



UFPB

UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAIBA
CENTRO DE EDUCAÇÃO
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM POLÍTICAS PÚBLICAS, GESTÃO E
AVALIAÇÃO DA EDUCAÇÃO SUPERIOR
MESTRADO PROFISSIONAL

MARIA DO ROSÁRIO CARVALHO

O ACESSO DE SERVIDORES PÚBLICOS COM DEFICIÊNCIA NA UNIVERSIDADE
FEDERAL DA PARAÍBA E AS BARREIRAS ATITUDINAIS NO AMBIENTE DE
TRABALHO

JOÃO PESSOA
2018

MARIA DO ROSÁRIO CARVALHO

O ACESSO DE SERVIDORES PÚBLICOS COM DEFICIÊNCIA NA UNIVERSIDADE
FEDERAL DA PARAÍBA E AS BARREIRAS ATITUDINAIS NO AMBIENTE DE
TRABALHO

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Políticas Públicas, Gestão e Avaliação da Educação Superior – Mestrado Profissional do Centro de Educação da Universidade Federal da Paraíba, linha de Pesquisa Políticas Públicas e Gestão da Educação Superior, como requisito para a obtenção do título de Mestre em Políticas Públicas, Gestão e Avaliação da Educação Superior.

Orientadora: Prof.^a. Dr.^a. Edineide Jezine Mesquita Araújo

JOÃO PESSOA
2018

Catálogo na publicação
Seção de Catalogação e Classificação

C331a Carvalho, Maria do Rosario.

O ACESSO DE SERVIDORES PÚBLICOS COM DEFICIÊNCIA NA
UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAIBA E AS BARREIRAS
ATITUDINAIS NO AMBIENTE DE TRABALHO / Maria do Rosario
Carvalho. - João Pessoa, 2018.

112 f. : il.

Orientação: EDINEIDE JEZINE MESQUITA ARAÚJO Araujo.
Dissertação (Mestrado) - UFPB/CE.

1. Pessoa com Deficiência. I. Araujo, EDINEIDE JEZINE
MESQUITA ARAÚJO. II. Título.

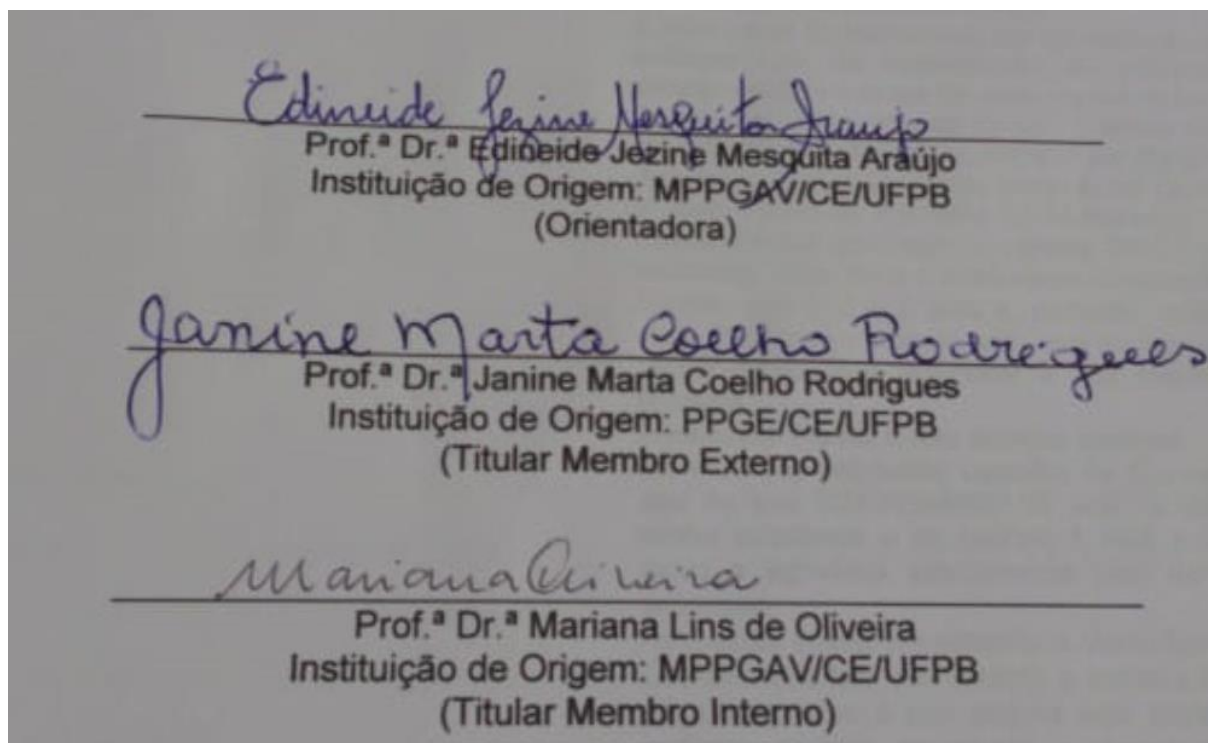
UFPB/BC

MARIA DO ROSÁRIO CARVALHO

O ACESSO DE SERVIDORES PÚBLICOS COM DEFICIÊNCIA NA UNIVERSIDADE
FEDERAL DA PARAÍBA E AS BARREIRAS ATITUDINAIS NO AMBIENTE DE
TRABALHO

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Políticas Públicas, Gestão e Avaliação da Educação Superior – Mestrado Profissional do Centro de Educação da Universidade Federal da Paraíba, linha de Pesquisa Políticas Públicas e Gestão da Educação Superior, como requisito para a obtenção do título de Mestre em Políticas Públicas, Gestão e Avaliação da Educação Superior.

Dissertação de Mestrado aprovada em: 28/ 02/2018.



Ao meu Deus de bondade infinita!!

À minha mãe (In Memoriam) que me ensinou a ser solidária com as necessidades do próximo e deixou em mim o ecoar de suas eternas palavras: “quero que minha filha se forme”. E assim minha mãe, fui além da formatura. Busquei ser Mestre!!

Aos meus irmãos Francisco Eduardo de Carvalho e José Eudes de Carvalho (In Memoriam). José Eudes (Dinho) que perdi no período 2016.1 deste mestrado, voou para o firmamento declarando ao Criador que a vida é bela e, portanto, cuidemos dela. Para nós, um poeta nato, que sonhou com a Universidade para autenticar a sua capacidade criadora.

A realidade lhe fez refém de seus sonhos!!

Ao meu pai Sebastião Leandro de Carvalho no ano de seu CENTENÁRIO de vida, a razão da minha existência e de sentido à vida e a Deus louvo e agradeço infinitamente pela dádiva de seus dias.

Às minhas irmãs, em especial a Maria Eudésia de Carvalho (Deda), que durante a construção desta peça, renunciou à sua própria vida, para que eu pudesse cumprir as etapas e chegar até aqui. Eternamente grata, mana!

A todos os colegas da ETS, pelo carinho constante!
Aos colegas servidores com deficiência da Universidade Federal da Paraíba que galgaram com determinação ao Serviço Público Federal.

AGRADECIMENTOS

Ao meu Deus, Pai do Céu e da Terra, pelo privilégio de compor o quadro de servidores da UFPB e pela oportunidade de expressar todo sentimento de AMOR por este “universo” acolhedor e aprazível, que tem *cheiro de mato*, que tem *bichos* e *bichanos* e que tem *flor!!* Pela chance, há anos desejada, e hoje uma realidade a ser conquistada pela titulação de Mestre, não por vaidade e/ou por ser quantificável financeiramente, e sim por contribuir por meio desta pesquisa, com a melhoria das condições de trabalho de colegas servidores da instituição Universidade Federal da Paraíba.

A todos os professores do MPPGAV que partilharam o saber e em nossas mentes, sedimentaram, o que ao pesquisar em tantas dissertações e teses, compreendi o real sentido da academia e o poder transformador do conhecimento.

À estimada Prof.^a Edineide Jezine por acreditar no meu potencial, mesmo não sendo bem-sucedida na disciplina que cursei.

A Prof.^a Ismênia que de forma muito carinhosa me ajudou a organizar a documentação para a efetivação da inscrição e assim conseguir ingressar no Mestrado; pelo seu incansável incentivo para chegar até aqui!!

A minha atual diretora e vice, respectivamente, Ivanilda Lacerda Pedrosa e Maria Soraya Pereira Franco Adriano pela compreensão, nos atrasos e saídas para estudo e por fim, ter autorizado a minha licença, mesmo com escassez de servidores no setor.

Por fim, agradeço a Turma 2 do MPPGAV, pela união, espírito de solidariedade e incentivo; à Maria José pelo compromisso e zelo para com a turma; à Clarissa, Coordenadora do CEDESP, e aos colegas Nice, Noé e Vítor pelos braços sempre abertos para o acolhimento nas horas de estudo e ao servidor técnico-administrativo do NEDESP/CE/UFPB que gentilmente providenciou a impressão em Braille do resumo.

Agradeço especialmente a Gláucia pela força, pela companhia diária pelo mesmo objetivo, e que numa solidão compartilhada, nos debruçamos na construção de nossas pesquisas. Uma amizade semeada durante o Mestrado.

Gratidão a tod@s!

O ideal é um sonho onde todos se imaginem idealizando a partilha do pão, do chão, do agasalho, da lágrima e do sorriso, da dor e do prazer de viver esperando o mesmo ideal que nos espera a todos: VIVER!

J. Eudes Carvalho (2003)

RESUMO

A pesquisa versa sobre a temática da inclusão de servidores com deficiência na Universidade Federal da Paraíba. Para a abordagem do tema, partiu-se dos fatos geradores de segregação e de preconceitos que permearam a vida das pessoas com deficiência e que, ainda hoje, lutam pela concretização de direitos fundamentais, os quais compõem a dignidade humana. A legislação que trata dos direitos das pessoas com deficiência está posta, mas a sua eficácia, sob a égide da ação política e da própria sociedade, se encontra, ainda, engessada por barreiras de acessibilidade, em especial, as barreiras atitudinais. Partindo dessa premissa, buscou-se responder o seguinte questionamento: quais as barreiras atitudinais percebidas por servidores públicos com deficiência em seu ambiente de trabalho? E se existem, quais são elas? Para solucionar este questionamento, a presente pesquisa teve, como objetivo principal, analisar o acesso de servidores públicos com deficiência na Universidade Federal da Paraíba, Campus I, João Pessoa/PB, verificando a existência, ou não, das dimensões de acessibilidade, especificamente, a dimensão atitudinal ou barreiras atitudinais de acessibilidade. Assim, para o alcance dos objetivos propostos, foi realizada uma pesquisa de abordagem qualitativa do tipo exploratória, em que os procedimentos foram o levantamento de informações junto aos Agentes de Gestão de Pessoas (AGP) e entrevista semiestruturada, aplicada aos servidores com deficiência, localizados nos Centros e Unidades Suplementares da UFPB, Campus I, João Pessoa, sujeitos diretamente envolvidos com a temática da inclusão, em que suas vivências, percepções sobre o fenômeno são analisadas à luz da teoria das Representações Sociais. Os dados da pesquisa são contributos para se analisar a política de inclusão social de servidores em que se vislumbra a extinção do binômio exclusão/inclusão de pessoas com deficiência, acreditando, portanto, que a quebra da barreira atitudinal, aliada às demais dimensões de acessibilidade, significam a vivência de práticas integrativas e o engajamento da sociedade às dimensões da inclusão, na luta coletiva pela igualdade e equidade social. Com o resultado, percebeu-se que os servidores enfrentam dificuldades relativas às barreiras arquitetônicas, assim como a falta de conhecimento das pessoas sem deficiência sobre como tratar a PcD.

Palavras-chaves: Pessoa com Deficiência. Políticas de Inclusão Social. Representações Sociais. Acessibilidade no Trabalho.

ABSTRACT

The research is about the inclusion of disabled servers at the Federal University of Paraíba. In order to approach the theme, it was based on the facts that generated segregation and prejudices that permeated the lives of people with disabilities and who, even today, are fighting for the realization of fundamental rights, which make up human dignity. Legislation dealing with the rights of persons with disabilities is set, but their effectiveness, under the aegis of political action and society itself, is also imbedded by barriers to accessibility, especially attitudinal barriers. Based on this premise, we tried to answer the following question: what are the attitudinal barriers perceived by public servants with disabilities in their work environment? And if they exist, what are they? In order to solve this question, the main objective of this research was to analyze the access of public servants with disabilities to the Federal University of Paraíba, Campus I, João Pessoa / PB, verifying the existence or not of accessibility dimensions, specifically, the attitudinal dimension or attitudinal accessibility barriers. Thus, in order to reach the proposed objectives, a qualitative research of the exploratory type was carried out, in which the procedures were the information gathering with the Person Management Agents (AGP) and semi-structured interview, applied to the disabled employees, located in the Centers and Supplementary Units of the UFPB, Campus I, João Pessoa, subjects directly involved with the theme of inclusion, in which their experiences, perceptions about the phenomenon are analyzed in light of the theory of Social Representations. The data of the research are contributions to analyze the policy of social inclusion of servers in which the extinction of the binomial exclusion / inclusion of people with disabilities is believed, thus believing that the breakdown of the attitudinal barrier, together with the other dimensions of accessibility, mean the experience of integrative practices and the engagement of society to the dimensions of inclusion in the collective struggle for equality and social equity. With the result, it was noticed that the servants face difficulties related to the architectural barriers, as well as the lack of knowledge of the people without disability on how to treat the Dc.

Keywords: Person with Disability. Social Inclusion Policies. Social Representations. Work accessibility.

