores com deficiência. O órgão responsável pelas ações de saúde do trabalhador vem discutindo e planejando a reorganização dos processos de vigilância dos ambientes de trabalho, admissão, inserção e acompanhamento dos servidores com deficiência durante o estágio probatório com foco na inclusão e melhoria das condições de trabalho. No entanto, essas ações possuem respostas mais positivas quando não demandam a necessidade de equipamentos e recursos físicos, e podem ser solucionados por adaptação na rotina ou ferramentas que prescindam de maiores investimentos financeiros.

De acordo com Gugel (2006) o acompanhamento da equipe multiprofissional no estágio probatório deverá ser de orientação e supervisão, com adaptação das funções e ambiente, caso seja necessário, para atender os requisitos propostos na avaliação de desempenho. Ademais a administração pública deve possibilitar, com o acompanhamento da equipe multiprofissional, flexibilização de horários de trabalho, adaptação dos modos e rotina para o exercício das atribuições, ajudas técnicas e apoio, de acordo com as necessidades de cada servidor, viabilizando que as PcD evidenciem sua capacidade de desempenho de forma integral.

Todos esses avanços na implantação da política de inclusão dos servidores com deficiência na IFES, com mudanças de atitudes, posturas, reformulações de novos conceitos, fazeres e inserção de novas práticas têm a finalidade de transformar a instituição, tornando-a cada vez mais inclusiva e estar associada ao movimento da sociedade de acolher a diversidade. Para Champagne e colaboradores (2011), são as convicções e interesses dos atores que moldam a

intervenção e dão sentido as suas ações. No relato do Reitorado é possível perceber essa premissa:

> Que é o movimento da própria Reitoria hoje, que é o processo de inclusão. Então com isso, que é um movimento social, não só da [IFES], mas é um movimento social. Então a universidade tem obrigação de ser a inovadora inclusive, que crie inovação, que crie formas cada vez mais justas e adequada para poder realizar essa inclusão, coisa que a gente não tinha [...] a universidade também não estava se construindo, está agora se movimentando em torno disso, por conta de uma politica institucional e também de uma pressão social. (Ator 1, SMURB).

Apesar do movimento atual da sociedade que favorece a discussão em torno da inclusão e cria esse movimento na universidade percebe-se a que a dinâmica política e social do país, por outro lado, também dificulta a implementação da política de inclusão quando não prioriza ações que permitem a permanência dos trabalhadores no ambiente de trabalho. A IFES vem em um processo de contínuo crescimento para viabilizar mecanismos e ações para inclusão, mas ainda com limitações na sua prática cotidiana. Tratar de forma justa as PcD implica assegurar salário e "estabilidade", mas também assegurar reconhecimento da condição de cidadania e humanidade. No entanto, as limitações políticas e institucionais ainda dificultam a garantia dessa condição.

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

As mudanças da sociedade na forma de compreender as PcD e o avanço das políticas públicas, com criação de leis que garantem mais equidade e oportunidades, têm contribuído para que ocorra a inclusão das PcD no mundo do trabalho. No entanto, discussões relacionadas ao tema são escassas na literatura, com a maioria das publicações voltadas para a área educacional. Quando a referência é sobre as instituições a literatura é mais limitada e esse fato é acentuado quando as discussões são direcionadas ao serviço público. Refletir sobre a importância das ações institucionais para favorecer a permanência das PcD no mercado de trabalho, exercendo as atividades laborativas com autonomia, independência e funcionalidade é essencial para que os objetivos da inclusão sejam de fato concretizados, minimizando os estigmas, preconceitos e estereótipos relacionados à deficiência e auxiliando no desenvolvimento de estratégias para garantir a inclusão desses sujeitos.

É evidente que apesar dos avanços na legislação ainda existem muitas barreiras que necessitam ser vencidas para garantia desse direito. Esta pesquisa possibilitou que fosse discutido o processo de construção da política de inclusão em um serviço público, compreendendo que a implantação da política afirmativa não se esgota com a reserva de

vagas para a entrada desses sujeitos na instituição, sendo necessárias intervenções nas organizações para a equiparação de oportunidades.

Na IFES do presente estudo foi observado que ao longo dos anos maiores investimentos foram direcionados aos servidores com deficiência, ainda que de forma vagarosa e com períodos de avanços e retrocessos. Exemplo de como a implantação da política de inclusão das PcD acontece de forma lenta é evidenciado quando se realiza um comparativo no ritmo da implantação das cotas raciais para egressos de escola pública e das PcD, que acontece em velocidades opostas. É notório que essa diferença é consequência dos diferentes investimentos que são necessários para atender as especificidades de cada política e pelo fato de se tratar de uma instituição educacional, no entanto é observado que investimentos de ordem atitudinal e programática poderiam ter intervenções mais efetivas.

Outro aspecto que merece reflexão é a existência de maiores investimentos direcionados aos estudantes com deficiência em detrimento dos servidores. Esse comportamento que é observado no cotidiano da instituição é percebido também nas discussões das outras esferas da sociedade, como nas políticas públicas e nas pesquisas que enfatizam o contexto educacional e pouco abordam os trabalhadores com deficiência.

