

Relatório de Pesquisa 2024

Conhecendo os
servidores com
deficiência da UFC

Divisão de Apoio Psicossocial - DIAPS
Coordenadoria de Qualidade de
Vida no Trabalho - COQVT

Progep
criando
futuros.

Pró-Reitoria
de Gestão
de Pessoas



UFC

Sumário

Metodologia	6
Análise e discussão de resultados	8
Ações & Recomendações	39
Considerações Finais	43
Referências	44
Apêndice 1	45
Colaboradores(as) da Pesquisa	46

Ficha técnica

Ministério da Educação	Reitor	Custódio Almeida
Universidade Federal do Ceará		
Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas	Vice-Reitora	Diana Azevedo
Secretaria de Acessibilidade UFC-INCLUI		
	Pró-Reitora de Gestão de Pessoas	Marilene Feitosa Soares
	Pró-Reitor Adjunto	Marlon Bruno Matos
	Coordenadoria de Qualidade de Vida no Trabalho	Ana Paula Oliveira de Carvalho
	Coordenadora de Relacionamento e Experiência do Servidor	Ana Cristina Teixeira de Brito
	Pesquisa	Divisão de Apoio Psicossocial
	Conteúdo	Thalita Natasha Ferreira Damasceno
	Produção	Divisão de Experiência do Servidor
	Organização e coordenação da diagramação	Leopoldo Viana Frota
	Revisão Textual	Murilo Valdo Viana Filho
	Adaptação, layout e diagramação	Renan Rosendo Rodrigues

Introdução

Divisão de Apoio
Psicossocial - DIAPS
Coordenadoria de Qualidade
de Vida no Trabalho - COQVT

A premissa do processo de inclusão perpassa pelo reconhecimento e a valorização das características de determinado grupo de pessoas, cuja participação nos contextos sociais é ativa. A identidade, a diferença e a diversidade na sociedade representam valores que possibilitam múltiplas experiências de colaboração, nas quais os sujeitos transformam e são transformados por elas. Dessa forma, a inclusão é considerada uma prática social constatada na atitude presente nas relações sociais e na percepção do sujeito diante dos diversos contextos sociais: trabalho, educação, lazer, cultura, dentre outros (CAMARGO, 2017). É nessa perspectiva que a inclusão social de pessoas com deficiência ganha ênfase e a atividade laboral passa a ser considerada uma forma assertiva de alcançá-la.

Conforme o Art. 2º da Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015, Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência), indicada para assegurar e para promover, em condições de igualdade, o exercício dos direitos e das liberdades fundamentais por pessoa com deficiência, visando à

sua inclusão social e cidadania, entende-se por pessoa com deficiência “aquela que tem impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, o qual, em interação com uma ou mais barreiras, pode obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas”. Dessa forma, a supracitada definição será basilar para as discussões aqui apresentadas. Apesar da existência de instrumentos legais que visem à inserção no rol de servidores e às adaptações do ambiente laboral, resta cristalina a necessidade das instituições assegurarem a efetiva inclusão (SIMONELLI, CAMAROTTO, 2011). Urge, pois, conhecer os servidores e investigar as condições de vida no ambiente laboral, especialmente aspectos de saúde e bem-estar, além de segurança física, mental e social das pessoas com deficiência. Tais indicadores são incluídos nos estudos da qualidade de vida no trabalho (QVT) que, alicerçados na ideia de humanização e responsabilidade social das organizações, visam mensurar o atendimento de necessidades e aspirações humanas (KLEIN; PEREIRA; LEMOS, 2019).

As universidades federais, assim como os demais órgãos que compõem a administração pública, necessitam de um constante conhecimento do perfil dos servidores com deficiência de seus quadros funcionais, o que poderia culminar em uma melhor gestão das demandas apresentadas por esses trabalhadores para o exercício de suas atividades laborativas, inclusive dos impactos das questões estruturantes do trabalho na inclusão e no bem-estar relacionado ao trabalho.

Almejando contribuir com possíveis melhorias nas condições de trabalho para todos os servidores atuantes na UFC, especialmente aqueles cuja condição funcional associada às barreiras elencadas na Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência possa limitar o pleno desempenho de suas atividades, faz-se necessária a sistematização de análises acerca de suas condições e da inclusão nos ambientes institucionais e nas atividades laborativas.

O objetivo do presente relatório é descrever os resultados do levantamento intitulado “conhecendo os(as) servidores(as) com deficiência da UFC / 2023/2024 (Deficiências/TEA/Altas Habilidades/Superdotação)”, assim como recomendar ações embasadas nas informações apresentadas, estas relevantes para o desenvolvimento de agendas mais inclusivas e assertivas na UFC.

O conhecimento desses servidores e de suas necessidades de acessibilidade na Instituição podem instrumentalizar as equipes de atenção à saúde do trabalhador da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (PROGEP) e fundamentar a elaboração de políticas, programas e atividades que promovam a inclusão de servidores com deficiência, ao criar mecanismos que estimulem a sua funcionalidade e, consequentemente, uma melhor qualidade do serviço prestado para a sociedade. ■

Metodologia

Com o intuito de conhecer os servidores com deficiência da UFC, a Divisão de Apoio Psicossocial (DIAPS), da Coordenadoria de Qualidade de Vida no Trabalho (COQVT), iniciou o planejamento da pesquisa que visa conhecer os(as) servidores(as) com deficiência da UFC (Deficiências físicas/TEA/Altas Habilidades/Superdotação), com a parceria da Secretaria de Acessibilidade (UFC Incluir). O objetivo é subsidiar ações de promoção da saúde, que podem ser desenvolvidas pela Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas.

Inicialmente, fez-se necessário desenvolver um instrumento que refletisse a realidade institucional, contemplando ao máximo a diversidade do público-alvo. Nessa perspectiva, foram convidados servidores da IES que possuem expertise na área pesquisada, formando uma comissão representativa e comprometida com a complexidade do tema, garantindo a participação de servidores com deficiência nos objetivos e na elaboração de questionário da pesquisa. Foram gerados efetivamente os itens, etapa facilitada pela pesquisa conceitual e a discussão em reuniões da comissão de avaliação do instrumento.

Cumpramos ressaltar que o questionário obtido teve como base o desenvolvido pela Secretaria de Acessibilidade da UFC para os discentes da Instituição e foi em sua totalidade traduzido para a Língua Brasileira de Sinais (LIBRAS) pela Divisão de Tradução e Interpretação de Libras/Português (DIVTILS), lotada na UFC Incluir.

Desde o início do processo, foi uma preocupação da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas e da Secretaria de Acessibilidade (UFC Incluir) desenvolver estratégias de estímulo à participação de todos os servidores do público-alvo, oferecendo um questionário sucinto, mas com itens assertivos e essenciais na inclusão dos servidores e suas singularidades.

Após o desenvolvimento do questionário, a pesquisa foi lançada na roda de conversa “Construindo uma sociedade inclusiva: desafios e conquistas dos direitos das pessoas com deficiência no serviço público federal”, realizada no dia 27 de outubro, às 10h, no salão da PRO-GEP, como parte da programação da Semana do Servidor 2023 da Universidade Federal do Ceará, que apresentou como tema “Equilíbrio e qualidade de vida no trabalho: por um ambiente inclusivo e promotor de saúde”.

Desta forma, a aplicação iniciou no dia 30 de novembro, onde foi solicitado aos servidores que respondessem ao formulário, no formato online, composto de uma pergunta acerca da leitura do Termo de Ciência e Livre Esclarecido, disponibilizado como link para os participantes, também no formato em libras, e no apêndice 1 deste relatório, 14 (catorze) questões de identificação do servidor, incluindo aspectos sociodemográficos e ocupacionais, um questionamento indagando a condição do servidor, este que direcionava para o detalhamento em seção posterior. No total, as condições indicadas foram organizadas conforme a tabela 1 abaixo.

Tabela 1 - Quantidade de questões específicas para cada condição.

Condição	Número de questões
Deficiência Auditiva	2
Deficiência Visual	2
Deficiência Física / Motora	2
Deficiência Intelectual	1
Deficiência Múltipla	7
Surdocegueira	1
Transtorno do Espectro Autista / TEA	1
Altas Habilidades / Superdotação	1
Total	17

Além das perguntas específicas para cada condição, foi indagada a origem da deficiência, com exceção do Transtorno do Espectro Autista / TEA, em 2 questões, e o Código Internacional de Doenças (CID), caso houvesse. Além disso, também foram mensurados aspectos relacionados ao ambiente laboral, com o intuito de desenvolver ações coletivas voltadas para a promoção da saúde e bem-estar no trabalho, totalizando 14 questões.

Por fim, ainda no questionário era possível descrever outra condição que o servidor possua e seu respectivo Código Internacional de Doenças (CID), bem como sugestões para as atualizações das vindouras aplicações da pesquisa. No total, o questionário disponibilizado foi formado com 51 questões, contudo, enfatiza-se que os servidores responderam somente às seções relacionadas a sua condição, conforme tabela 2 abaixo.

Tabela 2 - Quantidade de questões por servidor de acordo com sua condição.