LISTA DE QUADROS

Quadro 01: Legislação Pertinente.....	49
Quadro 02: Metodologia da Pesquisa.....	62
Quadro 03: Centros de Ensino da UFPB, Campus I, João Pessoa-PB	65
Quadro 04: Órgão Suplementar e Pró-Reitoria da UFPB, Campus I, João Pessoa	65
Quadro 05: Aspectos Metodológicos da Pesquisa	68
Quadro 06: Mecanismos utilizados por Moscovici (2003) para simular como se desenvolvem e emergem as Representações Sociais (TRS).....	68
Quadro 07: Perfil dos Entrevistados	76

LISTA DE SIGLAS

AGP	- Agente de Gestão de Pessoas
CE	- Centro de Educação
CIA	- Comitê de Inclusão e Acessibilidade
EEBAS	- Escola de Educação Básica
ETS	- Escola Técnica de Saúde
LBIPD	- Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com deficiência
LDB	- Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional
LIBRAS	- Língua Brasileira de Sinais
NEDESP	- Núcleo de Educação Especial
OIT	- Organização Internacional do Trabalho
ONU	- Organização das Nações Unidas
PcD	- Pessoa com deficiência / Pessoas com deficiência
PROGEP	- Pró Reitoria de Gestão de Pessoas
PPD	- Pessoa Portadora de Deficiência
SIA	- Símbolo Internacional de Acesso (em inglês ISA)
SUVAG	- Sistema Universal Verbotonal da Audição Guberina
TRS	- Teoria das Representações Sociais
UFPB	- Universidade Federal da Paraíba

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	12
2	Marcos Legais do Direito à Inclusão de Pessoas com Deficiência	20
3	ASPECTOS METODOLÓGICOS E TEÓRICOS DA PESQUISA.....	57
3.1	As Representações Sociais como Aporte Teórico de Análise.....	58
3.2	Pesquisa em Ação.....	61
4	A UFPB COMO CAMPO DE TRABALHO DA PcD.....	67
4.1	As barreiras atitudinais no campo de trabalho da UFPB	71
4.2	Os sujeitos da pesquisa e a Representação Social	75
4.3	Objetivação	77
4.3.1	1ª Fase – Seleção e Contextualização	78
4.3.2	2ª Fase – Formação de um núcleo figurativo	81
4.3.3	3ª Fase – Naturalização	82
4.4	Ancoragem.....	84
4.4.1	Concretização do núcleo central ancorando na realidade.....	84
4.4.1.1	<i>Adaptação da representação ao contexto e as transformações do contexto</i>	<i>84</i>
4.4.1.2	<i>Prescrição de comportamento</i>	<i>85</i>
4.4.1.3	<i>Proteção do Núcleo Central</i>	<i>86</i>
4.4.1.4	<i>Modulações individualizadas.....</i>	<i>87</i>

4.4.1.5	<i>Barreiras de Acessibilidade identificadas</i>	87
4.4.1.6	<i>Barreiras Arquitetônicas</i>	88
4.4.1.7	<i>Barreiras Comunicacionais</i>	89
4.4.1.8	<i>Barreiras Atitudinais</i>	91
5	CONSIDERAÇÕES FINAIS	92
	REFERÊNCIAS	97
	APÊNDICE A – FICHAMENTO	107
	APÊNDICE B – ROTEIRO PARA ENTREVISTA – SERVIDOR PÚBLICO COM DEFICIÊNCIA	108
	ANEXO A – ALFABETO MANUAL DATILOLÓGICO	110
	ANEXO B – PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP	111

1 INTRODUÇÃO

O tema do presente estudo – Inclusão da Pessoa com Deficiência (PcD) no trabalho na Universidade Federal da Paraíba (UFPB) – emergiu das minhas inquietações quando, em tempos de escola, nas fases de infância e adolescência no interior da Paraíba e, posteriormente, em razão da formação na área das Ciências Humanas, especificamente em Pedagogia, e pós-graduação em Educação Infantil.

Estas inquietações se fortaleceram ao presenciar manifestações individuais diversas, revestidas de chacotas, de pessoas sem deficiência em desfavor de pessoas com deficiência, cotidianamente. E, ainda, em atitudes excludentes e de segregação, seja no ambiente familiar, escolar e social, independentemente da faixa etária e do tipo de deficiência. Tal situação despertou-me para causas sociais, fato este que motivou a escolha do que hoje representa o objeto desta pesquisa.

Como servidora pública da referida instituição, desde 1983, foi-me possível presenciar processos de exclusão/inclusão de crianças com deficiência, período em que me encontrava lotada na Creche-Escola do Centro de Educação da UFPB¹. Neste contexto, exerci a docência na área da educação infantil e no Centro SUVAG (Sistema Universal Verbotonal da Audição Guberina) da Paraíba como voluntária, entidade que funcionava nas dependências do Núcleo de Educação Especial (NEDESP) do Centro de Educação (CE) da UFPB, com o serviço de acompanhamento pedagógico e reabilitação de crianças com deficiência auditiva por meio da Metodologia Verbotonal².

Na Creche-Escola, testemunhei a dificuldade de docentes no processo de inclusão de criança com deficiência. Sobre este fato, Cousine (2007) afirma que uma criança, independentemente do tipo da deficiência, seja de nascença ou acometida fora do ventre materno, requer saberes distintos de seus docentes na escola.

Minhas inquietações permanecem, pois, atualmente, estou lotada na Escola Técnica de Saúde, do Centro de Ciências da Saúde da UFPB e vejo que as Barreiras de Acessibilidade estão presentes, dentre elas a arquitetônica, que inviabiliza o acesso às suas dependências.

Destarte, o Programa de Pós-Graduação em Políticas Públicas, Gestão e Avaliação da Educação Superior (MPPGAV) do Centro de Educação da Universidade

¹ Atualmente denominada Escola de Educação Básica (EEBAS).

² Instituição filantrópica que funcionou junto ao NEDESP/CE, no Campus I da UFPB, por meio de Convênio de Cooperação Mútua com a Prefeitura Municipal de João Pessoa-PB.

Federal da Paraíba (UFPB), nos oportunizou levar, para a academia, as angústias e os entraves que o senso comum nos instigam em nosso labor institucional e que, na academia, enxergamos um leque de possibilidades para as saídas que o pensar científico permite.

Ao refletir sobre o processo de exclusão/inclusão das pessoas com deficiência (PcD), presume-se que as instituições devam estar prontas para receber uma pessoa com deficiência, seja como aluno, seja como servidor, seja como cidadão que busca o serviço público, e ainda que o servidor deva estar apto para interagir com uma Pessoa com Deficiência.

Primordialmente, o Estado com fomento de políticas públicas, a educação e a sociedade, são os eixos aquiescentes para a promoção da cidadania aos grupos socialmente excluídos. No entanto, a partir dos pressupostos da realidade brasileira, há grupos sociais, dentre eles, Pessoas com Deficiência (PcD), em que o exercício da cidadania é prejudicado, robustecendo as fileiras de grupos historicamente excluídos. Nesse contexto, as Pessoas com Deficiência enfrentam o preconceito da sociedade e a inércia política de governos que coíbem os avanços da educação pública inclusiva, não entendendo que, na oferta de uma educação pública de qualidade, uma nova sociedade será delineada.

Assim, encontramos na Teoria das Representações Sociais de Moscovici (2003), a fundamentação necessária para contribuir com uma pauta urgente da sociedade moderna dialogando com “As Dimensões de Acessibilidade” (Barreiras de Acessibilidade) apontadas por Sasaki (2009), destacando, dentre elas, a Barreira Atitudinal de Acessibilidade, por entender que ela contribui para a atenuação das demais barreiras que impedem a efetiva inclusão social de Pessoas com Deficiência. Nesse sentido, práticas exclusivistas podem ser combatidas, considerando que, constitucionalmente, há garantias aliadas às legislações vigentes para reivindicar políticas públicas para o fomento de práticas inclusivas, que atendam, efetivamente, aos anseios das Pessoas com Deficiência (PcD).

A partir da investigação acerca das Barreiras Atitudinais de Acessibilidade e do estudo de abordagem da Teoria das Representações Sociais, dos autores supracitados, surgiu a proposta de pesquisa sobre o acesso de servidores públicos com deficiência na Universidade Federal da Paraíba (UFPB) e as barreiras atitudinais no ambiente de trabalho, surgindo a seguinte problemática: Existem barreiras

atitudinais no ambiente de trabalho de servidores com deficiência na UFPB? E se existem, quais são as atitudes percebidas pelos servidores em seu trabalho?

A sociedade contemporânea foi alcunhada, pelo sociólogo inglês Bauman (2009), de Sociedade Líquida significando, nas entrelinhas, que as relações sociais convergem numa perspectiva individualista, em detrimento do espírito coletivo.

A convivência em sociedade é delimitada por padrões (estereótipos/estigmas/preconceitos) culturais que ditam comportamentos e formam as castas sociais. E, nesse processo explícito de exclusão, as PcD são diretamente envolvidas, entendendo que a deficiência perceptível, ou não, foge ao padrão cultural pré-determinado no mundo dos “normais”. O ser diferente, no meio social, tem a sua convivência com o outro esquivada; assim, sem a concepção do espírito coletivo, a mudança de comportamentos e atitudes, bem como a disseminação de informações que levem as pessoas a se conscientizarem que todos devem ser respeitados nas suas diferenças requer, de cada um de nós, a compreensão para entender que somos seres sociais e que, portanto, com necessidade de vivermos em sociedade, em espaços públicos que favorecem o convívio com a diversidade.

A Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (2007) definiu que uma pessoa com deficiência tem impedimentos por tempo indeterminado, comprometendo uma ou múltiplas funções corporais que, por sua vez, esbarram em obstáculos que impedem a sua interação e participação plena com as pessoas e a sociedade.

A emergência de ações que representem socialmente os sujeitos em função de seus interesses e de uma sociedade mais justa pode fazer brotar a necessidade de agir, de obter reconhecimento, de se posicionar e de ser reconhecido pelo outro. A percepção dessa urgência seria o primeiro passo para iniciar um processo em que grupos específicos possam ser representados/incluídos conforme preconiza a Teoria das Representações Sociais (MOSCOVICI, 2003). Apresentamos, assim, os tópicos desenvolvidos na pesquisa: O direito à inclusão da Pessoa com Deficiência; o acesso ao trabalho como um direito da pessoa com deficiência; a política de inclusão do servidor; e o acesso do servidor com deficiência na UFPB.

Dessa forma trazemos, por meio dos aspectos metodológicos e teóricos, a Teoria das Representações Sociais de Moscovici (2003), para quem a compreensão da ciência pelo senso comum não é, como se crê, uma vulgarização das partes de uma dada ciência, mas sim, a formação de outro tipo de conhecimento, adaptado a

outras necessidades e obedecendo a outros critérios, num determinado contexto. Esta teoria trata da produção dos saberes sociais, centrada na análise da construção e transformação do conhecimento social e busca elucidar como a ação e o pensamento se interligam na dinâmica social.

Conforme Santos e Dias (2015) citando Moscovici (2010), por meio das nossas categorias de análise que geram as Representações Sociais – a **objetivação** que significa “transferir o que está na mente em algo que exista no mundo; transformar algo abstrato em algo quase concreto” e a **ancoragem**, que significa “classificar e dar nomes a alguma coisa. Coisas que não são classificadas e que não possuem nomes, são estranhas, não existentes e ao mesmo tempo são ameaçadoras”, aliadas à coleta de dados oriundas de entrevistas semiestruturadas, analisamos as barreiras atitudinais manifestas, seja por meio de perceptíveis atitudes preconceituosas e ou de forma velada.

Esses momentos de questionamentos ajudaram a estruturar esta pesquisa, no sentido de investigar as barreiras atitudinais no acesso de servidores públicos com deficiência da Universidade Federal da Paraíba, ressaltando a categoria trabalho no serviço público, os direitos conquistados, mas que esbarram em obstáculos que dificultam a sua inclusão na sociedade, revelando-se, cientificamente, haja vista que, quando falamos de barreiras atitudinais, remetemo-nos, dentre outros aspectos, às Barreiras de Acessibilidade definidas por Sasaki (2009).

A inclusão social das Pessoas com Deficiência (PcD) deve ser um dos objetivos das sociedades que preservam e defendem os valores da solidariedade e da integração. Entenda-se a solidariedade, nesta pesquisa, não como a caridade, mas como um princípio constitucional que considera a pessoa humana como ser habitante de um mesmo espaço social e comunitário.

Para a sociedade, a constitucionalidade dos direitos sociais não significa que o acesso a esses direitos seja íntegro. Ao Estado cabe proporcionar, à sociedade, os meios preponderantes para o usufruto equânime; a sociedade deve, pois, estar atenta para reivindicar os direitos já assegurados, trazendo-os para a realidade, modificando o que historicamente foi concebido sobre as pessoas que malograram, ao nascer, a deficiência, ou que a adquiriram no percurso da vida.

Segundo Bobbio (1992), os direitos do homem não são mais uma questão de justificar a existência desses direitos, pois eles estão postos; trata-se, isso sim, de

lutar pela manutenção e implementação dele para, assim, a questão dos direitos sociais não ser mais de cunho filosófico, mas de cunho político.

Considerando as conquistas em termos de legislação para o favorecimento do processo de inclusão das pessoas com deficiência, em nível mundial (Carta para o 3º Milênio de 09 de setembro de 1999, Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência em 2006), concretamente em nível de Brasil (Constituição Federal de 1988, Decreto Legislativo nº 186 de 2008, Estatuto da Pessoa com Deficiência aprovado em 2015), a efetiva inclusão da pessoa com deficiência passa pelo extirpar das barreiras de acessibilidade, pois não pode haver inclusão se os caminhos são inadequados, se a linguagem não é acessível, se não há métodos e técnicas de aprendizagem apropriados, se há preconceito estigmas e estereótipos; se a escola não é inclusiva, se o mercado de trabalho não desvincula a deficiência da sua capacidade laboral e ao lazer que não dispõe de técnicas e equipamentos apropriados (SASSAKI, 2009).

Nesse panorama, o comprometimento da relação interpessoal entre pessoas com deficiência e não deficientes é ressaltada, em virtude do desconhecimento das formas de abordagem que favoreçam o que se diz respeito às suas necessidades específicas, interrompendo, portanto, o processo de inclusão social.