No que concerne às normativas institucionais, aspecto de fundamental importância para implantação da política, existe a necessidade de atualizar as definições nos documentos da IFES, visto que o uso de determinadas nomenclaturas indicam os valores, crenças e a compreensão acerca da percepção do sujeito com deficiência. Percebe-se a utilização em alguns documentos de terminologias como “pessoas com necessidades especiais”, “portadores de necessidades especiais”, que denotam um limitação da instituição em relação às discussões atuais.

O quantitativo de servidores incluídos ao longo dos anos também demonstra como o acesso dos servidores com deficiência aconteceu de forma tímida. A postura mais modesta na implantação das cotas para PcD nos concursos técnico-administrativos e a não implantação nos concursos docentes, quando poderia adequar a metodologia da aplicabilidade da reserva de vagas para atender esse requisito, demonstra uma tendência pouco afirmativa da administração.

Dois pontos complementares que influenciam o êxito da política inclusiva são os fatores orçamentários e atitudinais. A ausência de verbas direcionadas, com fonte de recursos

próprios, para operacionalizar as ações que viabilizem a adequação do meio e dos instrumentos para inserir as PcD, aumentam a probabilidade destes sujeitos sofrerem maiores preconceitos e estigmas.

Dois pontos complementares que influenciam o êxito da política inclusiva são os fatores orçamentários e atitudinais. Enquanto não houver verbas direcionadas, com fonte de recursos próprios para operacionalizar as ações que viabilizem a adequação do meio e dos instrumentos para inserir as PcD, maior é a probabilidade destes sujeitos terem o estereótipo da incapacidade mais consolidado, traduzindo em aumento de preconceitos e estigmas.

Apesar das limitações apontadas para a implantação da política pode-se afirmar que a IFES vem realizando uma trajetória de crescimento, com avanços e momentos de grandes reflexões sobre sua prática cotidiana, o que pode ser traduzido nas reformulações que vem implementando nos últimos tempos. O ambiente universitário de valorização da diversidade e acolhimento às diferenças, sobretudo com a posição favorável e disponível do reitorado para as ações de inclusão, são fatores positivos que subsidiam a concretude dessas mudanças. Vale ressaltar que a dificuldade de êxito das políticas não é resultado da ausência de potência das ações e mecanismos institucionais, mas, sobretudo, da ocorrência de fatores externos, tais como inexistência de políticas de financiamento e de parcas aplicações de recursos governamentais em ações que promovam adaptações e acessibilidade no trabalho, e que viabilizem a adequada execução dos projetos, o que limita uma real inserção das pessoas com deficiência nas instituições.

Com a realização desse estudo espera-se contribuir com reflexões e intervenções da implementação da política de inclusão na IFES e, consequentemente, otimizar os efeitos dos seus resultados no contexto organizacional para uma adequada participação dos servidores com deficiência no seu ambiente de trabalho. Champagne e colaboradores (2011) salienta que analisar a implantação da política é de fundamental importância, uma vez que auxilia no aprofundamento dos aspectos estruturais, simbólicos e contextuais para que não se faça conclusões errôneas sobre sua eficácia.

Suscitar reflexões sobre estratégias e ações institucionais para operacionalizar a inclusão das PcD é fundamental para a coerência desses programas e projetos nas organizações. Essa pesquisa apresenta aspectos complementares a estudos já realizados na instituição que abordam a experiência dos servidores, o que colabora para uma visão mais integral e fundamentada acerca da inclusão dos servidores com deficiência no trabalho.

Vale ressaltar sobre as limitações da pesquisa quanto à realização de uma avaliação sobre a implantação de políticas, sendo necessários, para essa finalidade, maiores discussões e aprofundamento sobre a temática. Outra restrição é a impossibilidade de generalizar os resultados do estudo para outras instituições, visto que o método de estudo de caso único, utilizado na pesquisa, realiza uma avaliação apenas do contexto onde foi realizado o estudo, no entanto, este fato não destitui a validade dos resultados.

Outra limitação é o fato da pesquisa ser realizada com os atores que estão diretamente responsável pela implantação e operacionalização da política de inclusão na instituição, o que, por um lado, traz reflexões profundas e um amplo conhecimento sobre o tema, mas, algumas vezes, pode apontar apenas uma única visão sobre um determinado fato, restringindo a um único ponto de vista de quem está envolvido no processo.

Em contrapartida, a realização do estudo de caso único possibilitou uma maior investigação na IFES, o que contribui para que as intervenções e reflexões oriundas dos resultados da pesquisa sejam mais potentes para favorecer a adequada inclusão dos servidores com deficiência. A posição da pesquisadora, que é servidora da instituição, possibilita a mesma atuar como facilitadora no processo, aliando o conhecimento teórico advindo do estudo, a apreensão do contexto institucional e a capacidade de contribuir “in loco” para o progresso das intervenções, mas sempre observando a postura reflexiva em relação à pesquisa, tendo em vista que sua atuação interfere e transforma o desenvolvimento do estudo. Além disso, pretende-se que os resultados obtidos sirvam de base para outras investigações na IFES, bem como nas outras instituições da sociedade.

7. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ABNT NBR 9050: Acessibilidade a edificações, mobiliário, espaços e equipamentos urbanos, Rio de Janeiro, 2015.

ANGONESE, L.S; BOUERI, I.Z; SCHMIDT,A. O Adulto com Deficiência intelectual: Concepção de Deficiência e Trajetória de Carreira. **Revista Brasileira de Orientação Profissional**, v.16, n.1, jan.-jun. 2015.