Condição	Número de questões
Deficiência Auditiva	36
Deficiência Visual	36
Deficiência Física / Motora	36
Deficiência Intelectual	35
Deficiência Múltipla	41
Surdocegueira	35
Transtorno do Espectro Autista / TEA	33
Altas Habilidades / Superdotação	35

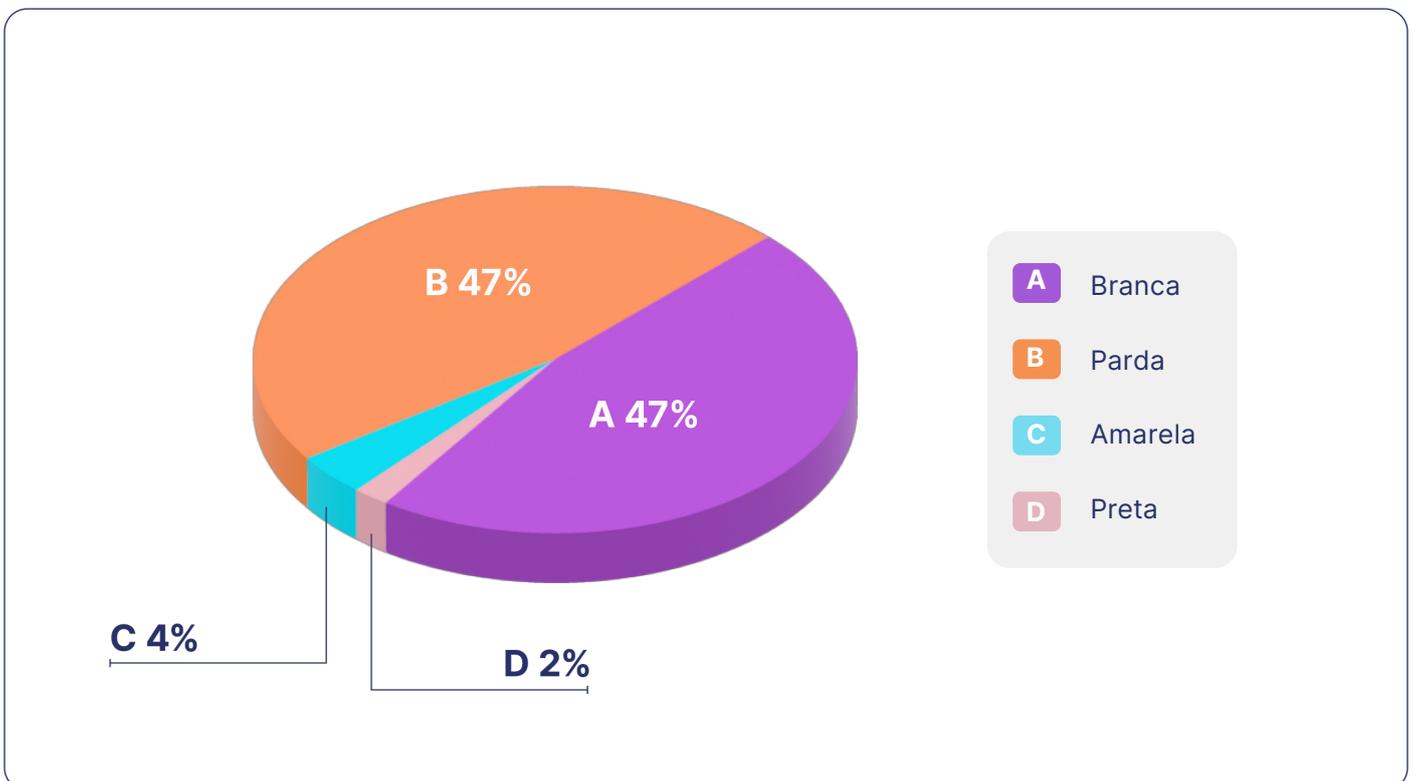
Outrossim, todo o formulário foi traduzido na Língua Brasileira de Sinais e foi feita uma ampla divulgação e sensibilização, incluído um vídeo informativo; publicações em redes sociais e no site da PROGEP; eventos; banners no sistema SI3 e e-mails institucionais a todos os servidores docentes e técnico-administrativos da UFC. Os resultados foram recebidos, no formato virtual, após a finalização da coleta de dados, e foi gerada uma planilha de exportação com os resultados organizados por unidades administrativas e acadêmicas.

Participaram da pesquisa 51 servidores, no período de 30 de novembro a 20 de fevereiro de 2024. Além disso, todo o formulário foi balizado na Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015, Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). Dentre os servidores participantes da pesquisa, dois responderam duas vezes. O primeiro servidor inseriu informações complementares na questão discursiva e ambas as respostas foram agregadas em sua participação. O segundo servidor relatou dois tipos de deficiência, que também foram consideradas de forma complementar. Dessa forma, apesar de serem recebidas 53 respostas, somente 51 servidores participaram da pesquisa.

Análise e discussão de resultados

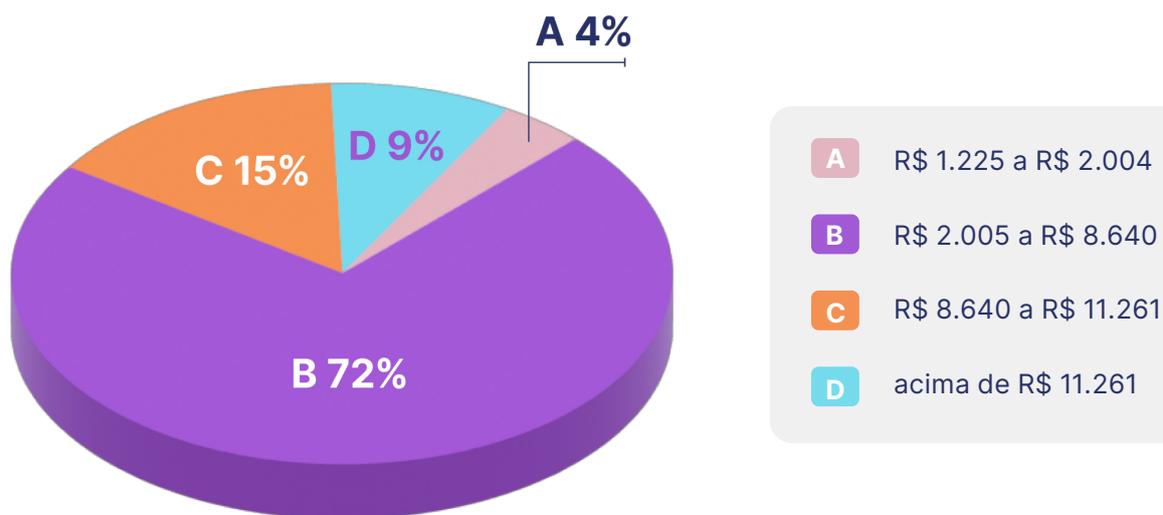
Os servidores, no primeiro bloco de perguntas, informaram os contatos, número SIAPE, unidade e lotação que trabalham e a data de nascimento. Além disso, foram indagadas algumas questões sociodemográficas. Em relação a sua cor ou raça/etnia, declaram-se, em sua maioria, parda e branca, ambos totalizando 47% das respostas, conforme gráfico 1 abaixo.

Gráfico 1 - Cor ou raça/etnia dos participantes em percentual e gráfico de pizza



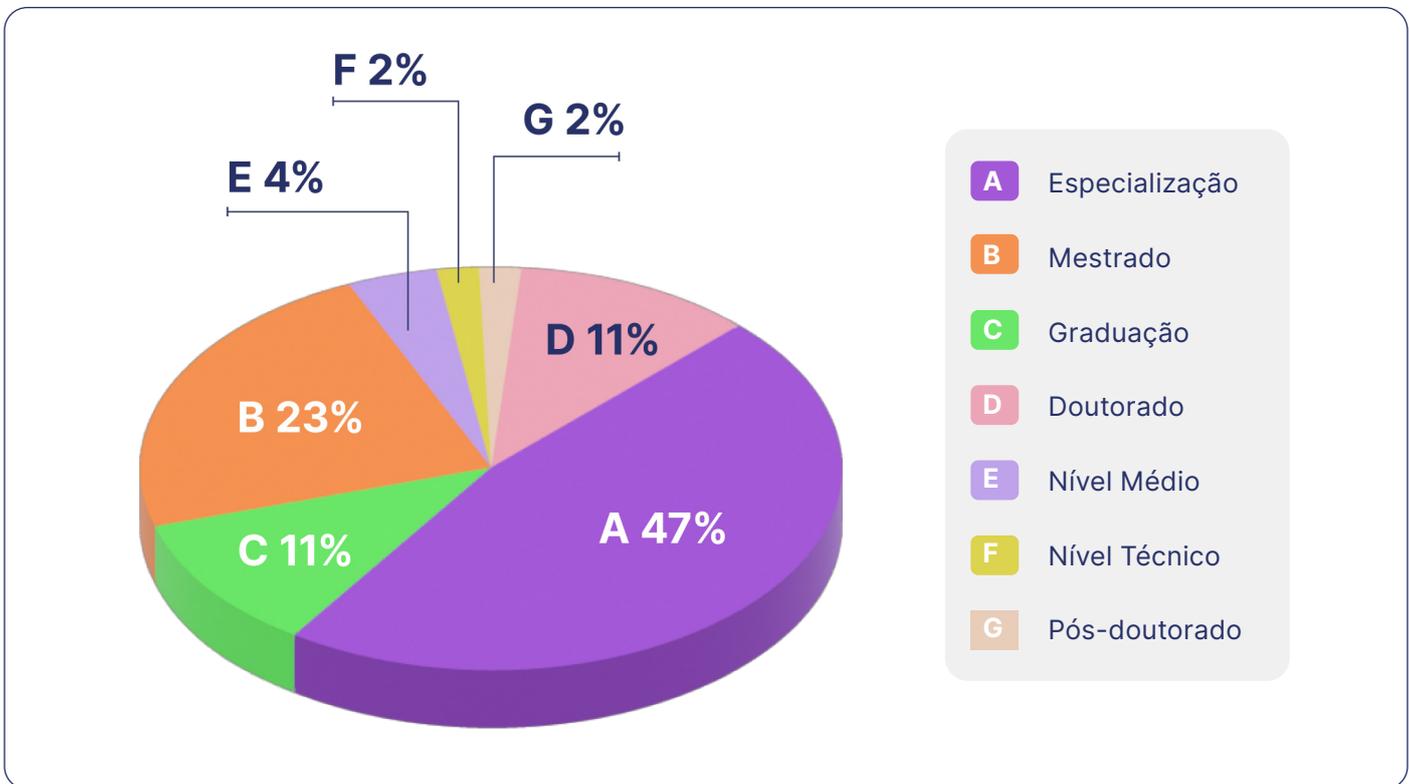
Os servidores também informaram a sua renda no formulário e percebe-se que a maioria (38 servidores), recebem de R\$2.005,00 a R\$8.640,00, representando 72% dos participantes, de acordo com o gráfico 2.