Denota-se que, no processo de inclusão da PcD, há, de forma implícita e explícita, a existência de “diversas barreiras” que respondem pelos impedimentos da interação da PcD com a sociedade. Segundo Sasaki (2009), as diversas barreiras passam pelas seis dimensões de acessibilidade (arquitetônica, comunicacional, metodológica, instrumental, atitudinal), sedimentadas por meio do conceito de Acessibilidade expresso no Art. 3º da Lei nº 13.146, de 06 de julho de 2015, denominada de Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência ou Estatuto da Pessoa com Deficiência (BRASIL, 2015). No caso deste estudo, nos deteremos às Barreiras Atitudinais de Acessibilidade que envolvem os estigmas, estereótipos e preconceitos (SASSAKI, 2009).

Citando as representações sociais, sob a visão de Jodelet (2001, p. 26), ela explica que as representações devem ser estudadas ligando-se elementos afetivos, mentais e sociais e agregando – ao lado da percepção da linguagem e da comunicação – a importância das relações sociais que afetam as representações e a realidade seja ela material, social e de ideias sobre as quais elas têm de intervir.

Considerando que o componente fundamental desta pesquisa é a investigação das barreiras atitudinais enfrentadas por Pessoas com Deficiência, na condição de servidora pública da UFPB, em seu processo de inclusão no ambiente de trabalho, formulamos indagações que possam balizar a construção de propostas para a sua melhor inclusão no âmbito da UFPB.

Nessa perspectiva, esta pesquisa pretende responder à seguinte questão: compreendendo-se que as pessoas com deficiência conquistaram a cidadania através de suas lutas sociais e políticas, quais são as barreiras atitudinais identificadas por servidores públicos com deficiência da Universidade Federal da Paraíba? Como a instituição pode contribuir para atenuar a superação das barreiras atitudinais identificadas? Assim, para responder a esses questionamentos que tratam do processo de inclusão, trazer a abordagem das Barreiras de Acessibilidade, em especial as barreiras atitudinais, sendo estas consideradas como fatores que atravancam o processo de inclusão, e ainda, considerando o que pensam os servidores públicos com deficiência, o nosso objetivo foi analisar o acesso de servidores públicos com deficiência na Universidade Federal da Paraíba (UFPB) e as barreiras atitudinais no ambiente de trabalho.

Para atingirmos o objetivo, buscamos, por meio dos objetivos específicos, reconhecer os servidores públicos técnico-administrativos com deficiência e a partir dessa informação, analisamos as barreiras atitudinais que esses servidores com deficiência enfrentam em seu ambiente de trabalho. Ao mesmo tempo, propomos iniciativas que contribuam com o efetivo exercício da função do servidor com deficiência no âmbito da UFPB.

Para delimitar a discussão, buscamos os servidores públicos técnico-administrativos com deficiência lotados nos treze Centros de Ensino do Campus I da UFPB e, partir daí, compusemos os sujeitos da amostra, para identificarmos as barreiras atitudinais que o servidor com deficiência enfrenta em seu ambiente de trabalho.

Ao aspirar que a pesquisa respondesse aos nossos questionamentos, situamos, como providência inicial, o estudo do referencial teórico, trazendo as Barreiras de Acessibilidade de Sasaki (2009) e a Teoria das Representações Sociais de Moscovici (2003), como aportes adequados à discussão deste estudo, com as categorias de análise: **Inclusão e Trabalho**.

Para responder às indagações apontadas nesta dissertação, abordaremos, nos capítulos que se seguem, além desta introdução, constando de justificativa sobre a escolha da temática Inclusão, esta, por sua vez, subjacente à linha de pesquisa Políticas Públicas de Inclusão na Educação Superior, tendo, como seus atores, servidores públicos com deficiência, e como celeiro de estudo as categorias de análise **Inclusão e Trabalho**, relacionando-as com o estudo da Teoria das Representações Sociais de Moscovici (2003).

O Capítulo Introdutório corresponde ao Primeiro Capítulo, e, por conseguinte, seguem o Capítulo 2: Marcos Legais do Direito à Inclusão de Pessoas com Deficiência e o acesso ao trabalho como um direito da Pessoa com deficiência; o Capítulo 3: Aspectos Metodológicos e Teóricos da Pesquisa, destacando em seus subitens: as Representações Sociais como aporte teórico de análise e a Pesquisa em Ação; o Capítulo 4: A UFPB como Campo de Trabalho da Pessoa com Deficiência, cujos subitens são as barreiras atitudinais no campo de trabalho da UFPB e os sujeitos da pesquisa e as Representações Sociais, em que aborda a Objetivação e suas três fases – Seleção e Contextualização, Formação de um núcleo figurativo, e Naturalização, e a Ancoragem, abarcando a Concretização do núcleo central ancorado na realidade, a Adaptação da representação ao contexto e as transformações do contexto, a Prescrição de comportamento, a Proteção do núcleo central, as Modulações Individualizadas, as Barreiras de acessibilidade identificadas, as Barreiras arquitetônicas, Comunicacionais e Atitudinais. Por último, as Considerações Finais, com sugestões da Pró-reitora de Gestão de Pessoas (PROGEP) da Universidade Federal da Paraíba (UFPB), no sentido de contribuir junto à instituição com o processo de inclusão social de seus servidores públicos com deficiência.

À luz da legislação vigente que assegura às pessoas com deficiência a igualdade de direitos com equidade, garantindo em seus meandros a acessibilidade dessas pessoas, conforme preconiza a Lei nº 13.146, de 06 de julho de 2015, entendemos que o nosso trabalho é de relevância social, por buscar ouvir os sujeitos da pesquisa, bem como contribuir com a conscientização e o respeito à legislação, compreendendo que a PcD, ao ser diferente (anormal), considerados em relação a pessoas sem deficiência, os ditos “normais”, as pessoas com deficiência são também normais, porém, com necessidades específicas que carecem do olhar apurado da família, do Estado, e de toda a sociedade.

2 MARCOS LEGAIS DO DIREITO À INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

Os direitos fundamentais do ser humano estão assegurados na Declaração Universal dos Direitos Humanos, independentemente “[...] de raça, de cor, de sexo, de língua, de religião, de opinião política ou outra, de origem nacional ou social, de fortuna, de nascimento, ou de qualquer outra situação” (DUDH, 1948). Essa ordem universal que inspirou as leis constitucionais de Estado não foi seguida em sua essência, e grupos de vulnerabilidade social aviltaram-se, especialmente o grupo de pessoas com deficiência (PcD), pela ausência de ações políticas de Estado no atendimento das suas necessidades específicas.

Nesse sentido, o tema **inclusão** surgiu no Movimento Mundial de Educação para Todos sendo alavancado, efetivamente, pela educação especial na Conferência Mundial de Educação Especial ocorrida na cidade de Salamanca, Espanha, em 1994, onde foram traçadas as diretrizes básicas de reforma dos sistemas educacionais, com vistas à inclusão de pessoas com deficiência no sistema regular de ensino, seja em nível fundamental, médio ou superior. Assim, o **incluir**, não se restringiu à esfera educacional. Todos os seguimentos da sociedade civil passaram a abordar a **inclusão** como proposta de ação em consonância com o Estado, buscando-se soluções que viessem a contribuir e favorecer a inclusão de determinados grupos sócio-econômico culturalmente excluídos.

Compreendendo-se que a inclusão é o resultado da exclusão social, Kamimura (2007) explica que

A exclusão é decorrente de uma lógica perversa que envolve as relações sociais, de modo que os excluídos são, em geral, os que não têm acesso ao mercado, emprego, previdência social, educação, saúde, terra, moradia, entre outros, sendo, portanto, desprovidos dos direitos fundamentais aos quais se nega sistematicamente a cidadania, no sentido liberal de direitos civis, políticos ou sociais. (KAMIMURA, 2007, p. 186)

De acordo com Alvino-Borba e Mata-Lima (2011, p. 220), “[...] o afastamento da sociedade contemporânea das propostas políticas de bem-estar proporciona situações de vulnerabilidade social que fragilizam a sociedade”. Assim, tratar de inclusão pressupõe uma ação estudada, debatida em várias agências do Estado

visando à implantação de políticas públicas que combatam a exclusão que, conforme Jezine (2015, p. 21) afirma, “[...] só se fala de inclusão por que existe a exclusão” de pessoas e ou de grupos que deveriam ter, no cotidiano de suas vidas, o acesso aos bens sociais responsáveis por proporcionar qualidade de vida. No entanto, há, nesse binômio, uma relação de poder de conotação política, conforme afirma Kamimura (200

Compreende-se, então, que todos os direitos concernentes à cidadania plena são resultantes da criação, implantação e implementação de “políticas públicas” de responsabilidade do Estado. Dentre as várias definições de políticas públicas, Dias e Matos (2015) assim definiram,

São as ações empreendidas ou não, pelos governos que deveriam estabelecer condições de equidade no convívio social, tendo por objetivo dar condições para que todos possam atingir uma melhoria da qualidade de vida compatível com a dignidade humana. (DIAS; MATOS, 2015, p. 12)

Assim, neste Século XXI, as pautas de reivindicações chamam a atenção do Estado para inadiáveis ações que se transformem em políticas públicas que atendam efetivamente às pessoas com deficiência.

As pautas hoje em evidência representam repercussões de todos os movimentos internacionais e nacionais dentre os quais destacamos a Declaração Mundial sobre Educação para Todos (1990) ocorrida em Jomtien, Tailândia, sobre o “plano de ação para satisfazer as necessidades básicas de aprendizagem”; a Declaração de Salamanca (1994), Espanha, sobre os “[...] princípios, política e prática em Educação Especial”, demandando aos Estados assegurarem que a educação de pessoas com deficiências seja parte integrante do sistema educacional; A Carta para o Terceiro Milênio (1999), cujo teor estabelece a proteção dos direitos das pessoas com deficiência em todos os sentidos da vida; a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (2007), preparada pela Organização das Nações Unidas (ONU). A relevância de toda essa legislação envolvendo declarações, convenções, normas e resoluções, representou a proteção jurídica dos direitos das pessoas com deficiência, até então negados.

Com a realização da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, muda-se o curso da história de pessoas “sem identidade”,

responsabilizadas pelas suas próprias limitações por serem “portadoras de deficiência”. Os Princípios Gerais da Convenção foram assim estabelecidos:

a) O respeito pela dignidade inerente, a autonomia individual, inclusive a liberdade de fazer as próprias escolhas, e a independência das pessoas; b) A não discriminação; c) A plena e efetiva participação e inclusão na sociedade; d) O respeito pela diferença e pela aceitação das pessoas com deficiência como parte da diversidade humana e da humanidade; e) A igualdade de oportunidades; f) A acessibilidade; g) A igualdade entre o homem e a mulher; h) O respeito pelo desenvolvimento das capacidades das crianças com deficiência e pelo direito das crianças com deficiência de preservar sua identidade. (BRASIL, 2012, p. 28)

A partir desses princípios constantes no Preâmbulo da Convenção, delineou-se uma nova percepção com relação à deficiência,

[...] reconhecendo que a deficiência é um conceito em evolução e 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 (BRASIL, 2012, p. 22).

Sob a ótica desse conceito, compreendeu-se que as atitudes das pessoas não deficientes e os obstáculos ambientais, são as causas da falta de interação das pessoas com deficiência ao meio social.

O Relatório Mundial sobre a compreensão da deficiência, afirmou que qualquer ser humano pode nascer ou ser acometido por uma deficiência cabendo, portanto, ao Estado assegurar os direitos fundamentais da dignidade humana. De acordo com o Relatório (2011),

A deficiência faz parte da condição humana. Quase todas as pessoas terão uma deficiência temporária ou permanente em algum momento de suas vidas, e aqueles que sobreviverem ao envelhecimento enfrentarão dificuldades cada vez maiores com a funcionalidade de seus corpos. A maioria das grandes famílias possui um familiar deficiente, e muitas pessoas não deficientes assumem a responsabilidade de prover suporte e cuidar de parentes e amigos com deficiências (ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE, 2011, p. 03).

Esta constatação chamou a atenção mundial de governos no tocante à consecução dos direitos humanos fundamentais das pessoas com deficiência. “A deficiência uma importante questão de desenvolvimento com cada vez mais

evidências de que pessoas com deficiência experimentam piores resultados socioeconômicos e pobreza do que as pessoas não deficientes” (ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE, 2011, p. 62). Esses resultados socioeconômicos e a pobreza são os reflexos de como as pessoas com deficiência foram vistas ao longo da história.

Ao fazermos um passeio sobre a História Antiga encontramos em Platão (380 a 322 a.C.), em seu livro *A República*, o relato de como as autoridades da época agiam quando nascia uma criança com uma deficiência. Segundo Gugel (2008), Platão assim escreveu: “[...] pegarão os filhos dos homens superiores, e levá-los-ão para o aprisco para junto de amas que moram à parte em num bairro da cidade; os dos homens inferiores, e qualquer dos outros que seja disforme, escondê-los-ão num lugar interdito e oculto como convém”. Aristóteles, no livro *A Política*, discorre sobre “a existência de uma lei, segundo a qual nenhuma criança disforme será criada”. Na Idade Média, o nascimento de uma criança com deficiência, significava um “castigo de Deus”.

Dessa forma, percebemos que, nessa época, as crianças deficientes eram retiradas do convívio social, relegadas a um papel de não-existência na sociedade. Durante muito tempo através da história, tiveram um papel social de expurgo, de mal religioso, de incapacidade, e isso ainda se faz muito presente até os dias atuais.

Em resumo, Correia (1997) descreve como as pessoas com deficiência eram tratadas,

A deficiência era, para os egípcios, indiciadora e portadora de benesses e, por isso, divinizava-se. Para os gregos e para os romanos pressagiava males futuros, os quais se afastavam, abandonando ou atirando da Rocha Tarpeia, as crianças deficientes. Na Idade Média, a sociedade, dominada pela religião e pelo divino, considerava que a deficiência decorria da intervenção de forças demoníacas e, nesse sentido, “muitos seres humanos física e mentalmente diferentes – e por isso associado, à imagem do diabo e a actos de feitiçaria e bruxaria – foram vítimas de perseguições, julgamentos e execuções” (CORREIA, 1997, p. 13).