ARANHA, Maria Salete Fábio. **Trabalho e Emprego**: Instrumento de Construção da Identidade Pessoal e Social. São Paulo: SORRI-BRASIL; Brasília: CORDE, 2003. Série Coleção Estudos e Pesquisas na Área das Deficiências; v.9.

ASSIS, O.Q; POZOLLI, L. **Pessoa portadora de deficiência: direitos e garantias**. 2 ed. São Paulo: Damásio de Jesus, 2005.

BAHIA, M.S; SCHOMMER, P.C. Inserção profissional de pessoas com deficiência em uma experiência no Brasil e outra em Portugal: desafios comuns, caminhos diferentes. **Pesquisas e Práticas Psicossociais**, São João Del-Rei, v. 6, n.1, p. 62-77, 2011.

BARDIN, L. Análise de conteúdo. Lisboa: Edições 70, 1977.

BRASIL, Decreto-Lei nº 9155, de 08 de abril de 1946. Cria a Universidade da Bahia e dá outras providências. **Diário Oficial da União** [da] República Federativa do Brasil, 12 de abril de 1946. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/1937-1946/Del9155.htm. Último acesso em 20 de maio de 2018.

_____, Lei n° 7.853, de 24 de outubro de 1989. Dispõe sobre o apoio às pessoas portadoras de deficiência, sua integração social, sobre a Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência - Corde, institui a tutela jurisdicional de interesses coletivos ou difusos dessas pessoas, disciplina a atuação do Ministério Público, define crimes, e dá outras providências. **Diário Oficial da União** [da] República Federativa do Brasil, 25 de out. de 1989. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L7853.htm. Último acesso em 23 de maio de 2017.

_____, Lei nº. 8.069, de 13 de julho de 1990. Dispõe sobre o Estatuto da Criança e do Adolescente e dá outras providências. **Diário Oficial da União** [da] República Federativa do Brasil, 16 de jul. de 1990. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8069.htm. Último acesso em 23 de maio de 2017.

_____, Lei nº. 8.112, de 11 de dezembro de 1990. Dispõe sobre o regime jurídico dos

servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. **Diário Oficial da União** [da] República Federativa do Brasil, 12 de dez. de 1990. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L8112cons.htm. Último acesso em 28 de outubro de 2015.

_____, Lei nº. 8.213, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os planos de benefícios da previdência social e dá outras providências. **Diário Oficial da União** [da] República Federativa do Brasil, 25 de julho de 1991. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L8213cons.htm Acesso em: 08 de novembro de 2016.

_____, Decreto n° 129, de 22 de maio de 1991. Promulga a Convenção nº 159, da Organização Internacional do Trabalho - OIT, sobre Reabilitação Profissional e Emprego de Pessoas Deficientes. **Diário Oficial da União** [da] República Federativa do Brasil, 23 de maio. de 1991. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L7853.htm. Último acesso em 23 de maio de 2017.

_____, Decreto n° 914, de 6 de setembro de 1993. Institui a Política Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, e dá outras providências. **Diário Oficial da União** [da] República Federativa do Brasil, 08 de set. de 1993. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d0914.htm. Último acesso em 23 de maio de 2017.

_____, Lei nº 9.192 de 21 de dezembro de 1995. Altera dispositivos da Lei nº 5.540, de 28 de novembro de 1968, que regulamentam o processo de escolha dos dirigentes universitários. **Diário Oficial da União** [da] República Federativa do Brasil, 22 de dezembro de 1995. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L9192.htm. Último acesso em 20 de maio de 2018.

_____. Ministério da Saúde. Secretária de Políticas de Saúde. **Políticas de Saúde: metodologia de formulação**. Brasília: Ministério da Saúde, 1998.

_____, Decreto nº. 3.298, de 20 de dezembro de 1999. Regulamenta a Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989, dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção e dá outras providências. **Diário Oficial da União** [da] República Federativa do Brasil, 21 de dez. de 1999. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm. Acesso em: 08 de novembro de 2016.

_____, Lei nº. 10. 098 de 19 de dezembro de 2000. Estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção de acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com

mobilidade reduzida. **Diário Oficial da União** [da] República Federativa do Brasil, 19 de dez de 2000. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L10098.htm Último acesso em 04 de maio de 2018.

_____, Decreto nº 4228 de 13 de maio de 2002. Institui, no âmbito da Administração Pública Federal, o Programa Nacional de Ações Afirmativas e dá outras providências. **Diário Oficial da União** [da] República Federativa do Brasil, 14 de maio de 2002. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2002/d4228.htm. Último acesso em 20 de maio de 2018.

_____, Portaria nº 3.284, de 7 de novembro de 2003. Dispõe sobre requisitos de acessibilidade de pessoas portadoras de deficiências, para instruir os processos de autorização e de reconhecimento de cursos, e de credenciamento de instituições. . **Diário Oficial da União** [da] República Federativa do Brasil, 11 de novembro de 2003. Disponível em http://portal.mec.gov.br/arquivos/pdf/portaria3284.pdf. Último acesso em 23 de maio de 2018.

_____, Decreto nº. 5. 296, de 2 de dezembro de 2004. Regulamenta as Leis de nº 10. 048 de 8 de novembro de 2000, que dá prioridade de atendimento ás pessoas que especifica, e 10.098, de 19 de dezembro de 2000, que estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida e dá outras providências. **Diário Oficial da União** [da] República Federativa do Brasil, 3 de dez. de 2004. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2004/decreto/d5296.htm>. Último acesso em 22 de novembro de 2015.