Gráfico 2 - Renda individual dos participantes em percentual e gráfico de pizza



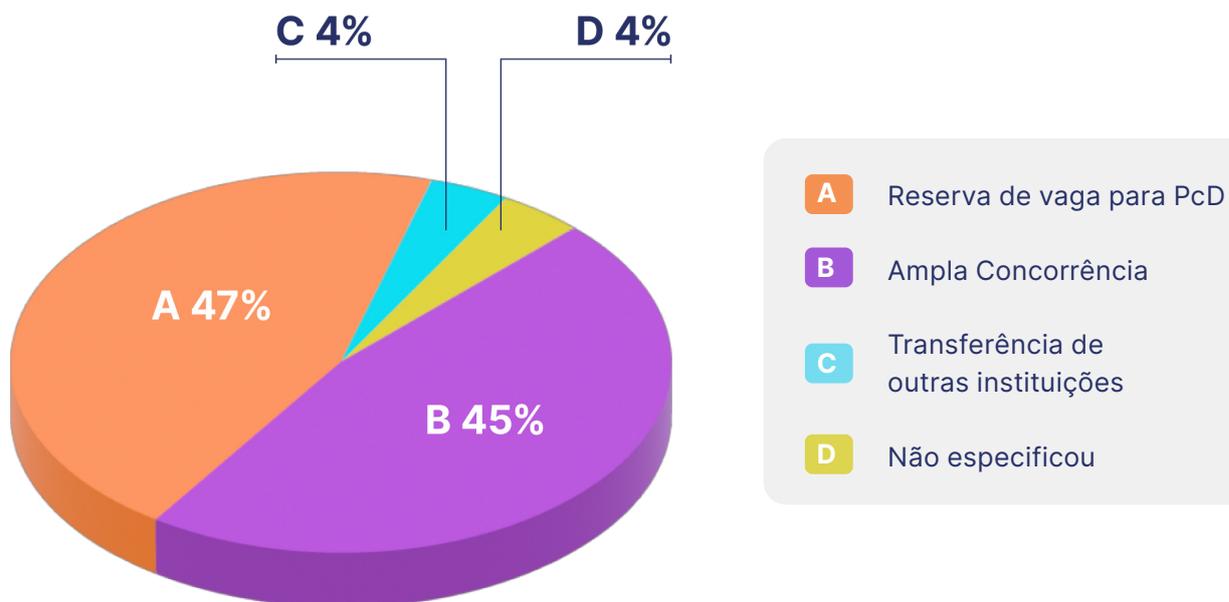
Com relação à escolaridade dos servidores, percebe-se uma relevante parcela com especialização, 47% das respostas, seguido do mestrado, com 23% dos respondentes e graduação, com 11% das respostas, conforme o gráfico 3.

Gráfico 3 - Escolaridade dos respondentes em percentual e gráfico de pizza



Quando os servidores foram indagados acerca da forma de ingresso na Universidade Federal do Ceará, 47% afirmaram o acesso a partir da reserva de vagas para pessoas com deficiência. Além disso, 45% dos respondentes ingressaram na instituição por meio da ampla concorrência, como demonstra o gráfico 4 abaixo. No formulário, 20 servidores (39,21%) ainda afirmaram ter redução de carga horária e 7 (13,71%) estão no Programa de Gestão e Desempenho (teletrabalho) da UFC.

Gráfico 4 - Tipo de Ingresso na UFC em percentual e gráfico de pizza



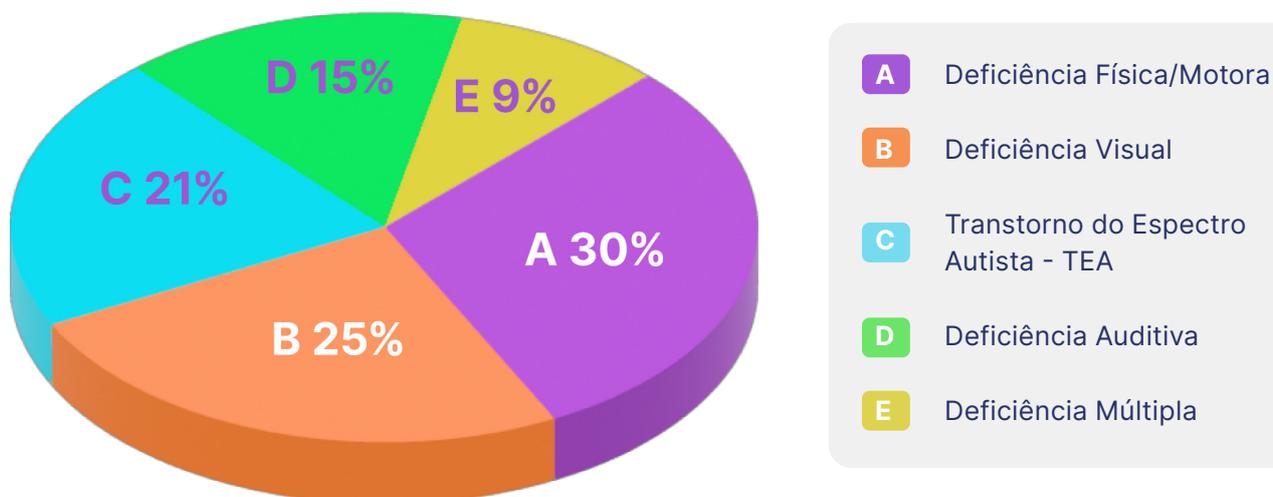
Finalizando a etapa sociodemográfica e ocupacional do formulário, com relação ao questionamento das unidades que os servidores trabalham, obteve-se uma maior participação da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas, do Sistema de Bibliotecas e do Centro de Tecnologia, cada qual com sete servidores participantes.

Iniciando a etapa das condições, perguntou-se aos servidores sobre sua deficiência, dentre as alternativas explicitadas, quais sejam, Deficiência Auditiva; Deficiência Visual; Deficiência Física / Motora; Deficiência Intelectual; Deficiência Múltipla; Surdocegueira; Transtorno do Espectro Autista / TEA; Altas Habilidades / Superdotação.

Em todas as condições relatadas era solicitado o detalhamento e, quando fosse pertinente, se eram congênitos ou adquiridos e qual a Classificação Estatística Internacional de Doenças e Problemas Relacionados com a Saúde CID-10. Além disso, era possível descrever outras condições, caso o servidor desejasse, no mesmo formulário.

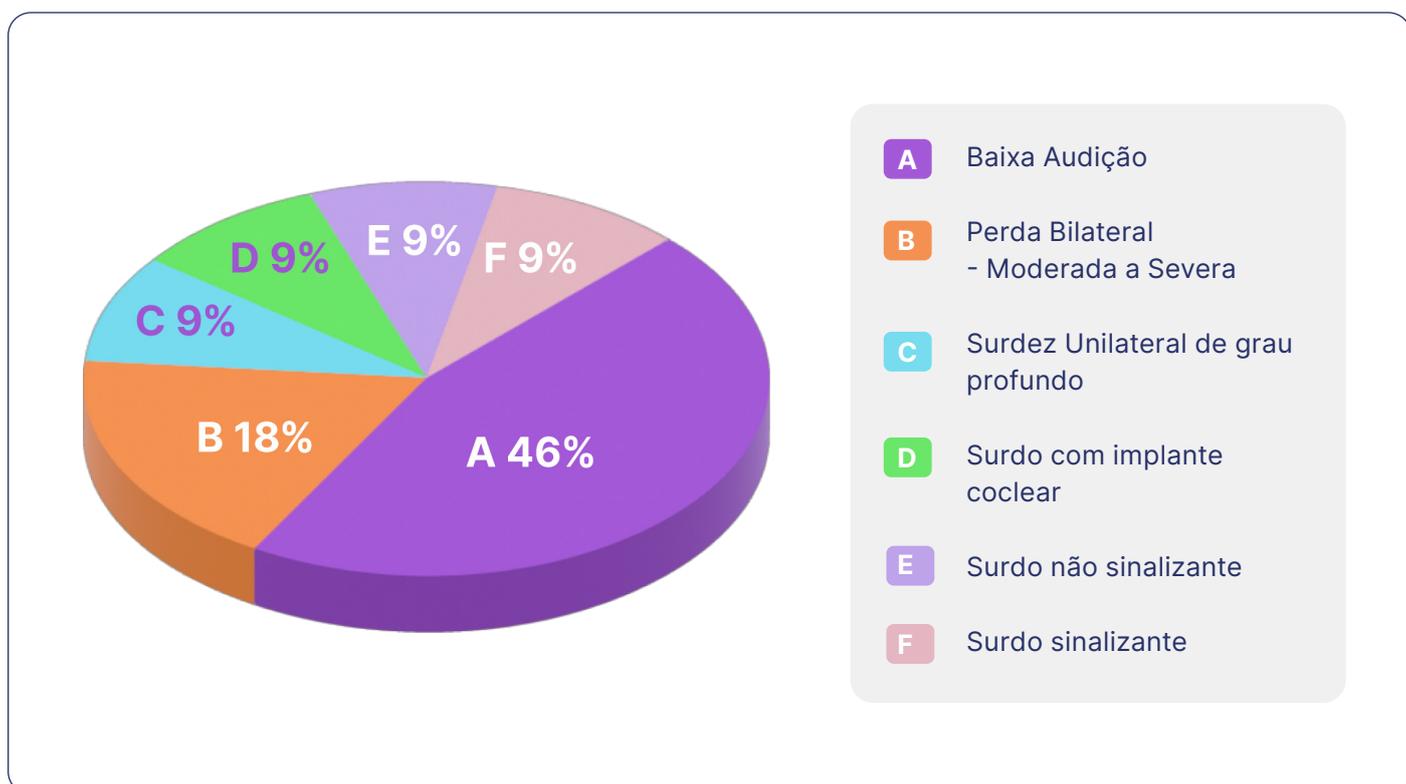
Segue, desta forma, o gráfico 5 que evidencia as condições dos servidores, no qual é possível identificar que, dentre as relatadas, 30% dos participantes citaram deficiências físicas/motoras, 25% deficiências visuais e 21% transtornos do espectro autista (TEA).