As manifestações de exclusão das pessoas com deficiência ocorreram de várias formas, ora representando a imagem do diabo, ora sendo explicitamente perseguidas, ora executadas, ora abandonadas, ora escondidas. Em meio ao caos social, a contribuição da ciência, sobre as novas descobertas genéticas e educacionais, vem trazendo um novo olhar para as questões da deficiência, como, por exemplo mostrando, à sociedade, que as pessoas surdas eram capazes de

aprender por meio de sinais, ao se apresentar os “Métodos de Comunicação para Pessoas Surdas” (GUGEL, 2008).

No início do Século XX, dois grandes acontecimentos mundiais – a Primeira Guerra Mundial (1914-1918) e a Segunda Guerra Mundial (1939-1945) – deixaram o mundo desorganizado com inúmeras pessoas mutiladas; diante dessa realidade, segundo Gugel (2008), ao final da Primeira Guerra Mundial emana a preocupação dos governantes com os combatentes de guerra que, conseqüentemente, foram acometidos por deficiências de modo que, em razão disso, surgiu a necessidade de reabilitá-los para que pudessem trabalhar na reconstrução das cidades.

Gugel (2008) afirma:

Com o fim da Segunda Guerra Mundial o mundo precisou se reorganizar. A Europa estava devastada, assim os países aliados porque enviaram tropas para derrotar Hitler. As cidades exigiam reconstrução, as crianças órfãs precisavam de abrigo, comida, roupas, educação e saúde. Os adultos sobreviventes das batalhas têm sequelas e precisam de tratamento médico e reabilitação (GUGEL, 2008, p. 1).

Além do grande saldo de pessoas mutiladas, de acordo com Gugel (2008), o período pós-guerra trouxe inúmeros problemas de cunho econômico e social e, com isso, o despertar da sociedade civil para a melhoria dos mecanismos de reabilitação, eclodindo várias organizações, dentre elas a Sociedade Escandinava de Ajuda a Deficientes a *Rehabilitation International* (1922), na atualidade, United Nations Enable, Organização das Nações Unidas para a Educação, Ciência e Cultura (UNESCO), Fundo das Nações Unidas para a Infância (UNICEF), Organização Mundial de Saúde (OMS), União Europeia e a própria Organização Internacional do Trabalho (OIT), organismo internacional para tratar da reabilitação das pessoas para o trabalho e das pessoas com deficiência.

A desorganização social provocada pelas guerras, com tantas pessoas desassistidas em seus direitos humanos e sociais chamou a atenção da OIT que subsidiou a criação da Declaração Internacional dos Direitos Humanos (DUDH) proclamada pela Assembleia Geral da Organização das Nações Unidas ao final da Segunda Guerra Mundial; a partir desse marco histórico, todas as convenções e recomendações seguiram, implicitamente, os princípios da DUDH que traz, em seu Artigo 6º, que: “Todo ser humano tem o direito de ser em todos os lugares,

reconhecida como pessoa perante a lei” e no artigo seguinte, “[...] estão sob a proteção da lei” (ONU, 2009, p. 7).

Com a sociedade civil organizada por força dos conflitos de guerra, percebe-se que as questões provocativas da exclusão ganharam relevância política internacional no âmbito da ONU, que evocou as nações para ações de reabilitação e assistência às pessoas que se tornaram deficientes. A deficiência, portanto, foi encarada como um processo de doença, devendo ser tratada filantropicamente em ambientes hospitalares, ou seja, em Santas Casas de Saúde e não mais sob os cuidados da família. A partir de então, o Estado assume, de forma superficial, a responsabilidade do curar/reabilitar os deficientes.

Não é incomum ouvir-se das pessoas não deficientes que uma determinada família tem um filho “inválido” ou “portador de deficiência” em casa. Como citado anteriormente, a ciência comprovou que as pessoas com deficiência são capazes de aprender, cabendo às instituições se adaptarem às demandas específicas apresentadas, e não, o contrário, como se afirmava e ainda persiste, o discurso segregativo, estigmatizado, por alguém ser deficiente. As expressões linguísticas pejorativas, segregativas e discriminatórias, tão marcantes na história das pessoas com deficiência, ainda presentes nas sociedades modernas, não devem pertencer ao Século XXI.

A partir da concepção de que a capacidade de aprendizagem independia da deficiência, nasceu a ideia da “escola inclusiva”. De acordo com Sanches e Teodoro (2006, p. 63), “[...] a partir 1960, novos conceitos e práticas começaram a ser introduzidos no âmbito das respostas educativas a dar as crianças e jovens em situação de deficiência”. Então se originou na Europa um movimento de integração escolar de crianças com deficiência que passaram a frequentar escolas da rede regular de ensino, acompanhadas de docentes com formação na área da educação especial.

Ainda conforme Sanches e Teodoro (2006), a evolução desse movimento nos anos sessenta produziu a educação especial, e, através de reflexões sobre a prática educativa introduzida, concebeu-se que “era possível ensinar não só os grupos homogêneos como os heterogêneos, no mesmo espaço e ao mesmo tempo o que pode resultar num desenvolvimento mais equilibrado dos respectivos grupos”. Segundo os autores referidos,

Constatou-se que os diferentes podem ser (são) os grandes motores da mudança a operar na escola, e, porque não, na sociedade “A integração foi um grande passo no sentido da escolarização/da socialização/da acção de dignificar as pessoas em situação de deficiência, no espaço que é de todos e para todos. (SANCHES e TEODORO, 2006, p. 79).

Então indagamos: quem são os diferentes que as sociedades sempre segregaram? Aos olhos da sociedade são diferentes por serem deficientes e não pessoas. Ao nos reportarmos à Convenção Internacional dos Direitos das Pessoas com Deficiência, documento norteador de todas as políticas públicas e de reconhecimento dos direitos da PcD, encontramos o conceito de deficiência, que se segue, numa visão contrária, compreendendo que o poder público e a sociedade subtraíam as barreiras e promovam a acessibilidade para as PcD, respeitando os direitos constitucionais fundamentais da pessoa humana. De acordo com a Convenção,

Pessoas com deficiência são aquelas que têm impedimentos de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, os quais, em interação com diversas barreiras, podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdades de condições com as demais pessoas. (BRASIL, 2011, p. 26)

Este é, portanto, o conceito de deficiência, que compõe a linguagem inclusiva na contemporaneidade. Vale ressaltar que a linguagem inclusiva foi plantada na década de 80, precisamente em 1981, quando este foi determinado como o Ano Internacional da Pessoa com Deficiência.

De acordo com Alves e Souza (2002),

A sociedade inclusiva não surgiu ao acaso. Ela é produto histórico de uma época e realidade educacional contemporâneas que exigem o abandono de nossos estereótipos e preconceitos. Nesse sentido, hoje diante da multiplicidade das diferenças humanas, é imprescindível que todas as instituições civis pensem na inclusão (ALVES e SOUZA, 2002, p.120)

Depreende-se que, ao se pensar que a pessoa com deficiência devia adaptar-se ao meio social, isentando-se o poder público e a sociedade de suas responsabilidades, a própria sociedade rejeitou a presença dessas pessoas, e assim, ressentidas com as atitudes de segregação, tornaram-se pessoas sem identidade

enclausuradas em seus ambientes familiares e muitas vezes segregadas também pela família. Portanto, o conceito de deficiência atual representa o divisor de águas nas páginas sombrias da história sobre deficiência em todo o mundo.

De acordo com Gugel (2016), a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência representa o “primeiro tratado internacional de direitos humanos”, e o seu nível de importância obriga aos Estados-Parte à revisão de toda a legislação que aborde os direitos das pessoas com deficiência, caso apresente incompatibilidade com o que preceitua a referida Convenção.

Aliado a essas premissas, Sasaki (2009) chama a atenção para o cuidado com as expressões linguísticas que trazem, em seu bojo, uma oralidade, seja de caráter discriminatório ou de respeito, expressa de forma voluntária ou involuntária em relação à pessoa com deficiência.

O termo de referência atribuído às pessoas com deficiência careceu de ser revisto na Convenção de 2007 e ficou internacionalmente pactuado Pessoa com Deficiência (PcD); Pessoas com Deficiência (PcD), observando-se que PcD é invariável no plural, conforme aponta Sasaki (2009). Nesse sentido Mazzotta e D'Antino (2011, p. 377), aponta que “[...] gradativamente as sociedades democráticas vêm divulgando, discutindo e defendendo a inclusão como direito de todos em relação aos diversos espaços sociais”.

No entanto, apesar de toda evolução com relação às lutas pela inclusão das pessoas com deficiência e pela igualdade de direitos, com equidade, o termo Pessoa com Deficiência encontra, na palavra deficiência, o peso do ressoar negativamente, com todos os preconceitos, estigmas e discriminações que este vocábulo deficiência concebe. Também se estabeleceu, como resultado da Convenção, o desenho universal, indicando acessibilidade. Sasaki (2009) explica que,

Acessibilidade é uma qualidade, uma facilidade que desejamos ver e ter em todos os contextos e aspectos da atividade humana. Se a acessibilidade for (ou tiver sido) projetada sob os princípios do desenho universal, ela beneficia todas as pessoas, tenham ou não qualquer tipo de deficiência. (SASSAKI, 2009, p. 2)

A acessibilidade não é apenas algo que é acessível, como definido em compêndios de sinônimos. Segundo Tanaka (2006, p. 1) “[...] o direito de ir e vir tornou-se um elemento importante para auxiliar na inclusão social”. Um direito adquirido pelas

PcD e que, mesmo assim, pessoas não deficientes insistem em desrespeitar principalmente quando se trata da dimensão de acessibilidade arquitetônica³.

De acordo com Ponte e Silva (2015),

As barreiras arquitetônicas ainda são um grande problema enfrentado pelas pessoas com deficiência, mesmo com toda a legislação que ampara essa população. A sociedade em geral ainda não está preparada para receber pessoas com deficiência e por isso a população deficiente enfrenta barreiras para utilizar os serviços públicos como: transporte, acesso a prédios e a vias urbanas. (PONTE e SILVA 2015, p. 264).

As barreiras arquitetônicas para serem vencidas pelas pessoas com deficiência, precisam da colaboração de todos os seguimentos da sociedade, no sentido de cumprirem concretamente as normatizações sobre acessibilidade, devendo ser implantadas pelo poder público, instituições privadas, igrejas, hospitais, clínicas, edifícios residenciais, presídios, instituições de longa permanência, logradouros, passeios públicos etc. e, ainda, devidamente sinalizadas com símbolos que foram especificamente criados para a orientação de práticas inclusivas. Conforme explica Sasaki (2009, p.1, grifo do autor) “os **símbolos**⁴ que foram criados para o envio de informações, avisos e orientações referentes aos vários tipos e categorias de deficiência em determinados contextos ou situações”, estando a acessibilidade representada internacionalmente, dessa forma, pelo Símbolo Internacional de Acessibilidade.

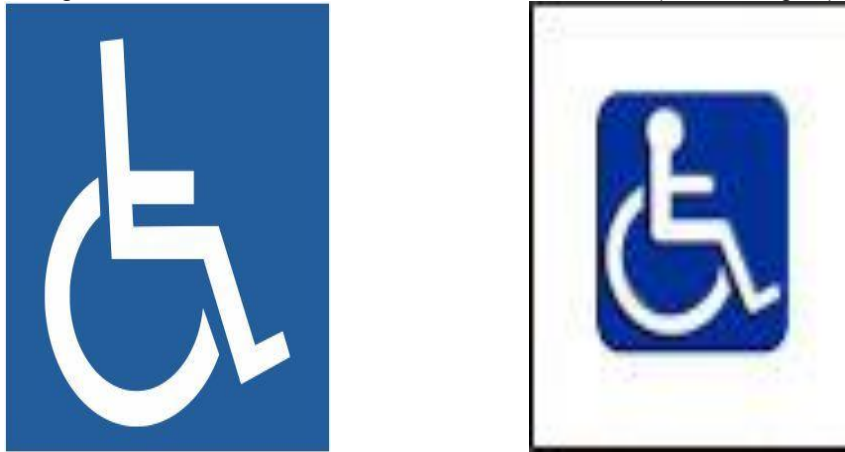
Segundo Sasaki (2009), o Símbolo Internacional de Acesso foi criado pela desenhista dinamarquesa Susanne Koefoed, que apresentou exatamente o desenho mostrado na Figura A, e por sugestão do Comitê de Ajudas Técnicas da *Rehabilitation International*, acrescentou-se uma cabeça (Figura 2), derivando-se no Símbolo como o mundo inteiro conhece. Vale salientar que o símbolo pode ser identificado nas cores

³ As seis dimensões são: arquitetônica (sem barreiras físicas), comunicacional (sem barreiras na comunicação entre pessoas), metodológica (sem barreiras nos métodos e técnicas de lazer, trabalho, educação etc.), instrumental (sem barreiras instrumentos, ferramentas, utensílios etc.), programática (sem barreiras embutidas em políticas públicas, legislações, normas etc.) e atitudinal (sem preconceitos, estereótipos, estigmas e discriminações nos comportamentos da sociedade para pessoas que têm deficiência) (Sasaki, 2009)

⁴ Sasaki chama a atenção para não confundir **símbolos** com **logotipos** e **logomarcas**, estes identificam instituições e produtos. Os símbolos nos informam, nos avisam, nos orientam (nota da autora).

preto e branco e azul e branco, ou seja, fundo preto com traços brancos ou fundo azul com traços brancos, ou vice e versa.

Figura 01 - Símbolo Internacional de Acessibilidade (ISA em inglês)



Fonte: Google (2018).