_____, **Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu protocolo facultativo**. Brasília: Coordenadoria Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência (Corde), 2006.

_____, MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. A inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho. 2ª ed. Brasília: MTE, SIT, 2007, 100 p.

_____, Decreto nº 6944, de 21 de agosto de 2009. Estabelece medidas organizacionais para o aprimoramento da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, dispõe sobre normas gerais relativas a concursos públicos, organiza sob a forma de sistema as atividades de organização e inovação institucional do Governo Federal, e dá outras providências. **Diário Oficial da União** [da] República Federativa do Brasil, 24 de agosto de

2009. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d6944.htm. Último acesso em 23 de maio de 2018.

_____, Conselho Nacional de Saúde (CNS). Resolução Conep nº. 466, de 12 de dezembro de 2012. Aprova diretrizes e normas orientadoras de pesquisa envolvendo seres humanos. Diário Oficial da União [da] República Federativa do Brasil. Disponível em http://conselho.saude.gov.br/resolucoes/2012/Reso466.pdf . Último acesso em 20 de março de 2017. Brasília, dezembro de 2012.

_____. Ministério do Trabalho e Emprego (MTE). Relação Anual de Informações Sociais (RAIS). Resultados Definitivos: 2013 e 2014. Disponível em: http://acesso.mte.gov.br/data/files/FF8080814F4D225D014FB2490DFB6D67/consolidado%20tabelas%20total.pdf. Acesso em 30 outubro 2016.

_____. Secretaria de Recursos Humanos. Departamento de Saúde, Previdência e Benefícios do Servidor. Manual de Perícia Oficial em Saúde do Servidor Público Federal. Brasília: Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão, 2014.

_____, Lei nº. 13.146, de 6 de julho de 2015. Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). **Diário Oficial da União** [da] República Federativa do Brasil, 6 de jul. de 2015. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2015/Lei/L13146.htm. Acesso em: 08 de novembro de 2016.

CARTILHA do Censo 2010: pessoas com deficiência. Secretaria Nacional dos Direitos Humanos da Presidência da República (SDH/PR); Secretaria Nacional de Promoção dos Direitos da Pessoa com Deficiência (SNPD).Coordenação- Geral dos Sistemas de Informações sobre a Pessoa com Deficiência; Brasília: SDH-PR/SNPD 2012, 32p.

CARVALHO, C.H.A. Política para a educação superior no governo Lula expansão e financiamento**. Revista Instituto de Estudos Brasileiro**, São Paulo, n. 58, p. 209-244, jun. 2014

CHAMPAGNE, F. et al. A avaliação no campo da saúde: conceitos e métodos. In: BROUSELLE, A. (Org). **Avaliação: conceitos e métodos**. Rio de Janeiro: Fiocruz, 2011, p. 41-60

CHAUÍ, M. A universidade pública sob nova perspectiva. **Revista Brasileira de Educação**, nº 24, 2003.

CIANTELLI, A.P.C; LEITE, L.P. Ações Exercidas pelos Núcleos de Acessibilidade nas Universidades Federais Brasileiras. **Revista Brasileira de Educação Especial**, Marília, v. 22, n. 3, p. 413-428, Jul.-Set., 2016.

CONTANDRIOPOULOS, A.P et al. A avaliação na área da saúde: conceitos e métodos. In:HARTZ, Z.M.A (Org.).**Avaliação em Saúde: Dos Modelos Conceituais à Prática na Análise da Implantação de Programas**. Rio de Janeiro: Fiocruz, 1997, p 29-48.

CUNHA, L.A. O ensino superior no octênio FHC. **Revista Educação e Sociedade**, Campinas, vol. 24, n. 82, p. 37-61, abril 2003.

DELGADO, M. C. S.; GOULART, I. B. Práticas de desenvolvimento de pessoas com deficiência em uma instituição do setor educacional. **Pesquisas e Práticas Sociais**, São João Del Rei, v.6, n. 1, 2011.

DENIS, J.; CHAMPAGNE, F.In:HARTZ, Z.M.A (Org.). **Avaliação em Saúde: Dos Modelos Conceituais à Prática na Análise da Implantação de Programas**. Rio de Janeiro: Fiocruz, 1997, p 49-88.

FARIAS, N. BUCHALLA, C.M A Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde da Organização Mundial da Saúde: Conceitos, Usos e Perspectivas **Revista Brasileira de Epidemiologia**, v.8, p. 187-93, 2005.

FÁVERO, E.A.G. **Direito das pessoas com deficiência: garantia de igualdade na diversidade.** Rio de Janeiro: WVA, 2004. 344p.

FERREIRA, S. Reformas na educação superior: novas regulações e a reconfiguração da universidade. **Revista Educação Unisinos**. v 19, nº 1, janeiro- abril 2015.

FLEURY, S.; OUVERNEY, A.M. Política de Saúde: uma política social. In: GIOVANELLA, L. et al (Orgs.). **Políticas e Sistemas de Saúde no Brasil**. Rio de Janeiro: FIOCRUZ, 2012. 1100 p.

FORGIARINI, R.R. A produção da autonomia no sujeito deficiente: contribuições da escola inclusiva. **Revista Educação por Escrito** – PUCRS, v.3, n.2, dez. 2012.