Gráfico 5 - Condições dos participantes em percentual e gráfico de pizza



No levantamento, 22% dos servidores (11 respostas) relataram Deficiência Auditiva, esta sendo categorizada no formulário como Surdo sinalizante; Surdo não sinalizante; Ensurdecido; Surdo com implante coclear; e, Baixa audição. As respostas foram organizadas de acordo com o gráfico 6 abaixo. Percebe-se que 45% dos servidores que relataram deficiência auditiva possuem baixa audição.

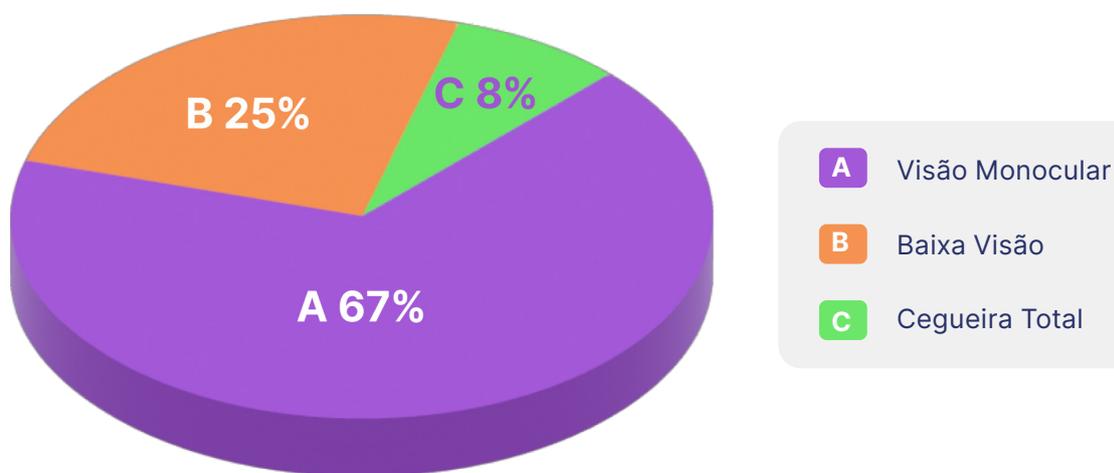
Gráfico 6 - Deficiências Auditivas em percentual e gráfico de pizza



Os servidores ainda complementam suas informações com a descrições, todas com uma resposta cada: *Perda Auditiva Bilateral Severo - CID H90, com uso de aparelho auditivo; uso do aparelho auditivo, com perda bilateral de 60 e 70 decibéis; e, Surdez Unilateral de grau profundo.*

No tocante à Deficiência Visual, os participantes descreveram suas condições nas categorias Cegueira total; Baixa-Visão; Visão Monocular; e Daltonismo. No total, 24% dos servidores (12 respostas) relataram deficiência visual e destes, 67% (8 respostas) detalham como visão monocular, conforme gráfico 7.

Gráfico 7 - Deficiências Visuais dos participantes em percentual e gráfico de pizza



Os participantes ainda complementam suas informações explanando as descrições: Baixa acuidade visual, em razão de hipoplasia foveal, ocasionada pelo Albinismo Ocular e Visão monocular com perda também no outro olho.

Tabela 3 - Deficiência Física / Motora

Detalhamento	Quantidade
Dismetria congênita (encurtamento de 16.6 cm de MID)	1
Artroplastia total do quadril	1
Artrose dos joelhos após uma queda no calçamento do CH1	1
Ausência congênita do membro superior esquerdo	1
Deficiência no membro superior direito decorrente de um câncer	1
Distrofia Muscular de Cinturas	1
Hemiparesia	1
Monoparesia	1
Monoplegia	2
Ortogripose fetal	1
Paraparesia	2
Paraplegia	2
Sequela de poliomielite na perna direita	1

Os servidores ainda complementam se fazem uso de algum recurso de acessibilidade (Exemplo: cadeira de rodas, muleta, outros). Dentre eles, 4 usam cadeiras de rodas, 3 usam muletas, 1 usa bengala, 1 faz uso de aparelho ortopédico, 1 utiliza calçados adaptados para compensação. Um participante ainda relatou que sempre solicita uma sala de aula que tenha recursos audiovisuais por ter dificuldade para escrever no quadro branco, mas nem sempre consegue.

No levantamento, nenhum servidor relatou ter deficiência intelectual. Já Deficiência Múltipla, tivemos cinco participantes com esta condição. No detalhamento, os participantes informaram cada uma das deficiências. Na resposta às questões, os servidores foram convidados a avaliar a dificuldade que eles possuem em relação a enxergar, ouvir, caminhar ou subir escadas, a partir de uma escala que contém os seguintes itens, em ordem crescente: “nenhuma dificuldade”, “alguma dificuldade”, “muita dificuldade” e “não consegue de modo algum”. A tabela 4 apresenta os subtotais relativos aos graus de dificuldade.

Tabela 4 - Detalhamento das Deficiências Múltiplas

Deficiência	Tem, não consegue de modo algum	Tem muita dificuldade	Tem alguma dificuldade	Não tem dificuldade
Dificuldade de enxergar	0	2	2	1
Dificuldade de ouvir	0	2	1	2
Dificuldades em andar ou subir degraus	0	3	0	2
Dificuldades no funcionamento dos membros superiores	0	0	2	3
Dificuldades de cognição – dificuldade de aprender, lembrar-se das coisas ou se concentrar	0	2	1	2
Dificuldades de autocuidado	0	0	4	1
Dificuldade de compreender e ser compreendido (comunicação)	0	0	2	3

No levantamento, nenhum servidor relatou condição de surdo-cegueira nem de Altas Habilidades ou Superdotação. **Já sobre o Transtorno do Espectro Autista / TEA, 22% dos servidores (11 respostas) explicitaram essa condição.** O quadro 1 traz o detalhamento das principais demandas com relação ao TEA.

Quadro 1 - Demandas Transtorno do Espectro Autista / TEA

Detalhamento de demandas
<p>Ministrar disciplinas que me sinto habilitado e confiante, tornando a sala de aula um local prazeroso e de bom aprendizado. Não ministrar disciplinas apenas para completar carga horária ou porque não tem outro professor que possa ministrá-las.</p>
<p>Desordem no processamento sensorial, principalmente luz forte e sons altos. Dificuldade de interação social. Crises de pânico e ansiedade.</p>
<p>Minha principal dificuldade é na questão da interação social. Atender telefonemas e fazer atendimento ao público presencialmente são demandas que exigem muito de mim. Quando estava em teletrabalho desenvolvi minhas atividades laborais de forma positiva e com mais facilidade. Sinto-me confortável em lidar com práticas burocráticas e aprecio refletir sobre acessibilidade.</p> <p>Não consigo permanecer em ambientes com muito barulho. Tenho enxaquecas constantes como comorbidade do TEA devido a questões sensoriais. Instruções precisam ser repassadas para mim de forma clara e por partes, pois tenho dificuldade de entender o que devo fazer se me explicarem de uma maneira corrida.</p> <p>Pegar transporte coletivo diariamente e a falta de horários flexíveis são grandes desafios para mim. No caso, Faço tratamentos de saúde física e mental, a maioria online, pois tenho problemas de locomoção por causa da fribromialgia. Por fim, me dou muito bem com meus colegas e gosto do meu ambiente de trabalho mas, apesar de que foi tudo pensado para que eu conseguisse trabalhar da melhor forma possível, acredito que mais adaptações poderiam ser implementadas.</p>
<p>A minha principal demanda seria uma maior facilidade de deixar registrado na Universidade a minha condição de pessoa com TEA, a qual eu desconhecia quando ingressei na instituição. Simplesmente não há um meio, nem no Sou.gov, nem na CPASE, de alterar meu cadastro. Sinto também que não há muitas atividades voltadas a servidores com TEA e para a conscientização da comunidade acadêmica. Eu sofro muitas vezes com ansiedade para participação em reuniões e atendimento ao público. Evito almoçar nas cantinas da universidade e até mesmo o transporte coletivo no Campus do Pici por vezes me gera incômodo e nervosismo. Soma-se a isso o fato de as pessoas meio que acharem que eu não tenho nada só por causa do meu desempenho acadêmico e profissional. As pessoas desconhecem o autismo, principalmente o autismo “leve”, que não é leve como se imagina. Falta maior conscientização.</p>
<p>(...) MINHA PRINCIPAL DEMANDA (apesar de, aparentemente, eu não ter direito de pedir nada): que o registro de ponto não seja a única forma de atestar que estou no setor. Uma das principais características de quem tem TDAH é esquecer determinadas ações que deveriam ser “automáticas”. Algumas vezes, esqueço de registrar o ponto no sistema e, mesmo estando no setor, tenho o valor descontado do meu salário. Tenho tido recorrentes descontos, de grandes valores de dias em que eu estou no setor (no caso, trabalhando de graça pra UFC). Pois, apesar de esquecer o registro, eu não saio do meu setor e cumpro com minhas obrigações. Aos servidores com TDAH deveria ser dado uma maior atenção, ou permitindo a justificativa de frequência por esquecimento ou permitindo que a presença no setor seja atestada de outra forma. Os danos não são apenas financeiros, mas psicológicos. Ser invisível não é fácil.</p>

Quadro 1 - Demandas Transtorno do Espectro Autista / TEA (Continuação)

Detalhamento de demandas
Sensibilidade visual e auditiva, dificuldade para interagir socialmente, desregulação emocional, tremores, apego excessivo a rotinas, exaustão devido a desregulação sensorial e emocional.
Barulho, iluminação, relações interpessoais...
Melhorias no local de trabalho, melhorias relacionamentos trabalho
<p>O meu diagnóstico é recente e ainda uma novidade para mim. Eu ainda estou processando e aprendendo a lidar com isso. Mantenho essa informação sigilosa, evitando manifestações preconceituosas de colegas de trabalho e de alunos, de forma a evitar potenciais constrangimentos.</p> <p>A minha maior preocupação é sobre as eventuais dificuldades em lidar com as exigências de desempenho à medida que envelheço e dadas as condições limitantes em funções executivas identificadas pelo relatório neuropsicológico e no laudo psiquiátrico.</p>
<p>Sou TEA nível 1 de suporte. Apresento desmodulações sensoriais. Faço acompanhamento com psicólogo e psiquiatra.</p>



Nessa perspectiva, foi evidenciada também a origem das condições dos servidores.