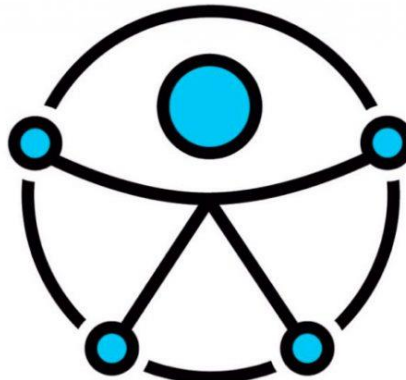
O Brasil ratificou o uso do Símbolo Internacional de Acessibilidade por meio da Lei nº 7.405, de 12 de novembro de 1985 (SASSAKI, 2009), trazendo, em seu Artigo 1º: É obrigatória a colocação, de forma visível, do “Símbolo Internacional de Acesso”, em todos os locais que possibilitem acesso, circulação e utilização por pessoas portadoras de deficiência, e em todos os serviços que forem postos à sua disposição ou que possibilitem o seu uso e enfatiza, ainda, no Artigo 5º – O “Símbolo Internacional de Acesso” deverá ser colocado, obrigatoriamente, em local visível ao público, não sendo permitida nenhuma modificação ou adição ao desenho reproduzido no anexo a esta Lei” (BRASIL, 1985).

A ONU, através do Grupo Focal em Acessibilidade, em conjunto com a Força Tarefa Interdepartamental em Acessibilidade, do Departamento de Informações Públicas da Organização das Nações Unidas (ONU), em Nova York, criou um novo símbolo universal batizado de A Acessibilidade (The Accessibility). Sua criação teve como objetivo aumentar a consciência sobre o universo da pessoa com deficiência, e que fosse neutro e imparcial.

Essa figura representa a harmonia entre os seres humanos em sociedade, cujos braços abertos simbolizam a esperança e a igualdade de acesso para todas as pessoas com todas as habilidades, de todos os níveis, em todos os lugares (ONU, 2018).

O símbolo poderá ser utilizado em produtos e locais acessíveis e em tudo o que for amigável às pessoas com deficiência (PcD) e serve para aumentar a conscientização sobre a acessibilidade, seja à informação, à comunicação, a serviços, e também ao acesso físico.

Figura 2: Símbolo A Acessibilidade (The Accessibility).



Fonte: ONU (2018)

O advento do termo acessibilidade passou a significar mais que um simples sinônimo, passou a ser uma

[...] expressão do direito de cidadania para as pessoas com deficiência, como hoje está apresentada, remonta às guerras promovidas³ e perdidas pelos Estados Unidos, dado que sua população de pessoas com deficiência aumentou com os diversos soldados mutilados nas linhas de frente das batalhas nas várias guerras de que participaram. Entre essas guerras, a que mais contribuiu para que essa questão viesse à tona foi a Guerra do Vietnã (1958 a 1975), de modo que, como decorrência dela, foi ampliado, significativamente, o número de americanos com deficiência. (NASCIMENTO, 2016, p. 24).

Assim, os veteranos de guerra, não apenas estes, mas grupos sociais compostos por Pessoas com Deficiência engrossaram as fileiras dos movimentos sociais norte-americanos resultando em um grande movimento a favor das pessoas com qualquer tipo de deficiência [...] (NASCIMENTO, 2017).

Aplacados pela força dos movimentos sociais, o governo norte-americano em 1973, estabelece a primeira lei que defende os direitos destes indivíduos, a Lei de Reabilitação (*Rehabilitation Act*), para gerar as adaptações necessárias em

instituições educacionais e ambientes de trabalho, tornando-os acessíveis às Pessoas com Deficiência (NASCIMENTO, 2017).

Nesse sentido, o arquiteto e paraplégico Ronald Mace criou o desenho universal⁵ (Universal Designer) e, ao reunir um grupo de pesquisadores, juntos, propuseram os cinco princípios do desenho universal para proporcionar não só às pessoas com deficiência, mas ao maior número de pessoas, condições necessárias para poderem circular nos espaços físicos com autonomia. Aqui, no Brasil, os princípios do Desenho Universal são regulamentados pela Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT) NBR 9050 de 2015, que trata da “Norma Técnica de Acessibilidade a Edificações, Mobiliários, Espaços e Equipamentos Urbanos”. Parte-se do pressuposto do conceito de acessibilidade expresso no Art. 3 da Lei nº 13.146/2015 que instituiu a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência,

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

Como já mencionado anteriormente, a inclusão de pessoas com deficiência é uma questão meramente política, cultural e de atitudes, já que dispomos de uma das legislações mais completas do mundo.

A acessibilidade também ocorre pelas vias comunicacionais:

“Comunicação” abrange as línguas, a visualização de textos, o braile, a comunicação tátil, os caracteres ampliados, os dispositivos de multimídia acessível, assim como a linguagem simples, escrita e oral, os sistemas auditivos e os meios de voz digitalizada e os modos, meios e formatos aumentativos e alternativos de comunicação, inclusive a tecnologia da informação e comunicação acessíveis. (BRASIL, 2013, p. 5).

Dessa forma, não basta a linguagem figurativa, representada pelos símbolos. Para a pessoa com deficiência, esta linguagem é inclusiva, no entanto, para uma

pessoa cega é excludente. Daí a necessidade de se “utilizar diferentes maneiras de comunicação, tais como símbolos e letras em relevo, braile e sinalização auditiva”. É preciso que a educação caminhe junto nesse processo, malogrando-se as “barreiras” e sobrepujando-se a acessibilidade.

Nesse sentido, Mazzotta e D’Antino (2011, p. 377), apontam que “gradativamente as sociedades democráticas vem divulgando, discutindo e defendendo a inclusão como direito de todos em relação aos diversos espaços sociais” e o Brasil dá um passo efetivo na construção de uma sociedade inclusiva ao tornar-se signatário da Convenção, ratificando o seu protocolo à luz da Constituição Federal de 1988, ao aprovar o Decreto Legislativo nº 186/2008 com status de Emenda Constitucional. Posteriormente, a Portaria SEDH nº 2.344, de 03 de novembro de 2010, ratifica a sua adesão à alteração do termo em nível mundial – Pessoa com Deficiência (PcD).

De acordo com Pereira e Saraiva (2017), o Brasil já havia sinalizado institucionalmente acerca da responsabilidade referente aos direitos sociais das pessoas com deficiência a partir da Constituição Federal de 1967, ao contemplar, no Artigo 4º a “Educação Especial de Excepcionais” e, seguindo a Declaração dos Direitos das Pessoas com Deficiência, elaborada pela Organização das Nações Unidas (ONU), o país dá outro passo ao promulgar uma Emenda Constitucional destacando as melhorias da condição social e econômica desse grupo específico por meio de educação especial gratuita, reabilitação e reinserção econômica e social, a impedição de atos discriminatórios em processos admissionais de emprego, seja no serviço público, ou no pagamento de salários e ainda a probabilidade de acesso a edifícios e prédios públicos.

Nesse sentido, incluir passa a ser, então, o grande desafio da educação, e conseqüentemente, um movimento social e político, como ressalta Freire (2008, p. 5) ao conceituar inclusão.

A inclusão é um movimento educacional, mas também social e político que vem defender o direito de todos os indivíduos participarem, de uma forma consciente e responsável, na sociedade de que fazem parte, e de serem aceitos e respeitados naquilo que os diferencia dos outros. No contexto educacional, vem, também, defender o direito de todos os alunos desenvolverem e concretizarem as suas potencialidades, bem como de apropriarem as competências que lhes permitam exercer o seu direito de cidadania, através de uma educação

de qualidade, que foi talhada tendo em conta as suas necessidades, interesses e características.

Nesses primeiros passos da ação governamental, relativos às PcD, em 1989, a Lei nº 7.853 delibera sobre a integração social das pessoas portadoras de deficiência, determinando a implantação da Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência (CORDE), coordenadoria esta responsável pela consolidação de medidas garantidoras pelo Estado de Direito, de políticas públicas que contemplem os direitos sociais básicos da PcD, conforme expresso no Capítulo II – Direitos Sociais da Constituição Federal de 1988: “Art. 6º São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade” (BRASIL, 1988, p. 7).

É sabido que a legislação brasileira é uma das mais completas quando se trata dos direitos das pessoas com deficiência, no entanto, o acesso a esses direitos ainda não é pleno como determina a lei. Falta de decisão política ou por desrespeito à própria lei, seja no setor público e/ou no privado e, por este motivo, as lutas das pessoas com deficiência, para o alcance desses direitos, são sempre lutas incessantes.

Conceber os espaços, ainda que tímidos, que hoje as pessoas com deficiência vêm conquistando na sociedade, é o resultado de encontros, conferência, convenção em nível mundial para a concretização dos direitos sociais das PcD.

Podemos destacar, como marco histórico, o ano de 1981 – Ano Internacional das Pessoas com Deficiência, que tornou visível ao mundo a pessoa com deficiência, vista até então como incapaz. Tal marco representou, para as pessoas com deficiência, um chamamento mundial para a mobilização de todas as instituições públicas, privadas e a sociedade em geral, para o atendimento às pessoas com deficiência de forma digna e sistematizada.

A Conferência Mundial sobre Educação para Todos, satisfação das Necessidades Básicas de Aprendizagem, ocorrida em Jomtien, Tailândia, na década de noventa, representou a união das nações para traçarem um “Plano de Ação” ratificando o que a Declaração Mundial dos Direitos Humanos já havia colocado em pauta: “que toda pessoa tem direito à educação”.

A educação tem sido considerada, em todas as nações do mundo e durante toda a história da humanidade, como um fim e um meio para

o desenvolvimento do indivíduo e da própria humanidade. Todo homem, mulher, jovem e criança têm direito à educação, treinamento e informação durante todas as fases de suas vidas, não havendo limites de idade para suas reivindicações. O direito à educação é inalienável e universal, sendo também considerado um direito que viabiliza a realização de outros direitos, pois ele prepara as pessoas com deficiência para o trabalho e para a obtenção de renda que lhes garantam viver com independência e dignidade. (IBGE, 2012, p. 15).

No Brasil, o Censo 2010 (IBGE, 2010, p. 6) apontou que “45.606.048 de brasileiros, 23,9% da população total, têm algum tipo de deficiência – visual, auditiva, motora e mental ou intelectual”. Dentre esse percentual da população total de PcD, a Região Nordeste teve a maior taxa de prevalência de pessoas com pelo menos uma das deficiências, ou seja, de 26,3%, destacando-se que o Estado da Paraíba tem uma alta incidência de pessoas com deficiência, em torno de 27,58% – bem acima da média nacional.

Ainda conforme os dados, as estatísticas demonstraram, por meio do Censo 2010, que na população com deficiência, 14,2% possuíam o fundamental completo, 17,7%, o médio completo e 6,7% possuíam superior completo. No entanto, 61,1% da população de pessoas com deficiência não tinham instrução e ensino fundamental completo. Não tendo o fundamental completo, conseqüentemente, refletiu no percentual de pessoas com deficiência nos níveis de educação posteriores – Médio e Superior.

O baixo índice de PcD na educação superior é o reflexo da realidade social sempre excludente, especificamente nos anos iniciais de escolaridade, uma vez que, não havendo crianças e adolescentes frequentando a escola, em que todas as etapas deveriam, obrigatoriamente, ser cumpridas. Dificilmente, não há como, na vida adulta, as PcD terem acesso à educação superior, ao mercado de trabalho e assim poderem vislumbrar moradia digna, alimentação, saúde e lazer, sem qualidade de vida.

O processo de exclusão das pessoas com deficiência acontece quando, nos bancos escolares regulares, não há espaços para o ser diferente, que acaba sendo impedido de exercer a sua cidadania. Para Sassaki (2009) sempre houve uma série de barreiras, restrições, obstáculos que dificultam e até impedem que pessoas com deficiência, muitas delas, atinjam o seu objetivo escolar, objetivo acadêmico de modo geral, objetivo profissional, familiar etc. Essas barreiras impedem o processo de inclusão das pessoas com deficiência de dois, dentre outros, de seus direitos fundamentais promotores da dignidade humana que são a educação e o trabalho.

É imperioso afirmar que as ações que levam à educação exigem o percurso de um caminho muito longo que ela seja considerada inclusiva, para que as instituições públicas e privadas, as empresas públicas e privadas se instrumentalizem de tecnologias assistidas, acessibilidade arquitetônica, de recursos humanos preparados, docentes capacitados e qualificados para esse novo delineamento da sociedade.

As Barreiras de Acessibilidade atravancam o acesso de pessoas com deficiência em várias direções, mas não por ausência de direitos e garantias. As conquistas abalizadas por lutas de movimentos sociais, em que as bandeiras de luta tinham como cerne o reconhecimento do ser, pessoa com deficiência, e que como todo e qualquer cidadão, o “Estado Democrático de Direito” tem por obrigação garantir o direito de ir e vir, sem barreiras arquitetônicas; o direito de ser ouvido e de se fazer ouvir, sem barreiras comunicacionais; sem barreiras atitudinais culturais que trazem, em seu bojo, preconceitos e discriminações; sem barreiras programáticas em textos normativos que são textos, avisos, informes constantes; sem barreiras metodológicas nos métodos, teorias e técnicas de trabalho; sem barreiras nos instrumentos, ferramentas e utensílios de trabalho e com a incorporação de tecnologias assistidas, conforme preconiza Sasaki (2009).

No ano de 2015, após intensos movimentos reivindicatórios, as pessoas com deficiência conquistaram a Lei Brasileira de Inclusão das Pessoas com Deficiência (LBIPD). Logo, para que esta Lei seja aplicada, é imprescindível que o próprio grupo ao qual a Lei se destina busque os mecanismos de apropriação desses direitos, sendo esta uma nova luta, um novo movimento pelas ações governamentais geradoras de políticas públicas, para que se possa mensurar, com efetividade, os avanços em todos os seguimentos dos direitos fundamentais do cidadão/cidadã que tem algum tipo de deficiência, tendo a compreensão de que as diversas barreiras de acesso permanecem implícitas e explícitas no cotidiano das pessoas com deficiência.