GARCIA,V.G. Panorama da inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho no Brasil. **Revista Trabalho, Educação e Saúde**, Rio de Janeiro, v.1, n.1, p. 165-187, jan/abr.2014.

GLAT, R.;PLETSCH, M.D. O papel da Universidade no contexto da política de Educação Inclusiva: reflexões sobre a formação de recursos humanos e a produção de conhecimento. **Revista Educação Especial**, Santa Maria, v. 23, n. 38, p. 345-356, set./dez. 2010.

GOMES, J.B. Ação Afirmativa no Brasil? **Direito Federal:** Revista da AJUFE, v. 20, n. 68, p. 197-232, out. 2001.

GONDIM, T.G.N. **Inclusão do Surdo no serviço público federal a partir da lei de cotas**. 2017. 102 f. Dissertação (Mestrado). Universidade Federal da Bahia, Faculdade de Medicina, Pós-Graduação em Saúde, Ambiente e Trabalho, Salvador, 2017.

GUGEL, M. A. **Pessoas com deficiência e o direito ao concurso público:** reserva de cargos e empregos públicos, administração pública direta e indireta. Goiânia, GO: Ed. da UCG, 2006. 228p.

LIMA, K.R.S. **Reforma da educação superior nos anos de contra-revolução neoliberal: de Fernando Henrique Cardoso a Luis Inácio Lula da Silva.** 2005. 466f. Tese (Doutorado em Educação). Programa de Pós-Graduação da Faculdade de Educação, Universidade Federal Fluminense, Rio de Janeiro, 2005.

LIMA, L.B; JURDI, A.P.S. Empregabilidade de pessoas com deficiência no município de Santos/SP: Mapeamento de Políticas Públicas e Práticas Institucionais. **Revista Brasileira de Educação Especial**, Marília, v. 20, n. 4, p. 513-524, Out.-Dez, 2014.

MARQUES, M.I.C.**UFBA na memória**: 1946-2006 . Salvador: EDUFBA, 2010.476 p.

MAZZOTTA, M.J.S; ANTINO, M.E.F. Inclusão Social de Pessoas com Deficiências e Necessidades Especiais: cultura, educação e lazer. **Revista Saúde e Sociedade**. São Paulo, v.20, n.2, p.377-389, 2011.

MEDEIROS, M.; DINIZ, D. Envelhecimento e deficiência. In: CAMARANO, A.A. Muito além dos 60: os novos idosos brasileiros. v. 1. Rio de Janeiro: **Ipea,** 2004. p.107-120.

MEDINA, M.G et al. Uso de Modelos Teóricos na Avaliação em Saúde: Aspectos Conceituais e Operacionais.In: HART, Z.M.A; SILVA, A.M.V(Org). **Avaliação em Saúde: Dos Modelos Teóricos à Prática na Avaliação de Programas e Sistemas de Saúde**. Salvador: EDUFBA; Rio de Janeiro: FIOCRUZ, 2005, p.41-64

MINAYO, M.C.S; GUERRIERO, I.C.Z. Reflexividade como éthos da pesquisa qualitativa. **Ciências e Saúde Coletiva**, 19, p. 1103-1112, 2014.

MINAYO, M.C. **Desafio do conhecimento: pesquisa qualitativa em saúde**. SP, HucitecAbrasco, 1994.

MUNOZ, D.R; FORTES, P.A.C. O princípio da autonomia e o consentimento livre e esclarecido. In: COSTA, S.I.F; OSELKA, G.; GARRAFA, V. (Org). **Iniciação a Bioética**. Brasília: Conselho Federal de Medicina, 1998, p 53-70.

OMOTE, S. Deficiência e não-deficiência: recortes do mesmo tecido. **Revista Brasileira de Educação Especial**, Piracicaba, v.1, n.2, p. 65-73, 1994.

O.I.T. **Convenção 159**. Genebra: OIT, 1983.

O.M.S. **Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde**. São Paulo: Edusp; 2003.

PÉREZ, S.V. Pessoa com deficiência = pessoa incapaz? Um estudo acerca do estereótipo e do papel da pessoa com deficiência nas organizações. Rio de Janeiro, v. 10, nº 4, **Cad. EBAPE BR**, Dez. 2012.

PAIM, J.S.; TEIXEIRA, C.F. Política, planejamento e gestão em saúde: balanço do estado da arte. **Revista de Saúde Pública**, 40 (n. esp): 73-78, 2006.

PINTO,I. C. M. Formulação de políticas públicas: a perspectiva da teoria do ciclo da política. In: LIMA, I. M. S.O, PINTO, I. C. M. P. e PEREIRA, S.O (Orgs). **Políticas públicas e pessoa com deficiência:** direitos humanos, família e saúde. Salvador: EDUFBA, 2011. 284 p.

RIBEIRO, D.C. Autonomia: viver a própria vida e morrer a própria morte. **Caderno de Saúde Pública**, Rio de Janeiro, 22(8):1749-1754, ago, 2006.

SAMPAIO, G.S.O. **A (in)acessibilidade no trabalho: desafios e estratégias desenvolvidas pelos servidores com deficiência em um órgão público**. 2016. 184 f. Dissertação (Mestrado). Universidade Federal da Bahia, Faculdade de Medicina, Pós-Graduação em Saúde, Ambiente e Trabalho, Salvador, 2016.