Dentre as respostas, **22 (43%) citaram que foi adquirida e 17 (33,3%) que foi congênito. Já 3 (6%) informam ter dúvidas acerca da origem**, ou seja, não é possível ter comprovações. Com relação ao ano de surgimento das deficiências adquiridas, seis servidores não informaram o ano. Já os que explicitaram o ano, foi relatado o início da condição entre 1964 e 2019.

Os servidores também citaram a Classificação Estatística Internacional de Doenças e Problemas Relacionados com a Saúde

(CID- 10) das suas condições. O CID é uma classificação reconhecida universalmente, categorizando doenças, condições de saúde, lesões e transtornos, atribuindo a cada um seu código específico. Segue, tabela 5, os códigos como informados, onde notamos os H54. 4 (Cegueira em um Olho ou Visão Monocular), F84.5 (Síndrome de Asperger) e B91 (sequelas de poliomielite) como os mais relatados. Ressalta-se ainda que alguns servidores não informaram o CID-10 e algumas condições não possuem o referido código, portanto, as classificações elencadas não refletem o total de participantes.

Tabela 5 - CID-10 relatados pelos participantes

CID-10	Quantidade	CID-10	Quantidade
A02.2	1	H186	1
B91	4	H52.0	1
C50	1	H52.2	1
D91	1	H53.0	1
F41.1	2	H54.4	8
F41.2	1	H54.0	1
F43.2	1	H54.1	1
F84.0	3	H54.2	1
F84.5	5	H55	1
F90.0	1	H90	2
F90.0	2	H90-3	2
G 81.9	1	M 45	1
G62.2	1	Q68.5	1
G80.1	1	Q71	1
G82.2	2	R48.0	1
H 90.5	1	T91.3	1

No questionário, os servidores foram convidados a fazer uma análise das barreiras encontradas no seu ambiente de trabalho. A Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Lei 13.146/2015), define barreira como “qualquer entrave, obstáculo, atitude ou comportamento que limite ou impeça a participação social da pessoa, bem como o gozo, a fruição e o exercício de seus direitos à acessibilidade, à liberdade de movimento e de expressão, à comunicação, ao acesso à informação, à compreensão, à circulação com segurança, entre outros”.

Ainda de acordo com a supracitada Lei, existem seis tipos de barreiras que podem estar relacionadas à vida das pessoas com deficiência: as barreiras urbanísticas, existentes em vias e espaços de uso coletivo; as arquitetônicas, encontradas em edifícios; aquelas presentes nos meios de transportes; as de comunicação e informação; as atitudinais, que dizem respeito a atitudes e comportamentos; e as barreiras que dificultam ou impedem o acesso da pessoa com deficiência às tecnologias.

Nesse linear, serão detalhadas cada barreira e suas respectivas análises. Cumpre ressaltar que em muitas encontrou-se respostas que não estavam de acordo com o conceito da respectiva barreira, todavia, optou-se por incluir nos resultados, visto que são informações relevantes para os servidores participantes e para a promoção da acessibilidade mediante ações institucionais.

De acordo com a Lei Brasileira de Inclusão, as barreiras urbanísticas são as existentes nas vias e nos espaços públicos e privados abertos ao público ou de uso coletivo. São exemplos de barreiras urbanísticas: calçadas sem rebaixamentos, desniveladas e com degraus; iluminação e mobiliário urbano inadequados; falta de rota acessível; inexistência de piso tátil e de vagas preferenciais em estacionamento; e semáforos sem aviso sonoro.

Essa explicação foi incluída no enunciado da questão no formulário.

No questionário, **30 participantes (59%) relatam barreiras urbanísticas**, como calçadas desniveladas, sem rebaixamento, com buracos, pedras soltas, repletas de bancas que vendem lanches, ou seja, muitos obstáculos físicos durante o percurso para o trabalho; espaços muito amplos, com entradas de estacionamento, paradas de ônibus, árvores, bicicletários e outros obstáculos. Além disso,

Além disso, também merecem destaque as demandas de inclusão no Programa de Gestão e Desempenho (PGD) de todas as pessoas com deficiências; iluminação adaptada; ambientes silenciosos; priorização do desenvolvimento das atividades no andar térreo; acesso sem variações de calçamento; eliminação de barreiras arquitetônicas; e, a instalação de mais elevadores adaptados e rampas. Na tabela 6, seguem as barreiras dos participantes da pesquisa e enfatiza-se que foram incluídas as respostas dos servidores de forma integral, ou seja, conforme foi descrito pelos participantes, mesmo transcendendo o conceito da barreira supracitada.

percebe-se a falta de piso tátil, de exposição em braile e de informações em libras.

Dessa forma, nota-se que 10 servidores (20%) falam da importância de equipamentos adaptados, por exemplo, monitores de tela grande, 8 servidores (16%) citam a necessidade de uma estrutura física adaptada e ergonômica, tais como apoios de pés, encosto para lombar, cadeira mais adequada, banheiros com elevação da altura do vaso sanitário e plataforma ou elevador em pleno funcionamento. Ademais, alguns servidores relataram a importância da conscientização contínua dos colegas de trabalho acerca de acessibilidade, inclusão e respeito às diversidades, pois é comum no ambiente laboral casos que os servidores, mediante algumas limitações, “soltam gargalhadas e debocham”.

59%

Dos servidores entrevistados, relataram problemas com barreiras urbanísticas.

Tabela 6 - Barreiras Urbanísticas no Ambiente de Trabalho relatadas pelos servidores

Tipo de Barreiras Urbanísticas	Quantidade
Ambiente silencioso/tranquilo	6
Localização de trabalho	1
Inclusão no Programa de Gestão e Desempenho	3
Problemas no deslocamento	1
Ações institucionais de inclusão	1
Mais recursos em sala de aula	1
Ambiente com acessibilidade e segurança	1
Mais tecnologias assistivas	2
Mais investimentos para o desenvolvimento de projetos em acessibilidade	1
Melhor oferta de produtos e serviços em informação acessível	1
Necessidade de um(a) servidor(a) ouvinte	1
Iluminação adaptada no ambiente	4
Equipamentos adaptados (monitor tela grande)	10
Material de expediente adaptado	1
Estrutura física adaptada (cadeiras, mesas, apoio para pés)	8

Tipo de Barreiras Urbanísticas	Quantidade
Prioridade de trabalho no andar térreo	3
Auxílio ergonômico ou de prevenção de lesões por esforço repetitivo	1
Tempo de tela/carga excessiva de trabalho	4
Acesso a transporte público adequado	1
Acesso sem variações de calçamento	3
Falta de rota acessível	1
Modificações arquitetônicas para reduzir os estímulos externos	2
Plataforma ou elevador em pleno funcionamento	1
Cadências nos processos de trabalho	1
Redução de carga horária	1
Melhoria na comunicação e no respeito (conscientização)	5
Barreiras arquitetônicas	3
Banheiros adaptados	2
Elevadores adaptados e rampas	3

De acordo com a Lei Brasileira de Inclusão, as barreiras arquitetônicas são as existentes nos edifícios públicos e privados. São exemplos de barreiras arquitetônicas: presença de escadas, degraus altos, banheiros não adaptados, transporte público inadequado, ausência de elevador e buracos nas vias públicas. Essa explicação foi incluída no enunciado da questão no formulário. Destaca-se, pois, que foram incluídas as respostas dos servidores de forma holística, mesmo que transcendam o conceito da barreira elencada.

No formulário, 29 servidores (57%) relataram que, no ambiente de trabalho da UFC (inclusive considerando o trajeto para a instituição e a movimentação dentro do campus), vivenciam barreiras arquitetônicas. Além dis-

so, 11 dos servidores (21%) explicitaram ter problemas com elevadores, ou seja, defeitos, falta de segurança no equipamento e, especialmente, a ausência de elevadores. Adicionalmente, 9 dos servidores (18%) citaram a grande quantidade de buracos nas vias públicas e a presença de escadas fora do padrão, com degraus altos, na instituição. Os participantes também relataram barreiras relacionadas ao transporte público inadequado; banheiros na instituição não adaptados ou com a adaptação incompleta; rampas ausentes ou fora do padrão; pisos e calçamentos inadequados para o deslocamento em cadeira de rodas, dentre outros. A descrição das demandas citadas pelos servidores está demonstrada na tabela 7 abaixo.

57%

Dos servidores entrevistados, relataram que vivenciam barreiras arquitetônicas.

21%

Relataram problemas com elevadores.