Para que as pessoas com deficiência sejam aceitas e possam exercer a sua cidadania com equidade, é necessário que isso ocorra somente por meio de uma educação acessível e de qualidade. A inclusão é um processo de longo prazo que envolve todos os seguimentos da sociedade, mas, essencialmente, a partir da inserção de crianças com deficiência nas classes regulares de forma efetiva, na vida adulta, barreiras de acessibilidade não significarão entraves no percurso da PcD enquanto cidadã. Sobre esse pensar, Freire (2008), afirma,

Já existe um consenso e reconhecimento de que qualquer pessoa que experimenta exclusão educacional encontrará menos oportunidades para participar dos vários segmentos da sociedade assim como aumenta a probabilidade de esta pessoa experienciar situações de discriminação e problemas financeiros na vida de adulto (FREIRE, 2008 p. 113).

Conseqüentemente, se há exclusão educacional, não poderá haver a inserção das pessoas com deficiência qualificadas e capacitadas para o mundo do trabalho. A efetiva inclusão de pessoas com deficiência deve acontecer pelas vias da educação pública e de qualidade, primando pelas especificidades dos tipos de deficiência que se apresentam. De acordo com Nascimento (2009, p.294), “entendemos que a relação educação profissional/educação especial passa pela assimilação da educação inclusiva, pois a escola é o primeiro passo para a inserção no mundo do trabalho”, concebendo-se que é pela educação que os indivíduos conquistam a dignidade humana, sendo protagonistas da própria existência, ao ser capaz de gerir o próprio sustento, sem ter que depender exclusivamente da assistência do poder público, quando existe.

O Plano de Desenvolvimento pela Educação (PDE) (BRASIL, 2007), em vigência por um prazo de quinze anos, visa à melhoria da qualidade do ensino básico no Brasil e, neste plano, o direito à educação das Pessoas com Deficiência está evidenciado na Portaria Normativa nº 18, de 24 de abril de 2007,

[...] em seu Artigo 1º item III – o desenvolvimento de estudos intersetoriais que identifiquem as barreiras que impedem ou dificultam o acesso e a permanência na escola das pessoas com deficiência beneficiárias do BPC/LOAS, indicando ações e políticas visando a superação dessas barreiras e que favoreçam a inclusão educacional e social. (BRASIL, 2007)

A Agenda para o desenvolvimento sustentável de 2030 reconhece as pessoas com deficiência como um dos povos vulneráveis e apela à sua capacitação. A Agenda promete, ainda, que até 2020 seja ampliado o apoio à capacitação aos países em desenvolvimento para seja acrescida, significativamente, a disponibilidade de dados de alta qualidade, oportunos e confiáveis, desagregados, entre outros, pela deficiência (ONUBR, 2016).

Conforme a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (LBIPD), em seu artigo primeiro “[...] destinada a assegurar e a promover, em condições de igualdade, o exercício dos direitos e das liberdades fundamentais por pessoa com

deficiência, visando à sua inclusão social e cidadania”. A legislação nela contida é o nascedouro das políticas públicas para o fortalecimento do tratamento diferenciado que reconhece e respeita a diversidade, bem como a igualdade de oportunidades para todos (BRASIL, 2015).

Depreende-se, portanto, que a barreira humana atitudinal talvez se constitua na maior de todas as demais barreiras de acessibilidade, pois de nada adiantará a LBIPD se esta não chegar ao cerne da sociedade, ser conhecida, ser fortalecida com a implantação de políticas públicas e, primordialmente, com a sua disseminação, a partir da educação básica à educação superior, entendendo a educação como a mola propulsora de um novo agir, não sendo mais necessário, nesse processo de inclusão da pessoa com deficiência, evidenciar a exclusão/inclusão social. De acordo com Santos (2003), inclusão,

Desde o seu aparecimento, em meados da década de 90, este termo tem sido bastante polêmico. Ora tratam-no como se fosse continuidade do processo de integração vivido por deficientes especialmente a partir da década de 70, ora percebem-no como um conceito à parte, em si mesmo imbuído de status teórico suficiente para diferenciá-lo de qualquer outro arranjo historicamente proposto para um certo segmento da população apenas. (SANTOS, 2003, p. 4)

Ao falar sobre inclusão, percebe-se que a sua existência se dá pelo seu antônimo. Para Santos (2003), a exclusão/inclusão representa um processo, “(...) que reitera princípios democráticos de participação social plena”.

Em outras palavras, o processo de inclusão se refere a quaisquer lutas, nos diferentes campos sociais, contra a submissão de pessoas excluídas: tanto as que se percebem com facilidade como aquelas mais sutis. Refere-se ainda, num nível mais preventivo, a todo e qualquer esforço para se evitar que alguém em risco de ser excluído de dado contexto, por qualquer motivo que seja, acabe de fato sendo excluído. (SANTOS, 2003, p. 4-5)

Ao transportar o processo de exclusão/inclusão para o âmbito da educação, Santos (2003, p.4) afirma que a inclusão

[...] não se resume na simples inserção de pessoas deficientes no mundo do qual têm sido geralmente privados [...] Em educação, a inclusão chegou para reafirmar o maior princípio já proposto internacionalmente: o princípio da educação de qualidade como um direito de todos.

Há autores que entendem a exclusão/inclusão como um processo dialético que não se encerra em si. Fonsêca e Santos (2011), chama a atenção para o que seria

[...] desaconselhável considerar contextos como definitivamente “inclusivos” ou “excludentes”, pois tal representaria desconsiderar a historicidade dialética presente na relação inclusão/exclusão, que é, por isso mesmo, um processo e não um fenômeno separável e possível de análise que é particularizada e descontextualizada. (FONSÊCA e SANTOS, 2011, p. 97)

Uma sociedade que exclui uma parte de seus membros é uma sociedade empobrecida. As ações que melhoram as condições para pessoas com deficiência resultarão em se projetar um mundo flexível para todos. O que for feito hoje em nome da questão da deficiência terá significado para todos no mundo de amanhã (ONU, 2002).

Porém, o agir sob o que a legislação reconhece é uma tarefa que passa pela conscientização e mobilização de organismos da sociedade civil, de associações de pessoas com deficiência, dentre outros, que tornem concreta todas as ações que extingam a exclusão desse grupo de pessoas para que efetivamente sejam incluídos, e não segregados. Revista Movimento – Revista da Faculdade de Educação da UFF – no. 7, Maio de 2003 – pp. 78-91

A educação especial surgiu para em “classes especiais” atender de forma diferenciada as crianças, jovens e adultos “excepcionais”, referenciada pela Lei nº 40.024/61, Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDBN) que “aponta o direito dos “excepcionais”, a educação preferencialmente na grande rede regular de ensino. No entanto as especificidades desses alunos “excepcionais”, inviabilizou a permanência no sistema geral de ensino, resultando no encaminhamento para classes e escolas especiais (BRASIL, p. 2).

Somente com a Constituição de 1988, que o Estado passa a garantir o atendimento educacional especializado. Assim a política de educação especial fica institucionalizada, trazendo na nova LDBN nº 9.394/96, assegurando aos estudantes currículos, métodos, recursos e organização específicos para atender as suas necessidades e, amparado pelo Decreto nº 3298/99 regulamenta enfim a Política Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência definindo a educação especial como uma modalidade transversal a todos os níveis e modalidades de ensino

(MEC SECADI), cabendo aos sistemas de ensino realizarem matrículas de todos os alunos e ainda as escolas estarem aptas a atenderem as necessidades específicas dos educandos, conforme resolução CNE/CEB nº 2/2001, configurando ainda não como uma política pública de educação inclusiva, mas “arranjos” para atender a esse grupo específico de aprendizagem.

A Constituição Federal de 1988 define, no Artigo 205, a educação como um direito de todos, garantindo o pleno desenvolvimento da pessoa, o exercício da cidadania e a qualificação para o trabalho. No seu Artigo 206, inciso I, estabelece a “igualdade de condições de acesso e permanência na escola” como um dos princípios para o ensino e garante como dever do Estado, a oferta do atendimento educacional especializado, preferencialmente na rede regular de ensino (art. 208) (MEC SECADI).

Conseqüentemente, esses “arranjos” sempre ditados por Decretos isolados, trouxeram impactos estruturais, na formação e capacitação docente, e no atendimento especializado, além do déficit de alunos, compreendendo que esses insumos são adquiridos paulatinamente na realidade escolar brasileira. E por força da Convenção da Guatemala, no Brasil ratificada pelo Decreto nº 3956/2001, que “Promulga a Convenção Interamericana para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Pessoas Portadoras de Deficiência (BRASIL, 2001).

Na Convenção a partir do lógico e racional entendimento de que “as pessoas com deficiência têm os mesmos direitos humanos e liberdades fundamentais” se definiu como discriminação com base na deficiência, qual diferenciação ou exclusão que possa causar impedimento ou anulação ao exercício dos direitos humanos e de suas liberdades fundamentais (BRASIL, 2001).

Assim, encontramos os primeiros movimentos de inserção de alunos com deficiência na rede regular de ensino, do ponto de vista da educação inclusiva, na Resolução CNE/CP nº 1/2002, que ordenou as instituições de educação superior a prognosticar em seus currículos a formação docente voltada para a diversidade, com a inserção de conhecimentos específicos para o atendimento as pessoas com necessidades educacionais na Educação Básica e ainda, decretada a inserção nessa formação da Língua Brasileira de Sinais (Libras), e a difusão do Sistema Braille no país, implementando-se, portanto, o Programa de Educação Inclusiva: Direito à Diversidade (BRASIL, 2005).

A educação inclusiva é um movimento que compreende a educação como um direito humano fundamental e base para uma sociedade mais justa. Esse movimento se preocupa em atender todas as pessoas a despeito de suas características, desvantagens ou dificuldades e habilitar todas as escolas para o atendimento na sua comunidade, concentrando-se naqueles que têm sido mais excluídos das oportunidades educacionais. Também significa colocar as escolas num contexto mais amplo de sistemas educacionais, reunindo recursos da comunidade para garantir o atendimento às necessidades educacionais especiais dos alunos. (BRASIL, 2005, p. 23).

No contexto desse programa, a acessibilidade, em especial a arquitetônica, tornou-se relevante para o processo de inclusão da pessoa com deficiência, conforme exposto no Decreto nº 5296/04, sobre condições gerais de acessibilidade, dentre elas a presença de intérpretes de Libras ou capacitados para assistência a pessoas surdas. Dois anos após a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência sob os auspícios da Organização das Nações Unidas (ONU) da qual o Brasil é signatário, ao assegurar um sistema de educação inclusiva em todos os níveis de ensino, não permitindo a exclusão das pessoas com deficiência desse sistema, pelo motivo da deficiência e que possam ter acesso à educação fundamental, gratuita e de qualidade, em igualdade de condições com as pessoas não deficientes. Em 2007, foi lançado o Plano de Desenvolvimento da Educação – PDE, reafirmado pela Agenda Social, tendo como eixos:

[...] a formação de professores para a educação especial, a implantação de salas de recursos multifuncionais, a acessibilidade arquitetônica dos prédios escolares, acesso e a permanência das pessoas com deficiência na educação superior e o monitoramento do acesso à escola dos favorecidos pelo Benefício de Prestação Continuada – BPC. Referenciar (BRASIL, 2007, p. 5).

O Benefício de Prestação Continuada equivale a um salário mínimo garantido pela Lei Orgânica da Assistência Social (LOAS) e integrante do Sistema Único da Assistência Social (SUAS) concedido a pessoas com deficiência em qualquer idade e a pessoas idosas com mais de 65 anos, desprovidas de condições socioeconômicas para se manterem. Nesse contexto, o referido benefício, como o próprio nome significa, beneficia as pessoas com deficiência em “condições mínimas de uma vida digna”, no entanto, pode interferir na ociosidade das PcD e/ou até mesmo reforçar o preconceito e a segregação, permanecendo em casa, e não buscarem, apesar de todas as barreiras existentes, o acesso à educação, e conseqüentemente, a buscar

um emprego. A busca desses direitos já garantidos é uma forma eficaz de se cobrar, do Estado e da sociedade, as responsabilidades constitucionais. Por outro lado, para o Estado que pretende substituir a política de bem-estar social por um Estado Mínimo, é mais prático viabilizar o BPC a implantar políticas efetivas de inclusão das pessoas com deficiência.

A Coordenadoria Nacional de Integração da Pessoa Portadora de Deficiência (CORDE) designada pelo Decreto nº 93.481 de 29 outubro de 1986 teve, com a sua criação, e em 2009, a promulgação da Emenda Constitucional da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência da Organização das Nações Unidas, elevando, posteriormente, a CORDE ao *status* de Subsecretaria Nacional de Promoção dos Direitos da Pessoa com Deficiência, porém mantendo a mesma nomenclatura.

As lutas incessantes da sociedade civil e das próprias pessoas com deficiência ao saírem de seus anonimatos, de suas clausuras, organizam-se e mobilizam-se para buscarem a consolidação de seus direitos. O Brasil, nos dias atuais, dispõe do Estatuto da Pessoa com Deficiência (Lei 13.146/2015), significando a consolidação da política de inclusão das PcD, destinada a assegurar e a promover, em condições de igualdade, o exercício dos direitos e das liberdades fundamentais das pessoas com deficiência, visando à sua inclusão social e cidadania (BRASIL, 2015).

A Lei nº 13.146/2015, Capítulo IV – Do Direito à Educação – Art. 28. Incumbe ao poder público assegurar, criar, desenvolver, implementar, incentivar, acompanhar e avaliar: I – sistema educacional inclusivo em todos os níveis e modalidades, bem como o aprendizado ao longo de toda a vida [...]; conseqüentemente, no exercício dos direitos e das liberdades fundamentais, dentre outros, destacam-se educação e trabalho, direitos estes interdependentes, especialmente quando se trata de política de inclusão da PcD, compreendendo que, para a inserção da PcD no mercado de trabalho, é preciso que se tenha também a garantia do processo formativo de aprendizagem ao longo da vida da educação fundamental a educação superior.