SANTOS, B.S. **A universidade no século XXI:** para uma reforma democrática e emancipatória da universidade. 2 ed. São Paulo, SP: Cortez, 2005. 120p.

SASSAKI, R. K. **Inclusão, construindo uma sociedade para todos**. 4 ed. Rio de Janeiro: WVA, 2002.

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

SASSAKI, Romeu Kazumi. **Inclusão: construindo uma sociedade para todos**. 8ª ed. Rio de Janeiro: WVA, 2010.

SILVA, L.M.V. Conceitos, Abordagens e Estratégias para a Avaliação em Saúde. In: HART, Z.M.A; SILVA, A.M.V(Org). **Avaliação em Saúde: Dos Modelos Teóricos à Prática na Avaliação de Programas e Sistemas de Saúde**. Salvador: EDUFBA; Rio de Janeiro: FIOCRUZ, 2005, p.15-39.

SILVA, Otto M. **A epopeia ignorada: a pessoa deficiente na história do mundo de ontem e de hoje.** São Paulo: Cedas, 1987.

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

SILVA JR, J.R; SGUISSARDI, V. A nova lei de educação superior: fortalecimento do setor público e regulação do privado/mercantil ou continuidade da privatização e mercantilização do público? **Revista Brasileira de Educação**, Rio de Janeiro, n. 29, maio/ago, 2005.

SIMONELLI, A.P.; CAMAROTTO, J.A. Análise de atividades para a inclusão de pessoas com deficiência no trabalho: uma proposta de modelo. **Revista Gestão de Produção**, São Carlos, v. 18, n. 1, p. 13-26, 2011.

SUZANO, J.C.C et al. Formas de Ver as Pessoas com Deficiência e Avaliação do Desempenho no Trabalho, por Tipo de Deficiência: a Percepção dos Gestores. In: XXV Encontro Anual da Associação Nacional da Pós Graduação e Pesquisa em Administração. **Anais eletrônicos...** Rio de Janeiro: EnANPAD, 2011.

TANAKA, E; D. O.; MANZINI, J. E.. O que os empregadores pensam sobre o trabalho da pessoa com deficiência? Marília,São Paulo**, Revista Brasileira de Educação Especial**, v.11, n.2,p. 273-294,2005.

TEIXEIRA, C.F. Naomar de Almeida Filho (2002-2010). In: TOUTAIN, B; ABREU, M.L;VARELA, A.V (Org). **Reitores da UFBA**: de Edgard Santos a Naomar de Almeida Filho. Salvador : EDUFBA, 2011. 414 p.

TYKANORI, R. Contratualidade e Reabilitação Psicossocial. In: PITTA, A. (Org). **Reabilitação Psicossocial no Brasil**. São Paulo: Hucitec, 1998, p.55-59.

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, v. 20, n. 2, p. 110-117, maio/ago. 2009.

UFBA. **Estatuto e Regimento Geral**. Salvador, 2010.

_____. **Plano de Desenvolvimento Institucional (2012-2016)**. Salvador: EDUFBA, 2012.

_____. **Plano Anual de Capacitação**. Salvador, 2015.

_____. **Proposta de Minuta para a política de inclusão e acessibilidade de Pessoas com Deficiência na UFBA**. Salvador, 2017.

_____. **Plano de Desenvolvimento Institucional (2018-2022).** Salvador: EDUFBA, 2017.

_____. Sobre a Pró-Reitoria de Desenvolvimento de Pessoas. Disponível em: https://prodep.ufba.br/node/19. Ultimo acesso em 22 de março de 2018.

_____. Competências organizacionais do NUSEL. Disponível em https://prodep.ufba.br/node/495. Último acesso em 22 de março de 2018.

_____. Competências organizacionais do NAVIF. Disponível em https://prodep.ufba.br/node/499. Último acesso em 22 de março de 2018

_____. Reitorado de Dora Leal trabalha por mais avanços para a UFBA. 2013. Disponível em https://www.ufba.br/ufba_em_pauta/reitorado-de-dora-leal-trabalha-por-mais-avan%C3%A7os-para-ufba. Último acesso em 22 de março de 2018`.

UFC. Edital nº 90 / 2010 Concurso Público para Provimento de Cargos Técnico-Administrativos em Educação. 15 de abril de 2010. Disponível em http://titan2.ccv.ufc.br/download/conc/conc9091/Edital_90-2010_UFC.pdf UFC 2010. Último acesso em 24 de março de 2018.

UFMG. Edital nº 327, DE 30 de abril de 2012. **Diário Oficial da União** [da] República Federativa do Brasil, 02 de maio de 2012. Disponível em file:///C:/Users/V%C3%A2nia/Downloads/EDITAL+327%20(1).pdf. Último acesso em 24 de março de 2018.

UFRJ. Edital nº - 21, DE 10 de fevereiro de 2012. **Diário Oficial da União** [da] República Federativa do Brasil, 13 de fevereiro de 2012. Disponível em https://concursos.pr4.ufrj.br/images/stories/_concursos_PR4/edital-21-2012/editais-anexos/Edital_n_21_de_10_de_fevereiro_de_2012_-_e_retificaes_DOU.pdf. Último acesso em 24 de março de 2018.