Tabela 7 - Barreiras Arquitetônicas no Ambiente de Trabalho relatadas pelos servidores

Tipo de Barreira Arquitetônica	Quantidade
Presença de escadas fora do padrão/degraus altos	9
Transporte público inadequado	2
Problemas com elevador (ausência/defeito/sem segurança)	11
Buracos nas vias públicas	9
Banheiro não adaptado ou com adaptação incompleta	6
Porta de entrada de difícil abertura	1
Dificuldade para transitar por ausência de locais acessíveis	1
Regiões repletas de água quando chove	1
Ausência de rampas/rampas fora do padrão	5
Falta de sinalização	1
Falta de rebaixamento de meio fio	1
Pisos e calçamentos inadequados para o deslocamento em cadeira de rodas	5
Obstáculos nas vias públicas (postes, placas)	1
Placas com letras pequenas	1

De acordo com a Lei Brasileira de Inclusão, as barreiras nos transportes são as existentes nos sistemas e meios de transportes. São exemplos de barreiras nos transportes: ônibus sem elevador para cadeira de rodas, vagões sem espaço reservado para cão-guia, transporte público indisponível ou em distâncias ou locais inconvenientes, etc. Essa explicação foi incluída no enunciado da questão no formulário. Destarte, **21 dos participantes (41%) responderam que vivenciam barreiras nos transportes no seu trajeto ao trabalho e na sua mobi-**

lidade interna (caso necessário) na Instituição. Nas respostas foram encontradas ainda, conforme a tabela 8, dificuldades na utilização do transporte público, com relação à acessibilidade (sem elevador, altos, sem apoios, assentos adaptados); a indisponibilidade; o mal funcionamento; a falta de capacitação dos operadores com relação ao atendimento e a capacidade técnica de manuseio do elevador; e, a atitude dos servidores, onde percebe-se barreiras emocionais, desencadeando mal-estar, crises de ansiedade e de pânico.

Tabela 8 - Barreiras de Transporte no Ambiente de Trabalho relatadas pelos servidores

Tipo de Barreira de Transporte	Quantidade
Plataformas de transporte público sem funcionamento	1
Transporte público indisponível	3
Dificuldades em usar o transporte individual	3
Barreiras emocionais ao uso de transporte coletivo	4
Transporte público sem acessibilidade (sem elevador, altos, sem apoios, assentos adaptados)	5
Funcionários sem capacitação para operar o elevador e atender a PcD	2
Transporte público em distâncias ou locais inconvenientes	3
Vagas de estacionamento sem sinalização	1

41% Dos servidores entrevistados, relataram que vivenciam barreiras de transporte.

De acordo com a Lei Brasileira de Inclusão, as barreiras atitudinais são as atitudes ou comportamentos que impeçam ou prejudiquem a participação social da pessoa com deficiência em igualdade de condições e oportunidades com as demais pessoas. São exemplos de barreiras atitudinais: maneiras de se comportar de pessoas que podem inibir, coibir, oprimir, desencorajar, restringir ações e permanências nos espaços pelas pessoas com deficiência. Comportamento ou falas preconceituosas. Essa explicação foi incluída no enunciado da questão no formulário.

No total de participantes, **21 (41%) vivem barreiras atitudinais no seu ambiente de trabalho**. Os servidores relataram a falta de empatia acerca das singularidades e das necessidades, com comentários que buscam invalidar as dificuldades enfrentadas, tratando a condição como “frescura” (termo utilizado por um dos servidores). Ademais, também foram citadas exigências inadequadas de maior sociabilização, inclusive pela gestão, além de indisposição para a aceitação das barreiras arquitetônicas no ambiente de trabalho que obstaculizam a autonomia e independência.

Tabela 9 - Barreiras de Atitudinais no Ambiente de Trabalho relatadas pelos servidores

Tipo de Barreira Atitudinal	Quantidade
Comportamento ou falas preconceituosas	4
Exclusão nas atividades de trabalho	1
Exigências incompatíveis com a condição	1
Tratamento depreciativo	1
A falta de empatia as sensibilidades e as necessidades	8
Utilização de vaga de estacionamento para PcD sem ter deficiências	1
Comportamento da gestão incompatível	1

41% Dos servidores entrevistados, também relataram que vivenciam barreiras atitudinais no seu ambiente de trabalho.

De acordo com a Lei Brasileira de Inclusão, barreiras nas comunicações e na informação são consideradas entraves, obstáculos, atitudes ou comportamentos que dificultem ou impossibilitem a expressão ou o recebimento de mensagens e de informações por intermédio de sistemas de comunicação e de tecnologia da informação. São exemplos de barreiras na comunicação: impressão pequena ou nenhuma versão de impressão grande do material; comunicações orais sem acompanhamento de interpretação para a Libras, frases longas e palavras com muitas sílabas, documentos sem tradução em Braille. Essa explicação foi incluída no enunciado da questão no formulário. Enfatiza-se que foram incluídas as respostas dos

servidores de forma holística, mesmo que transcendam o conceito da barreira supracitada. No total de participantes, **21 (41%) vivenciam barreiras nas comunicações no seu ambiente de trabalho**. Destacamos a ausência de interpretação para a Língua Brasileira de Sinais (Libras) em comunicações orais, falta de impressões em um tamanho maior, documentos sem tradução em Braille, além da utilização na comunicação de frases longas e palavras com muitas sílabas e dificuldade de ouvir e compreender falas em ambiente com muitas pessoas. Também foram citadas algumas questões relacionadas às barreiras tecnológicas. Segue, pois, na tabela 10, a descrição das barreiras descritas nesta questão do formulário.



41%

Dos servidores entrevistados, vivenciam barreiras comunicacionais no seu ambiente de trabalho.

Tabela 10 - Barreiras na Comunicação no Ambiente de Trabalho relatadas pelos servidores

Tipo de Barreira Comunicacional	Quantidade
Comunicações orais sem acompanhamento de interpretação para a Libras	5
Dificuldade de compreender ironia e linguagem figurada	1
Falta de impressões adaptadas (tamanho maior)	5
Documentos sem tradução em Braile	3
Telas/monitores sem acessibilidade	1
Falta de programas de reconhecimento de textos	1
Falta de dispositivos de leitura rápida de documentos físicos	1
Frases longas e palavras com muitas sílabas	2
Dificuldade de ouvir e compreender falas em ambiente com muitas pessoas	1
Ambiente de trabalho com muito barulho	1
Falta de conscientização nos setores	1

De acordo com a Lei Brasileira de Inclusão, as barreiras tecnológicas são as que dificultam ou impedem o acesso da pessoa com deficiência às tecnologias. São exemplos de barreiras tecnológicas: Falta de legenda em vídeos, falta de transcrições para conteúdos em áudio, como podcasts; textos mal estruturados que atrapalham o entendimento e a tradução automática dos avatares de Libras; acesso a computadores sem recursos adequados, ausência de tradutores de Libras, falta de audiodescrição de imagens, sistemas acadêmicos sem acessibilidade digital, etc. Essa explicação foi incluída no enunciado da questão no formulário. Destaca-se que foram

incluídas as respostas dos servidores de forma completa, mesmo que transcendam o conceito da barreira em questão.

No total de participantes, 21 (41%) vivenciam barreiras tecnológicas no seu ambiente de trabalho. Foram relatadas dificuldades pela ausência de softwares adequados, por exemplo, computadores sem o pacote office, utilizado pela maioria dos extratores de pdf para texto; ausência de um conversor adequado de pdf imagem para pdf acessível. Ressalta-se ainda que em muitas perguntas foi evidenciada a utilização de monitores pequenos, luz inadequada e cansaço visual. Na tabela 11 estão elencadas as barreiras tecnológicas citadas.

Tabela 11 - Barreiras de Tecnológicas no Ambiente de Trabalho relatadas

Tipo de Barreira Tecnológica	Quantidade
Falta de legenda em vídeos	4
Falta de transcrições para conteúdo em áudio	3
Computadores sem recursos adequados	5
Pouca oferta de tecnologia assistiva	1
Falta de telas adaptadas	4
Sites/páginas institucionais com layouts que dificultam a leitura	1
Falta de audiodescrição de imagens	1
Sistemas acadêmicos sem acessibilidade digital	1
Falta de organização da imagem visual e espacial e libras	1

41%

Dos servidores entrevistados, vivenciam barreiras tecnológicas no seu ambiente de trabalho.

84%

Relataram que não possuem acesso às tecnologias assistivas no ambiente de trabalho.

No questionário, **43 servidores (84%) relataram que, em seu ambiente de trabalho, não possuem acesso às tecnologias assistivas.** De acordo com a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência), tecnologia assistiva ou ajuda técnica compreende produtos, equipamentos, dispositivos, recursos, metodologias, estratégias, práticas e serviços que objetivem 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. Outrossim, ainda foi solicitado aos participantes a descrição das suas necessidades específicas de inclusão e acessibilidade para o desenvolvimento do seu trabalho na UFC.

Foram elencadas questões como mobiliário ergonômico e computador adaptado, apoio para os pés, plataforma ou elevador em pleno funcionamento, e manutenção das calçadas e vias.

No caso em tela, segue evidenciada a necessidade de iluminação adaptada e de um ambiente de trabalho tranquilo e silencioso. Ademais, foram ressaltadas as demandas de acesso a transporte público adequado; falta de rota acessível; calçadas sem rebaiamentos, desniveladas e com degraus; e falta de rota acessível.

Os participantes também relataram a importância de priorizar ambientes de trabalho mais próximos à entrada dos campi, pois evitaria o trânsito em ambientes com grande

→

concentração de pessoas, como o ônibus interno do campus. Além disso, afirmaram que atividades de atendimento são desgastantes, assim como a participação em reuniões, gerando nervosismo e apreensão.

Os respondentes enfatizaram a importância da inclusão no PGD, não somente os servidores com mobilidade reduzida, mas todos com deficiência deveriam ter prioridade para realização de teletrabalho, pois alguns já possuem todos os equipamentos adaptados e o ambiente é mais adequado. Além disso, citaram a necessidade de uma maior conscientização, comunicação e respeito acerca das deficiências, além de ações institucionais efetivas para a inclusão.