O Brasil vem reiterando a importância da inclusão no ensino superior. Nesse sentido, órgãos do governo federal, especialmente o Ministério da Educação, têm realizado ações por meio de decretos, portarias e leis de elaboração de políticas públicas direcionadas à garantia do acesso e da permanência de acadêmicos com deficiência nas instituições de ensino superior (MENDES; RIBEIRO, 2017, p.190).

As políticas públicas na perspectiva da educação inclusiva vêm contribuindo com o aumento de alunos com deficiência em cursos de graduação nas Instituições Federais de Educação Superior (IFES). Logo, a força de trabalho de pessoas com deficiência (servidores docentes e/ou técnicos-administrativos) também vem aumentando, paulatinamente, no serviço público dessas instituições.

O acesso de pessoas com deficiência, seja na condição de aluno e/ou de servidor, à educação superior nas IFES resultou das **políticas de cotas** implantadas no Brasil, objetivando, em meio à discriminação social, garantir qualificação profissional e emprego. De acordo com Frias (2012, p. 131), “[...] uma cota social é a reserva de um número de vagas para certos candidatos com o objetivo de garantir a igualdade de oportunidades”.

A Lei nº 12.711, de 29 de agosto de 2012, regulamentada pelo Decreto nº 7.824, de 11 de outubro de 2012 (Lei de Cotas), é um mecanismo jurídico do Sistema Nacional de Educação que garante 50% (cinquenta por cento) de suas vagas para o acesso de estudantes oriundos de escolas públicas em cursos de graduação nas universidades brasileiras

As vagas reservadas às cotas (50% do total de vagas da instituição) serão subdivididas — metade para estudantes de escolas públicas com renda familiar bruta igual ou inferior a um salário mínimo e meio per capita e metade para estudantes de escolas públicas com renda familiar superior a um salário mínimo e meio. Em ambos os casos, também será levado em conta percentual mínimo correspondente ao da soma de pretos, pardos e indígenas no estado, de acordo com o último censo demográfico do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE).(BRASIL, 2012)

De maneira específica, a Lei nº 13.409 de 28 de dezembro de 2016 “[...] altera a Lei nº 12.711, de 29 de agosto de 2012, para dispor sobre a reserva de vagas para pessoas com deficiência nos cursos técnicos de nível médio e superior das instituições federais de ensino” (BRASIL, 2016), conforme expresso no Artigo 3º:

Em cada instituição federal de ensino superior, as vagas de que trata o art. 1º desta Lei serão preenchidas, por curso e turno, por autodeclarados pretos, pardos e indígenas e por pessoas com deficiência, nos termos da legislação, em proporção ao total de vagas no mínimo igual à proporção respectiva de pretos, pardos, indígenas e pessoas com deficiência na população da unidade da Federação onde está instalada a instituição, segundo o último censo da Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE.

Nesse sentido, é necessário que as universidades estejam preparadas para receber o contingente de estudantes acometidos por deficiência, seja com relação aos seus servidores públicos (docentes e técnicos-administrativos) bem como a infraestrutura, removendo as barreiras de acessibilidade mencionadas por Sasaki (2003).

Portanto, a inclusão social é um processo que contribui para a construção de um novo tipo de sociedade por meio de transformações nos ambientes físicos (espaços externos e internos), equipamentos, aparelhos, utensílios, mobiliários, meios de transporte e, principalmente, na mentalidade das pessoas (SASSAKI, 1997).

O déficit educacional que as pessoas com deficiência enfrentam permitem concluir que as cotas são mecanismos que o Estado brasileiro encontrou para balizar a sua própria omissão ao deixar crianças, jovens e adultos com deficiência desassistidos de seus direitos fundamentais, em especial a educação, sendo esta o caminho possível para que as pessoas com deficiência conquistem uma vida independente, social e economicamente.

Nesta perspectiva, é preponderante que se potencialize um movimento de transformação da realidade no sistema educacional brasileiro com ênfase na educação básica. Porém, de acordo com Branco e Leite (2016),

Nos dias atuais, percebe-se um aumento no número de matrículas de estudantes com deficiência nas instituições de Ensino Superior (IES). Diante disso, o Governo Federal tem dado destaque às ações afirmativas, que garantam a efetivação de políticas públicas de acesso ao Ensino Superior, tais como: Reestruturação e Expansão das Universidades Federais (Reuni), Programa Universidade para Todos (ProUni), Fundo de Financiamento Estudantil (FIES), Programa Incluir, entre outras. Essas propostas são consideradas incentivadoras, de modo que segmentos populacionais excluídos possam ter maiores chances de participar do meio acadêmico nos níveis mais elevados de ensino. (BRANCO; LEITE, 2016, p. 36)

Até chegar à educação superior, jovens e adultos com deficiência percorrem uma *via crucis* de dificuldades, de incertezas, conforme descreveu Sá (1992) ao registrar diálogos de mães de crianças acometidas por algum tipo de deficiência,

Observam que seu filho nasceu "perfeito", tornando-se paralítico ou evidencia retardo em seu desenvolvimento, manifesta sinais de

distúrbios ou formas inesperadas. Estas mães entram em pânico e buscam, ansiosamente, respostas para suas indagações perturbadoras: como se relacionar com essa criança tão diferente do filho imaginado? Que tipo de brinquedos e de brincadeiras são apropriados para ela? Conseguirá interagir com as outras crianças? E as outras crianças vão zombar dela? Aprenderá a ler? Qual é a escola mais indicada? Conseguirá trabalho? O que será de seu futuro? O que fazer com ela ou por ela? Os professores não sabem como agir quando encontram um aluno cego ou surdo ou que não fala ou "nunca entende". Os especialistas ficam angustiados diante da diferença, do desvio e da heterogeneidade. Reclamam da escassez de instrumental teórico e demandam mais especialização para compreender e avaliar cada caso ou situação atípica. Os pacientes pouco ou nada sabe sobre a enfermidade que é irreversível ou irreversível na maioria dos casos. São pessoas que perderam, abruptamente, a visão e necessitam reorganizar-se para se reconhecerem, reconhecer o mundo e não sucumbir à cegueira. Alguns conservam apenas um resíduo visual e podem aprender a aproveitá-lo ao máximo por meio de exercícios persistentes e orientados. Os movimentos reivindicatórios – representados por pessoas com deficiência, seus familiares e outros – apresentam demandas por atendimento educacional especializado, pela remoção de barreiras arquitetônicas, acesso ao mercado de trabalho e garantia de direitos fundamentais. (SÁ, 1992, s/p).

Essas reflexões sobre a realidade vivenciada pelas famílias de pessoas com deficiência é o retrato de mães que passam por tempestades de questionamentos ainda tão recorrentes na contemporaneidade e que envolvem a perspectiva temporal de presente e futuro. A transgressão dos direitos à educação de crianças e adolescentes, traz a exclusão ao mercado de trabalho e por consequência, não disporá de renda para prover a vida com dignidade (BRASIL, 2010).

É imprescindível destacar o Plano Brasil 2022 que estabeleceu, como Meta do Centenário para as pessoas com deficiência:

[...] assegurar o exercício de todos os direitos às pessoas com deficiência e mobilidade reduzida. Essa disposição procura comprometer o Brasil a assegurar a todas as pessoas com deficiência os mesmos direitos daqueles que não possuem deficiência, e ainda assegurar os direitos específicos que possibilitem às pessoas com deficiência a garantia de uma vida plena. (BRASIL, 2008-2010, p. 15)

A meta referenciada traz, em seu bojo, a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, ratificando os direitos onde todos são iguais perante a lei. Quanto às pessoas com deficiência, bem como aos seus familiares, professores, gestores públicos e de empresas privadas, cabe-lhes tornar-se

reivindicadores da efetividade de todas as conquistas garantidas nas legislações vigentes referentes aos direitos e à proteção das pessoas com deficiência (PcD).

A Lei de Cotas traz a perspectiva de acesso das pessoas com deficiência a uma formação superior, e, conseqüentemente, o mercado de trabalho precisará absorver a mão de obra que as universidades formam. E para o acesso ao serviço público de pessoas com deficiência, a Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, que regulamenta o regime jurídico do serviço público federal afirma, em seu parágrafo 2º

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

A Lei nº 8.112/1990 garante o percentual de 20% das vagas para pessoas com deficiência em concursos públicos e, no âmbito da iniciativa privada, a concepção em relação à inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho mudou significativamente com a Lei nº 8.213/91, a qual dispõe sobre planos e benefícios da Previdência Social e institui cotas para as empresas com mais de cem empregados. Esta lei representa grande avanço na questão relacionada à empregabilidade das pessoas com deficiência, mesmo que haja pouco a comemorar considerando o elevado índice de desemprego nesse segmento.

Conforme mencionado anteriormente por Jezine (2015, p. 21) que “só se fala de inclusão por que existe a exclusão”, a consolidação da política de cotas no Brasil como uma ação afirmativa, foi uma forma que o estado brasileiro encontrou para reconhecer a dívida social e o quanto excludente é o acesso à educação superior.

Ao falar sobre exclusão, implicitamente também abordamos a inclusão, com a compreensão de que a inclusão de pessoas com deficiência, tema que compõe pautas políticas, culturais e de atitudes sociais, seja no Brasil e no mundo, deu-se em consequência de todo um processo histórico, ora de negação do ser pessoa, ora de segregação social, aflorando, portanto, a exclusão e em função desta, surge por uma exigência de grupos socialmente organizados, o processo de inclusão das pessoas com deficiência.

Finalizamos este capítulo destacando que os direitos de estudantes com deficiência à educação superior estão postos, e crescem em número de matrículas por meio de políticas públicas de acesso. Neste contexto, para que os direitos sejam

estabelecidos no cotidiano das pessoas com deficiência, é imprescindível estar vigilantes para ao cumprimento desses direitos. É importante destacar, no entanto, que o país deva conceber que a educação, em todos os seus níveis, tem o mesmo grau de importância e que, portanto, a base da educação, concentrada na Educação Básica (Educação Infantil, Educação Fundamental e Ensino Médio), carece efetivamente de investimentos e que se prime pela qualidade e pela equidade, contemplando-se, indistintamente, crianças, jovens e adultos,

Assim, pensar sobre o custeio da política de educação básica brasileira é antes de tudo compreendê-la como modalidade de política social. E que, portanto, esta sofre de todas as intempéries políticas, que na maioria dos casos reproduzem o modelo de sociedade hegemônica de acordo com as forças e interesses políticos em cada época. [Como foi demonstrado], a educação básica desse país, sempre fora relegada a um plano inferior, pois nas relações de poder numa sociedade de classes, o Estado funciona como espaço da burguesia e não dos pobres. (BASTOS e CARDOZO, 2010, p. 14)

Os investimentos dos quais nos referimos são oriundos do Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação (FUNDEB), e o seu principal objetivo é a redistribuição dos recursos ligados à educação, pela gestão pública de cada município (BRASIL, 2017). Destarte, para Bastos e Cardozo (2010), a descentralização de recursos por meio do FUNDEB como um direito social fundamental e gerido pelos governos de estados e municípios, o investimento alocado para esse nível de ensino fica à mercê das intempéries governamentais que, historicamente, não concebem a educação básica como condição *sine qua non* para se alcançar a educação superior. E essa visão retrógrada atinge, diretamente, crianças, jovens e adultos com e sem deficiência.

Moran (2016) levanta uma discussão sobre a realidade da educação brasileira que sofre com soluções de descontinuidade de projetos que dão certo, mas a cada gestão tudo é mudado, ideias são desvalorizadas e não é exclusividade do trabalho que está sendo desenvolvido *in loco*, mas ocorre em nível de Ministério da Educação

Para transformar nossas Escolas, Faculdades e Universidades precisamos de coragem e de perseverança. Alguns projetos ficam pelo caminho, porque, depois de um tempo, algumas pessoas chave saem, alguns apoios institucionais se perdem e o impulso inicial se esvai. (MORAN, 2016, on line.)

É imprescindível destacar que todos os níveis de escolaridade têm o mesmo grau de importância para a sociedade, compreendendo-se que na educação básica está a formação do aluno, o despertar de um ser crítico e construtor de sua cidadania. A educação básica é o degrau de afirmação para se atingir o ápice do conhecimento, ou seja, a educação superior. O acesso à escolaridade em todos os seus níveis proporcionam, ao(à) cidadão(ã), a qualificação profissional para o mercado de trabalho.

2.1 O Acesso ao Trabalho como um direito da Pessoa com Deficiência

Trabalho é uma palavra de origem grega *tripalium* (tri significa três e palum significa madeira). Segundo consta no Dicionário Etimológico (2018, p. 1) “*Tripalium* era o nome de um instrumento de tortura constituído de três estacas de madeira bastante afiadas e que era comum em tempos remotos na região europeia”. Compreende-se que o trabalho estava associado à tortura, ou seja, quem não dispunha de dinheiro para o pagamento de impostos era submetido à tortura no *tripalium*. O trabalho dizia respeito àquelas atividades realizadas pelo homem do campo, pelo agricultor, pelo artesão. Posteriormente, a palavra latina *tripalium* passou para o francês travailler significando sentir “dor” ou “sofrer”, e somente no Século XIV passou, genericamente, à aplicação das forças e faculdades (talentos, habilidades) humanas para alcançar um determinado fim.

Com o advento da Revolução Industrial no Século XIX, o capitalismo se estabeleceu como sistema econômico que alterou, de forma incisiva, as relações homem e trabalho em face do uso de máquinas substituindo o trabalho braçal. A extensa carga horária de trabalho, poucos salários e ainda pagos de forma desigual, bem como as péssimas condições das fábricas provocaram o adoecimento de trabalhadores e também a incidência de pessoas mutiladas por acidentes de trabalho (SILVA, 2015, p. 232). Consequentemente, de acordo com Silva (2015):

A legislação social de proteção ao trabalhador incapacitado para o trabalho, principalmente quando resultado de acidentes de trabalho, foi uma das primeiras a serem erigidas no mundo capitalista ocidental, a partir do Século XIX. (SILVA, 2015, p.232)

Silva (2015, p. 226) traz o registro de que “[...] o trabalho nas máquinas ocasionava um número elevado de acidentes que levavam à incapacidade parcial, total ou à morte”. Assim, a visão social do trabalho foi cooptada pela ideia de que uma pessoa com deficiência seria um ser incapacitante e improdutivo. Esse número elevado de acidentes, bem como os reflexos de duas grandes guerras mundiais, fizeram eclodir o processo de exclusão/inclusão tão bem propalado na nossa contemporaneidade despertando na sociedade que o fato de estar deficiente significa, essencialmente, uma Pessoa com Deficiência (PcD) e que ela deve ser tratada como parte desse processo.