UFSC. Metodologia para a reserva de vagas a candidatos com deficiência (PCD) e candidatos negros, em concursos públicos, do Edital nº 051/2017/DDP.2017. Disponível em http://051ddp2017.concursos.ufsc.br/files/2016/07/Metogologia-da-reserva-de-vagas.pdf. Último acesso em 24 de março de 2018

VARELA, A.V; BARAÚNA,I. FREITAS,W.M. Heonir Rocha. In: TOUTAIN, B; ABREU, M.L;VARELA, A.V (Org). **Reitores da UFBA**: de Edgard Santos a Naomar de Almeida Filho. Salvador : EDUFBA, 2011. 414 p.

VASCONCELOS, F.D. **Ironias da desigualdade: políticas e práticas de inclusão de pessoas com deficiência física**. 2005.206f.Tese (Doutorado em Saúde Coletiva). Instituto de Saúde Coletiva, Universidade Federal da Bahia, Salvador 2005

VASCONCELOS, F.D. O trabalhador com deficiência e as práticas de inclusão no mercado de trabalho de Salvador, Bahia. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**. São Paulo, 2010.

VIANA, A.D.; BAPTISTA, T.W.F. Análise de Políticas de Saúde. In: GIOVANELLA, L. et al (Orgs.). **Políticas e Sistemas de Saúde no Brasil**. Rio de Janeiro: FIOCRUZ, 2012. 1100 p.

YIN, R. K. **Estudo de caso: planejamento e métodos**. 4. ed. Porto Alegre: Bookman, 2010.

APÊNDICE A - TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

UNIVERSIDADE FEDERAL DA BAHIA
FACULDADE DE MEDICINA DA BAHIA
PROGRAMA DE PÓS GRADUAÇÃO EM SAÚDE, AMBIENTE E TRABALHO

Você está sendo convidado (a) a participar da Pesquisa intitulada "A inclusão do servidor com deficiência na UFBA: Implantação de Políticas Públicas". A finalidade do estudo é descrever como ocorre o processo de inclusão dos servidores com deficiência na Universidade Federal da Bahia. A pesquisadora participante da pesquisa é Vânia Oliveira Ribeiro (vaniaribeiro_to@yahoo.com.br/ (71)3283-5573. End: Largo do Terreiro de Jesus, s/n-Pelourinho -Salvador-Bahia); a pesquisadora responsável é Prof. Drª Mônica Angelim Gomes de Lima e a instituição responsável é o Departamento de Medicina Preventiva da Faculdade de Medicina da Bahia-UFBA. As atividades que compõe a pesquisa constam de análise dos documentos institucionais, entrevistas com servidores, gestores e representantes de entidades de defesa e realização de uma roda de conversa com os servidores e gestores da UFBA. Caso haja permissão, o áudio das suas respostas será gravado. Por intermédio deste Termo são-lhes garantidos os seguintes direitos: solicitar, a qualquer tempo, maiores esclarecimentos sobre esta Pesquisa; sigilo absoluto sobre nomes, apelidos, datas de nascimento, local de trabalho, bem como quaisquer outras informações que possam levar à identificação pessoal; ampla possibilidade de negar-se a responder a quaisquer questões ou a fornecer informações que julguem prejudiciais à sua integridade física, moral e social; opção de solicitar que determinadas falas e/ou declarações não sejam incluídas em nenhum documento oficial; desistir, a qualquer tempo, de participar da Pesquisa; recusar a dar informações que julgue prejudiciais para si, solicitar a não inclusão em documentos de quaisquer informações que já tenha fornecido e desistir, a qualquer momento, de participar da Pesquisa, sem a existência de penalização alguma e sem prejuízo à continuidade desta investigação. Não serão oferecidos nem realizados pagamentos para você responder às perguntas Essa pesquisa não está vinculada a nenhuma instituição religiosa, privada, médica ou sindical. Não há benefícios financeiros em participar da pesquisa, nem nenhum benefício direto. No entanto, esse estudo pretende trazer informações importantes sobre a inclusão da pessoa com deficiência no serviço público, contribuindo para o fomento de conhecimento nessa área, onde o pesquisador se compromete a divulgar os resultados obtidos. A participação nesta pesquisa não traz complicações legais, mas existe a

possibilidade do servidor entrar em contato com sensações e vivências desconfortantes. Dessa forma, o Serviço Médico Universitário Rubens Brasil – SMURB, situado no Pavilhão Magalhães Neto do Complexo HUPES/UFBA é a instituição de apoio da Pesquisa, caso você precise de acompanhamento durante ou após a participação neste estudo. Além disso, serão tomadas medidas que favoreçam a diminuição dos riscos, tais como: confidencialidade das informações, sem uso para outro fim que não os objetivos da pesquisa; ambiente privado durante a coleta dos dados; medidas para não ocasionar desconforto com os participantes e seus colegas de trabalho e superiores, e não exposição ou qualquer forma de discriminação perante a comunidade institucional e geral. Vale ressaltar que para conhecer como ocorre a inclusão dos servidores com deficiência na IFES e descrever as tecnologias e ações adotadas pela instituição é imprescindível a coleta de dados com os participantes, não existindo outro meio de se obter tais dados, sendo necessária a pesquisa da forma como foi planejada. Serão respeitados seus valores culturais, sociais, morais, religiosos e éticos. Ao final do projeto os participantes terão retorno sobre os resultados, com acesso integral a pesquisa, de forma que possa contribuir para melhorar na vida laborativa.