Os servidores relataram experiências positivas com o teletrabalho, porquanto esta modalidade de trabalho proporcionou o mínimo de interação social presencial, o que não culminou no esgotamento mental, além da diminuição da exposição ao barulho normal do dia a dia do ambiente laboral. Outros explicaram que, na modalidade de trabalho presencial, seria benéfico a flexibilização da jornada, pois amenizaria problemas sensoriais.

Ainda foi explicitada a necessidade de um(a) servidor(a) ouvinte para apoio às atividades, tendo em vista as eventualidades de atendimento telefônico, escrita em português, dentre outras demandas relacionadas. Desta forma, segue, na tabela 12, as demandas de inclusão e acessibilidade e suas respectivas quantidades de citações pelos participantes.

Os respondentes enfatizaram a importância da **inclusão prioritária** dos servidores com mobilidade reduzida e outras deficiências no PGD.



Tabela 12 - Demandas de inclusão e acessibilidade

Tipo de Barreira Comunicacional	Quantidade
Melhor acessibilidade nos prédios (rampas, elevadores, barras de apoio, fitas antiderrapantes)	9
Inclusão no PGD	4
Mobiliário ergonômico	9
Equipamentos adaptados (monitor grande)	10
Acesso sem variações de calçamento	3
Local de trabalho de melhor acesso (próximo às entradas dos campi)	2
Maior conscientização da comunidade acadêmica (melhor comunicação e respeito entre os servidores)	7
Ações institucionais efetivas para a inclusão	1
Iluminação adaptada no ambiente de trabalho	7
Exclusão de barreiras arquitetônicas na instituição	3
Ambiente de trabalho silencioso/tranquilo	7
Mais tecnologia assistivas	4
Investimento para o desenvolvimento de projetos em acessibilidade em bibliotecas	1
Salas de aula com recursos audiovisuais	1
Banheiros adaptados	2
Redução de carga horária	2
Acesso a transporte público adequado	1
Falta de rota acessível	1
Priorização do ambiente de trabalho no andar térreo	2
Necessidade de um(a) servidor(a) ouvinte	1
Mais conscientização para acessibilidades auditivas	1
Documentos físicos em tamanho adaptado	1

Na seção final de sugestões e condições adicionais, foi solicitada a informação de, além da sua condição relatada, se há outra deficiência. Os participantes ainda citaram fibromialgia, transtorno do déficit de atenção com hiperatividade - TDAH, transtorno de Ansiedade Social, síndrome do túnel do carpo, fratura da extremidade superior do cúbito (ulna) e doenças reumáticas. Por fim, foi solicitado aos servidores informações adicionais, ou seja, uma breve

avaliação da pesquisa e uma solicitação de sugestão para incrementar instrumentos vindouros. Seguem abaixo alguns exemplos dos relatos feitos pelos participantes nessa etapa do levantamento.

Alguns participantes parabenizaram a iniciativa de pesquisa da COQVT, além de mostrar a importância da utilização dos dados de forma assertiva para o público-alvo, atendendo as solicitações descritas no instrumento.

Relato do servidor

(...) parablenizo a pesquisa, faço votos que os dados coletados tenham contribuído para pensarmos uma política de inclusão que perpasse todos as instâncias da universidade, gestão, administração, ensino, pesquisa, extensão, inovação. Visto que, os servidores estão em diversas unidades da universidade. Acredito que a informação sobre as pessoas com deficiência, ainda é muito precária, o que alimenta mitos e fantasias. Mas entendo também que a instituição esta caminhando no sentido que gerar uma instituição mais inclusiva, e pensar nos servidores é

fundamental. Visto que há pessoas com deficiência técnicos e docentes nessa condição, e um grupo que esta caminhando para adquirir deficiência(tenho visto isso no meu cotidiano), por conta da idade ou de acontecimentos na vida. Entendo que a pesquisa presente pode iluminar outros colegas que timidamente não querem se manifestar, como também, incentivar nossos alunos com deficiência a entrarem no mercado de trabalho com menos receios. Porque as barreiras são muitas, mas a esperança precisa ser maior ainda. Gratidão, sucesso!!!

Outros servidores enfatizaram a importância de serem desenvolvidas políticas inclusivas na sociedade:

Relato do servidor

A Lei Brasileira de Inclusão tem 7 anos (Lei nº 13.146/2015) e não houve na UFC um aparelhamento de suas instalações que visasse a adequação prevista na norma, de modo que apenas situações pontuais e por boa vontade de alguns gestores algumas situações mudam. Não preciso de uma pessoa

para tocar a cadeira de rodas, assim como a pessoa com deficiência visual não precisa de alguém para conduzi-la, a sociedade precisa apenas que a beleza da Lei seja contemplada por aqueles que só conseguirão perceber porque necessitam, nós pessoas com deficiência.

Observou-se também servidores que ressaltaram a necessidade da disseminação de mais informações acerca das pessoas com deficiência, tornando o ambiente de trabalho mais inclusivo e receptivo e reduzindo barreiras atitudinais.

Relato do servidor

Sobre os obstáculos, como minha deficiência não é aparente, mesmo eu tendo passado por exames e junta médica, alguns colegas tem dificuldade em “aceitar” minha condição. E meus pedidos com relação a isso são vistos com mais olhos. Além de eu ter que lidar com a deficiência, ainda tenho que lidar com olhares e comentários duvidosos.

Alguns servidores ainda fizeram sugestões para a utilização dos dados da pesquisa e de políticas para a qualidade de vida dos servidores com deficiência:

Relato do servidor

Sugiro uma integração dos resultados desta pesquisa com a base de dados da DICON/CODEC, para que se tenha um panorama da lotação dos servidores com deficiência e, a partir disso, buscar alocá-los em locais mais adequados à sua atuação profissional.

1

Relato do servidor

Implementação do Programa de Gestão e Desempenho (teletrabalho) para todos os servidores portadores de qualquer tipo de deficiência.

2

Além disso, também recebemos algumas sugestões de incremento do formulário, que serão posteriormente analisados pela DIAPS e pela UFC Incluir, como incluir perguntas relacionadas ao estado físico/mental dos servidores; fazer um formulário mais voltado às deficiências e necessidades do TEA; e incluir questões com TDAH e outros transtornos de neurodesenvolvimento:

Que a instituição “enxergue” os servidores com Transtorno de Déficit de Atenção e Hiperatividade (TDAH). Coisas simples e rotineiras para pessoas neurotípicas, para nós, exigem um esforço muito maior que nunca é visto. Às vezes, você dá o seu máximo e ainda assim é pouco. Você passa o dia inteiro no trabalho e cumpre sua carga horária e suas obrigações, ainda assim, você tem aquelas 8 horas descontadas do seu salário, porque você esqueceu de registrar o ponto. Você tem dificuldade de falar em público, pavor na

verdade, mas quando não consegue fazer uma apresentação no auditório, mesmo tendo feito o projeto escrito, você é o que? Preguiçoso! Você tem problemas com prazo, em deixar tudo para a última hora, mas faz tudo que lhe é pedido, às vezes até melhor do que quem passou semanas fazendo, mas no final é visto como? Como irresponsável que deixa as coisas para a última hora. Você não consegue se concentrar numa conversa com estímulos externos, mas é visto como? Como desatento, “não presta atenção porque não quer”.”

As desigualdades não são condições inerentes às pessoas com impedimentos corporais. São as barreiras sociais que, ao restringir a participação dessas pessoas, provocam a experiência da desigualdade. Portanto, a remoção das

barreiras sociais é condição fundamental para que as pessoas com deficiência possam participar plenamente da vida em sociedade e em igualdade de condições com as demais pessoas.

Ações & Recomendações

Tomando como referência a sugestão dos servidores, **sugere-se a disseminação de informações acerca de acessibilidade e inclusão**, para que haja uma melhor comunicação e entendimento na comunidade acadêmica. Os participantes enfatizaram que, muitas vezes, falta respeito, cordialidade e empatia nas relações de trabalho, especialmente no tocante às necessidades dos servidores com deficiências. Nesse sentido, há **a necessidade de ampliação do plano de divulgação das atividades com a temática**, no intuito de publicar informações, promover o engajamento dos servidores nas políticas e explicitar a importância de se incluir essas discussões em toda a comunidade acadêmica. **Seria oportuna a ampliação dos canais de comunicação, tornando-os mais acessíveis e diversificados**, inclusive no tocante às vindouras ações promovidas pela PROGEP balizadas neste relatório.

Nesse linear, nota-se a importância de ações de capacitações voltados para o entendimento geral da Lei Brasileira de Acessibilidade e Inclusão para toda a comunidade acadêmica, inclusive sugere-se a **inserção desse tema no Programa de Desenvolvimento de Gestores (PDG)**, promovido pela PROGEP, pois os gestores podem ser essenciais na diminuição das barreiras que impedem o desenvolvimento das atividades e a promoção do bem-estar dos servidores. Com base nos resultados do levantamento, entende-se também como **necessárias campanhas permanentes sobre questões atitudinais, além de um fluxo de registro de informações acerca das deficiências na instituição**. Sugere-se ainda **a criação de uma cartilha com orientações para os PcD, além do desenvolvimento de um protocolo de acompanhamento de servidor com deficiência** a ser instituído no âmbito da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (PROGEP).

Em outro giro, é **relevante a criação de uma agenda de ética, inclusão e direitos humanos**, voltada para servidores com deficiência; capacitação contínua em acessibilidade e inclusão, com o intuito de promover um ambiente mais **humanizado, confortável, seguro e agradável**; e, uma agenda de eventos e projetos culturais, artísticos e desportivos inclusivos para os servidores, com a participação colaborativa e efetiva dos servidores PcD no desenvolvimento das ações, pois percebe-se disponibilidade destes na reflexão de políticas acerca de acessibilidade.