Os procedimentos adotados nesta Pesquisa obedecem aos Critérios da Ética em Pesquisa com Seres Humanos conforme Resolução no. 466/12 do Conselho Nacional de Saúde. Nenhum dos procedimentos usados oferece riscos à sua dignidade. Se você concorda em participar dessa Pesquisa e de todos os procedimentos que serão realizados, assine esse termo em duas vias. Uma via ficará com você e a outra, com o entrevistador. Em caso de dúvidas em relação à pesquisa segue os contatos do Comitê de Ética e Pesquisa da Faculdade de Medicina da Bahia-Universidade Federal da Bahia-FAMEB/UFBA, no qual a pesquisa foi aprovada. End.: Largo do Terreiro de Jesus, s/n. Centro Histórico. CEP: 40026-010- Salvador-Bahia Tel: 71 3283 5564/98726 4038. Email: cepfmb@ufba.br.

Salvador,____de_____de 20___

Participante:_____

Assinatura do Participante:_____

Telefone:_____ E-mail: _____

Assinatura do Pesquisador:_____

APÊNDICE B - ROTEIRO PARA COLETA DE DADOS DOS SERVIDORES COM DEFICIÊNCIA

Nome:

Data de Nascimento:

Sexo: ( ) F ( ) M

Escolaridade:

Lotação:

Cargo:

Função:

Data de admissão

Tempo na UFBA:

Tempo de serviço na lotação atual:

Histórico ocupacional:

Faixa salarial:

Tipo de deficiência:

Causa da deficiência:

APÊNDICE C- ROTEIRO DE ENTREVISTA SEMIESTRUTURADA PARA GESTORES E SERVIDORES

I-IDENTIFICAÇÃO

Nome:
Data de Nascimento:
Sexo: ( ) F ( ) M
Escolaridade:
Lotação:
Cargo:
Tempo na IFES:
Tempo de serviço no cargo atual

II-QUESTÕES NORTEADORAS DA ENTREVISTA

1. Qual a função do setor?
2. Quais os servidores que compõe a equipe técnica do setor?
3. Como é o processo de elaboração do concurso público?
4. Como ocorre a escolha da porcentagem aplicada para disponibilização das vagas destinada a PcD? Quem define essa escolha?
5. Os cálculos das vagas reservadas ocorrem sobre o total das vagas disponibilizadas no edital ou por cargos, carreiras, especialidades, localidade? Quem define o critério do método do cálculo?
6. Quais as ações previstas durante a elaboração e divulgação dos editais que viabilize acessibilidade para PcD?
7. Quais são os suportes disponibilizados que garantam a equiparação de oportunidades durante a realização das provas?
8. Existe articulação com algum setor da universidade para garantia de acessibilidade e equidade na realização das provas dos concursos?
9. Qual o motivo para a existência de dupla certificação da deficiência a partir do edital de 2013?
10. Descreva um pouco sobre o processo de construção do edital acessível na ultima seleção da universidade. Como surgiu ideia? Qual foi a atuação do serviço? Quais as facilidades e dificuldades?

11. Depois da homologação das PcD no concurso, existe algum cadastro específico que identifique quem são essas pessoas, o tipo de deficiência e os cargos?

12. Como ocorre o processo de lotação dos servidores na universidade? Existe alguma diferenciação quando o servidor possui uma deficiência?

13. Existe critérios específicos para a tomada de decisão do local de lotação do servidor com deficiência?

14. Quais os critérios para sugestão de lotação e/ou remoção dos servidores com deficiência na universidade?

15. Quais as investigações que são realizadas e atitudes tomadas sobre a situação de deficiência no exame admissional?

16. Existe banco de dados dos servidores com deficiência da universidade?

17. Existe processo de acompanhamento e reavaliação dos servidores com deficiência na IFES?

18. Existiram mudanças na pericia direcionadas aos servidores com deficiência nos últimos anos?

19. Existe dados referente a inclusão dos servidores com deficiência no relatório do serviço para subsidiar ações institucionais?

20. O setor já recebeu algum demanda de outros setores e/ou servidores relacionadas a inclusão do servidor com deficiência?

21. Qual foi o ano que o Núcleo passou a atender as necessidades dos servidores com deficiência? De onde partiu essa demanda?

22. Quais as ações realizadas que favoreçam a inclusão?

23. Existe procura por parte dos servidores com deficiência, colegas de trabalho ou gestores para auxilio do setor para realizar ações que promovam a inclusão das PcD?

24. Como surgiu a ideia da criação do grupo de trabalho Inclusão e Acessibilidade? Quando foi criado? Quais os setores participantes? Quais os objetivos? Quais os resultados alcançados até o momento? Quais as dificuldades?

25. Quais as dificuldades vivenciadas no processo de inclusão?

26. Existe articulação com outros serviços e setores da universidade para discussão e realização de ações direcionadas a inclusão dos servidores com deficiência?

27. Existe algum trabalho de educação permanente/continuada destinada a inclusão dos servidores com deficiência?

28. Quais as ações atuais e/ou planejamento futuro direcionados a inclusão do servidor com deficiência?
29. Como você ver o ritmo de implantação das políticas afirmativas de inclusão de pretos, pardos, quilombola e a questão das PcD? Especialmente servidores.
30. Você percebe diferença nas ações direcionadas para inclusão dos estudantes com deficiência para servidores com deficiência?
31. Como o contexto político nacional interferiu nas execuções das ações?
32. Tem algo que não foi abordado sobre o tema que você gostaria de falar?