Do mesmo modo, **observar as condições físicas do ambiente de trabalho**, para que possam atender, de forma mais assertiva, as demandas dos servidores com deficiência. Aspectos relacionados à estrutura física dos ambientes de trabalho e os equipamentos utilizados foram bastante apontados como essenciais no processo de melhoria na qualidade de vida desses servidores, além de uma iluminação adequada e de ambientes silenciosos e tranquilos. Dessa forma, **é relevante um levantamento de servidores PcD em cada unidade acerca de suas demandas** de acessibilidade e o atendimento célere destas, dentro das limitações e possibilidades. Observou-se a necessidade de **priorizar o desenvolvimento das atividades dos servidores com deficiência no andar térreo e nos locais de trabalho** próximos a entrada dos campi. Sugere-se ainda um estudo sobre a possibilidade de **inclusão desses**

servidores de forma prioritária no Programa de Gestão e Desempenho (PGD), já que esta modalidade de trabalho pode trazer benefícios tanto na mobilidade quanto na melhoria dos equipamentos e no ambiente de trabalho. Dessa forma, urge um mapeamento das atividades desses servidores, para uma posterior análise de compatibilidade com o PGD. Ressalta-se ainda **a importância de mais tecnologias assistivas na instituição**, pois a expressiva maioria dos participantes afirmou não ter acesso a essa ajuda técnica. **Recomenda-se ainda que esta pesquisa seja realizada de forma contínua e anual**, além de desenvolver outras formas de levantamento de informações. Além disso, é pertinente a **organização de eventos, tanto para a sensibilização da comunidade acadêmica quanto para discussões**, elaboração e avaliação de políticas públicas de acessibilidade e inclusão. **Uma comissão específica desta temática seria de grande**

→

importância e tanto contribuiria para o desenvolvimento de políticas de acessibilidade e inclusão quanto ratificaria o compromisso institucional com a qualidade de vida no trabalho dos servidores.

Ademais, **sugere-se que este relatório seja amplamente divulgado**, de forma acessível, assim como devem ser todas as comunicações oficiais da instituição, para ampliar o acesso à informação da UFC, não somente para a comunidade acadêmica, mas também para a sociedade.

Por fim, indica-se ainda, após essa etapa inicial de identificação dos servidores, **a condução vindoura de estudos qualitativos voltados à perspectiva institucional**, que privilegiam a ótica da gestão de pessoas enquanto importante componente do processo de inclusão no contexto de trabalho. ■

Tabela 13 - Ações e recomendações

Disseminação de informações acerca de acessibilidade e inclusão
Ampliação do plano de divulgação das atividades com temática inclusivas
Ampliação dos canais de comunicação, tornando-os mais acessíveis e diversificados
Inserção desse temas voltados para o entendimento geral da Lei Brasileira de Acessibilidade e Inclusão no Programa de Desenvolvimento de Gestores (PDG)
Campanhas permanentes sobre questões atitudinais
Fluxo de registro de informações acerca das deficiências na instituição
Cartilha com orientações para os PcD
Desenvolvimento de um protocolo de acompanhamento de servidor com deficiência no âmbito da PROGEP
Observar as condições físicas do ambiente de trabalho, levantando demandas dos servidores com deficiência de cada unidade
Priorizar o desenvolvimento das atividades dos servidores com deficiência no andar térreo e nos locais de trabalho próximos a entrada dos campi
Inclusão de servidores com deficiência de forma prioritária no Programa de Gestão e Desempenho (PGD)
A importância de mais tecnologias assistivas na instituição
Realização contínua e anual de pesquisa e de estudos qualitativos sobre o estado e sobre as perspectivas dos PcDs na UFC
Organização de eventos para a sensibilização da comunidade acadêmica e discussões sobre as políticas inclusivas
Uma comissão de avaliação específica de, e para, pessoas com deficiência

Considerações Finais

Espera-se que os resultados obtidos a partir da coleta de dados contribuam significativamente para o desenvolvimento e aprimoramento das políticas relacionadas ao bem-estar no ambiente de trabalho e à acessibilidade, promovendo, assim, a melhoria das ações direcionadas a esse grupo de servidores na UFC.

Cumprido destacar que os resultados oriundos deste estudo podem subsidiar o aprimoramento do processo de inserção e gestão do trabalho de servidores com deficiências, o que pode influenciar, de forma positiva, o cotidiano, o ambiente de trabalho e a qualidade de vida dos atuais e futuros servidores. Em um espectro mais amplo, essa investigação pode contribuir com a produção de conhecimento no âmbito da adminis-

tração pública, sobretudo na área de gestão de pessoas, além da possibilidade de gerar reflexões sobre o caminho a ser percorrido para alcance dos ideais de justiça social, uma vez que permite uma maior compreensão de realidades muitas vezes não explícitas no ambiente laboral.

Por fim, enquanto instituição de formação com grande responsabilidade social, cabe à universidade se preparar para receber e acompanhar adequadamente as PcD, propiciando-lhes condições justas e favoráveis para seu desenvolvimento, autonomia e boa qualidade de vida no trabalho. Nesse linear, a condução desta pesquisa e o presente relatório vai ao encontro dessa perspectiva de cuidado com todos os servidores da instituição. ■

Referências

BRASIL, Lei nº 13.146, de 06 de julho de 2015. **Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência).**

Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2015/Lei/L13146.htm>. Acesso em 28 dez. 2023.

CAMARGO, E.P. **Inclusão Social, Educação Inclusiva e Educação Especial:** enlaces e desenlaces. *Ciência & Educação*, v. 23, n. 1, p.1-6, 2017.

KLEIN, L. L.; PEREIRA, B. A. D.; LEMOS, R. B. **Qualidade de vida no trabalho:** parâmetros e avaliação no serviço público. *RAM, Rev. Adm. Mackenzie*, São Paulo-SP, v. 20, n. 3, pp. 1-35, 2019

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

APÊNDICE 1

Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

Você está sendo convidado(a) para participar da pesquisa **“UFC Inclui: conhecendo os(as) servidores(as) com deficiência da UFC 2023/2024”**. O objetivo é subsidiar ações de promoção da saúde, que serão desenvolvidas pela Coordenadoria de Qualidade de Vida no Trabalho, na Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas. Esta pesquisa é coordenada pela Divisão de Apoio Psicossocial - Diaps - Coordenadoria de Qualidade de Vida no Trabalho, em parceria com Secretaria de Acessibilidade da UFC.

A sua participação consiste em responder um questionário, em torno de dez minutos, no formato online, aplicado pela plataforma Google Forms. A identificação das respostas são sigilosas e serão utilizadas para embasar ações de promoção da saúde e outros processos comunicacionais e estratégicos acerca da gestão de pessoas na UFC. Os dados obtidos ainda podem auxiliar na elaboração de políticas públicas para ingresso e permanência de servidores.

A sua participação é voluntária e essencial para a instituição. Você não terá qualquer tipo de despesa para participar da pesquisa e não receberá remuneração por sua participação. Você é livre para se recusar a responder as perguntas ou interromper a participação a qualquer momento, sem qualquer tipo de prejuízo ou custo para você.

Qualquer dúvida sobre a pesquisa poderá ser esclarecida com a equipe da Divisão de Apoio Psicossocial - Diaps. Você poderá entrar em contato com os pesquisadores responsáveis através do e-mail: diaps.progep@ufc.br, ou pelo telefone (85) 3366 7887. Se preferir, o atendimento presencial é feito no endereço: Rua Paulino Nogueira, 315 - Benfica. Progep. Bloco II. Altos. Sala Diaps - Fortaleza - CE.

[Acesse o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido em libras ↗](#)

APÊNDICE 2

Colaboradores(as) da Pesquisa

Ana Paula Oliveira de Carvalho

Coordenadoria de Qualidade de Vida no Trabalho – COQVT

Andreia Serafim de Negreiros Taissuke

Assistente Social - Divisão de Apoio Psicossocial - COQVT/Progep

Allan George de Sousa Bezerra

Assistente em administração - Noturno/UFC Virtual

Angela Maria de Sousa Bezerra

Laboratório de Pesquisa Multimeios- Faced/UFC

Angelina Vasconcelos Maia

Psicóloga - Divisão de Apoio Psicossocial - COQVT/Progep

Camila Farias

Divisão de Apoio Psicossocial - COQVT/Progep

Dalila Peres - Enfermeira

Divisão de Apoio Psicossocial - COQVT/Progep

Deuciângela Angelo Carvalho

Divisão de Apoio Psicossocial - COQVT/Progep

Carlizeth Campos

Museu de Arte da UFC

Diego Lial

Tradutores e Intérprete de Libras - Secretaria de Acessibilidade UFC Includi

Josenilson Mendes

Tradutores e Intérprete de Libras - Secretaria de Acessibilidade UFC Includi

Lidia Cyntia Coelho de Farias

Coordenadoria de Qualidade de Vida no Trabalho – COQVT

Luana Fernandes Magalhães

Tradutores e Intérprete de Libras - Secretaria de Acessibilidade UFC Includi

Marilene Calderaro Munguba

Secretária de Acessibilidade da UFC

Neiliane Alves Bezerra

Bibliotecária - Biblioteca do Dpto de Arquitetura e Urbanismo.

Rafaela Silveira de Aguiar

Assistente Social da Secretaria de Acessibilidade - UFC Includi.

Richelly Barbosa de Medeiros

Assistente Social - Divisão de Apoio Psicossocial - PROGEP

Rodrigo Nogueira Machado

Departamento de Letras Libras e Estudos Surdos - Delles - Centro de Humanidades / CH - UFC

Thalita Natasha Ferreira Damasceno

Assistente em Administração - Divisão de Apoio Psicossocial - COQVT/Progep

Pró-Reitoria
de Gestão
de Pessoas



UFC

Progep
criando
futuros.