A realidade mostra que a PcD tem habilidades e potencialidades para o trabalho, cabendo à instituição, seja ela pública ou privada, dar as condições e apoio necessários relativos ao ambiente organizacional para que a PcD possa desempenhar com conforto e segurança o seu labor. A Constituição Federal, no Capítulo II – dos Direitos Sociais – “Artigo 6º, XXXI – proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência” (BRASIL, 1988, p. 1). Diante de legislações existentes, a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (LBIPD), sancionada pela presidente Dilma Rousseff no dia 06 de julho de 2015, aglutinou todas as legislações, trazendo em seu arcabouço jurídico, o compromisso do Estado e da sociedade para com a pessoa com deficiência.

Como inclusão social relaciona-se com inclusão no mercado de trabalho, foi preciso que a humanidade elaborasse normas visando a assegurar às pessoas com deficiência o direito de trabalhar. O primeiro grande substrato para a criação dessas normas foi a Declaração Universal dos Direitos Humanos, proclamada em 1948. Depois, ainda no contexto internacional, foram editadas e merecem destaque as Recomendações e as Convenções da Organização Internacional do Trabalho, a Resolução nº 45 e as Convenções da ONU sobre a matéria. No plano nacional, impende salientar as legislações que foram homologadas pelo legislativo e executivo do país compiladas no **Quadro 01**.

Quadro 01: Legislação Pertinente.

(Continua...)

LEI Nº 7.853/1989	❖ 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.
LEI Nº 8.112/1990	❖ Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais.
LEI Nº 8.213/1991 DECRETO Nº 3.298/1999	❖ Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. ❖ 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.

Quadro 01: Legislação Pertinente.

(Conclusão).

<p>LEI Nº 10.048/2000</p> <p>LEI Nº 10.098/2000</p> <p>PORTARIA 3.294/2003</p> <p>DECRETO Nº 5.296/2004</p>	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida, e dá outras providências. ❖ Dá prioridade de atendimento às pessoas que especifica, e dá outras providências. ❖ Art. 1º Determinar que sejam incluídos nos instrumentos destinados a avaliar as condições de oferta de cursos superiores, para fins de autorização e reconhecimento e de credenciamento de instituições de ensino superior, bem como para renovação, conforme as normas em vigor, requisitos de acessibilidade de pessoas portadoras de necessidades especiais. ❖ Regulamenta as Leis nos 10.048, de 8 de novembro de 2000, que dá prioridade de atendimento às pessoas que especifica, e 10.098, de 19 de dezembro de 2000, que estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida, e dá outras providências.
---	---

Fonte: Elaborado pela autora, 2018.

Subjacentes a essas legislações estão as ações afirmativas em que o Estado reconhece a necessidade de criar mecanismos para que grupos sociais historicamente excluídos possam ascender por meio de ações positivas perante a negação do direito constitucional de que “somos todos iguais perante a lei”. Corroborando a afirmativa de Pereira e Passerino (2012).

A inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho ainda é um fenômeno complexo e heterogêneo, no qual participam diversas variáveis, em alguns casos conflitantes, resultado, em parte, das contradições do sistema capitalista e, em outras, da própria complexidade dos seres humanos e dos sistemas sociais por eles estruturados. (PEREIRA; PASSERINO, 2010, p. 245)

Segundo a Lei de Cotas, as empresas de caráter privado com mais de 100 funcionários são obrigadas a disponibilizar de 2% a 5% de suas vagas para contratação de pessoas com deficiência. Porém, constatou-se também, que as contratações geralmente ocorrem por força de lei, e não por admitir, que a pessoa com deficiência têm habilidade e potencialidade para o desempenho de uma atividade laboral (BRASIL, 1991).

Apesar da exigência legal de cotas para trabalhadores com deficiência, a participação deles no mercado de trabalho, em 2010, ainda era baixa quando comparada à das pessoas sem deficiência. Do total de 86,4 milhões de pessoas, de 10 anos ou mais, ocupadas, 20,4 milhões eram pessoas com

deficiência, 23,6% do total. Em 2010, havia 44.073.377 pessoas com pelo menos uma deficiência em idade ativa, mas 23,7 milhões não estavam ocupadas (CENSO, PcD, 2010, p. 19).

Em concursos públicos no âmbito da Administração Pública Federal, ou seja, empresas públicas federais, sociedades de economia mista pública, autarquias federais, fundações públicas federais e também a própria União, até 20% das vagas são reservadas às pessoas com deficiência. No entanto, este percentual não é o mesmo para cada Estado, Município ou para o Distrito Federal, porque é a lei de cada uma dessas entidades que irá estabelecer o percentual de quotas de admissão para as PcD.

No âmbito da iniciativa privada, a concepção em relação à inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho mudou significativamente a Lei nº 8.213/91, que dispõe sobre planos e benefícios da Previdência Social e institui cotas para as empresas com mais de cem empregados. A referida Lei representa grande avanço na questão relacionada à empregabilidade das pessoas com deficiência, mesmo que haja pouco a comemorar considerando o elevado índice de desemprego nesse segmento.

O grupo de pessoas com deficiência tem, como característica, a heterogeneidade e que, por este motivo, carece de uma “adaptação razoável” podendo ser assim definida,

“Adaptação Razoável” significa modificações e ajustes necessários e adequados que não acarretem ônus desproporcional ou indevido, quando requeridos em cada caso, a fim de assegurar que as pessoas com deficiência possam gozar ou exercer, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, todos os direitos humanos e liberdades fundamentais. Na empresa, isso pode significar realizar mudanças no ambiente de trabalho para permitir que as pessoas com deficiência trabalhem de forma segura e produtiva. (UNGLOBAL, 2014, p. 09)

Muitos países têm legislação de cotas, o que geralmente abrange o setor público e privado. Os sistemas de cotas exigem um percentual mínimo definido de funcionários com deficiência, mas há variações entre os sistemas, particularmente em relação às exigências (por exemplo, obrigatória versus não obrigatória), o tamanho e o tipo da empresa e a natureza e eficácia da sanção em caso de não cumprimento. Vale a pena notar que os sistemas de cotas são mais eficazes quando são complementados por serviços de apoio adicionais e por medidas oferecidas pelos Estados às empresas e às pessoas com deficiência (UNGLOBAL, 2014).

Nestes tempos, as várias significações do trabalho, em síntese,

[...] passa a ser reconhecido como uma atividade central que ocupa de forma quase total o espaço de vida, na medida em que absorve a maior parte do tempo do indivíduo e em que é criado um novo espaço social para lhe dar o suporte necessário (RIBEIRO; LÉDA, 2004, p. 78).

É a atividade laboral que nos permite viver de forma dignificante, pois dele sobrevém a possibilidade de melhores condições de vida. Logo, ter um emprego representa, para a Pessoa com deficiência, a condição de ser capaz de gerir a sua própria vida, e assim sair da responsabilidade do Estado, que tem, por obrigação, ofertar e favorecer o acesso de políticas de inclusão e de enfrentamento das barreiras de acessibilidade.

De acordo com a Constituição Federal (1988), os direitos sociais das pessoas tornaram-se “Direitos Fundamentais”, condição *sine qua non* de todo ser humano para viver a cidadania: “a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados” (BRASIL, 1988, p. 02), mas a sua concretude depende imperiosamente da ação do Estado.

A empresa com cem ou mais empregados está obrigada a preencher de dois a cinco por cento de seus cargos com beneficiários da Previdência Social reabilitados ou com pessoa portadora de deficiência habilitada, na seguinte proporção:

I – até duzentos Empregados, dois por cento; II – de duzentos e um a quinhentos empregados, três por cento; III – de quinhentos e um a mil empregados, quatro por cento; ou IV – mais de mil empregados, cinco por cento. (BRASIL, 1988, p. 50).

A obrigatoriedade do preenchimento de vagas nas empresas destinadas às PcD é um avanço, embora a realidade desse processo de inclusão, muitas vezes leva as empresas a contratarem por obrigação, resultando na segregação da PcD em seu ambiente organizacional. Há de se pensar que a pessoa com deficiência denuncia a incompletude e perfeição humana, não correspondendo ao ideal da organização de imagem onipotente e completa, se comparados aos valores da pós-modernidade (NUNES; JORGE, 2012).

A inexistência do exercício da cidadania, vivenciada por pessoas com deficiência, sempre transpareceu, seja pela ausência da PcD em bancos escolares, e, conseqüentemente, pela ausência dela no mercado de trabalho. Ressalte-se, não

pela ausência de uma legislação, compreendendo que os direitos sociais e civis estão garantidos constitucionalmente.

A inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho ainda é um fenômeno complexo e heterogêneo, no qual participam diversas variáveis, em alguns casos conflitantes, resultado, em parte, das contradições do sistema capitalista e, em outras, da própria complexidade dos seres humanos e dos sistemas sociais por eles estruturados.

Dessa forma, ao Estado cabe favorecer por meio da criação de políticas públicas o desenvolvimento pleno no aprendizado, no trabalho e no acesso aos direitos nela estabelecidos. Políticas Públicas que possibilitem a PcD, dentre elas, o direito de ir e vir, com caminhos acessíveis, o direito a uma escola de qualidade, assistência médica e moradia adequada e oportunidades no mercado de trabalho, permitindo-se que se tornem pessoas produtivas e possam ter garantidas a sua sobrevivência.

No que diz respeito às pessoas com deficiência e ao acesso ao trabalho, o foco de nossa pesquisa está centrado no servidor público com deficiência e as barreiras atitudinais enfrentadas no seu ambiente de trabalho. Quanto ao acesso ao serviço público nas esferas federal, estadual e municipal, podemos destacar várias legislações, dentre elas, a Lei nº 7.853 de 24 de outubro de 1989 [...] apoio às pessoas portadoras de deficiência, sua integração social, sobre a Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência – Corde, [...] (BRASIL, 1989).

Posteriormente, o Decreto nº 3.298/99 que regulamentou a Lei nº 7.853/89, trouxe, subjacente, a Lei nº 8.112/90 segundo a qual o candidato portador de deficiência, em razão da necessária igualdade de condições, concorrerá, mediante concurso, a todas as vagas, sendo reservado no mínimo o percentual de cinco por cento e, no máximo, vinte por cento das vagas em face da classificação obtida, oportunizando a PcD, o vislumbrar de sua inserção no mercado de trabalho.

A Lei nº 13.146 de 06 de julho de 2015 que institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência, em seu Capítulo VI – Do Direito ao Trabalho, Art. 37:

Constitui modo de inclusão da pessoa com deficiência no trabalho a colocação competitiva, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, nos termos da legislação trabalhista e previdenciária, na qual devem ser atendidas as regras de acessibilidade, o fornecimento de recursos de tecnologia assistiva e a adaptação razoável no ambiente de trabalho. (BRASIL, 2015)

Supõe-se que a pessoa com deficiência, ao ingressar em uma organização, especificamente, no serviço público, deva encontrar um ambiente com uma “adaptação razoável” em observância à legislação. Por outro lado, do gestor que recebe uma pessoa com deficiência espera-se que tenha o entendimento e a sensibilidade de que ele é parte de um processo de inclusão, responsável pela quebra de barreiras atitudinais no sentido de que a capacidade laboral de uma pessoa com deficiência não seja prejudicada, pois a ele não basta recebê-lo na instituição, é primordial propiciar as condições de trabalho – seja em equipe ou quanto a aspectos ergonômicos. Na visão de Serrano e Brunstein (2008),

O gestor que recebe uma pessoa com deficiência (PcD) na sua equipe de trabalho enfrenta um novo desafio: desenvolver competências que lhes permitam administrar com sucesso a inclusão, uma vez que a prescrição dos manuais corporativos ou institucionais não garante, por si, o desenvolvimento das capacidades necessárias para ser bem-sucedido como agente do processo inclusivo.

Ao se nomear um servidor com deficiência para o serviço público, o gestor precisa ter a compreensão de que naquele momento ele é um agente promotor da inclusão social e, portanto, favorecer a “adaptação razoável” dele ao promover as adequações necessárias para o exercício da função para a qual foi convocado.

Na Universidade Federal da Paraíba (UFPB), os primeiros movimentos relacionados à inclusão de pessoas com deficiência surgiram na década de 1970. Assim, o foco das ações de inclusão na UFPB estava voltado para o corpo discente, com o intuito de melhorar a inclusão educacional de seus alunos; foi criado, então, em 1976, no Centro de Educação, a disciplina Educação de Excepcional do Curso de Pedagogia. De acordo com Silva (2017),

Podemos destacar, como ação contínua, o Núcleo de Educação Especial (NEDESP), vinculado ao Centro de Educação (CE) e criado na década de 1990, com vistas a apoiar ações de ensino, pesquisa e extensão da UFPB voltadas aos alunos “portadores de distúrbios do desenvolvimento e de deficiências auditivas e outras”. Na ocasião em que foi criado esse Núcleo, o discurso sobre a necessidade de promoção de uma educação igualitária e para todos estava no auge. (SILVA, 2017, p. 81)

O NEDESP, quando criado, contou com uma equipe multiprofissional formada por servidores técnico-administrativos – como Pedagogos, Assistentes Sociais,

Psicólogos, Psicopedagogos e docentes (SILVA, 2017) –, ratificando sempre as ações de inclusão voltadas para o corpo discente.

Neste contexto, o Núcleo nos dias atuais, funciona no Bloco do Programa de Pós-Graduação em Educação do Centro de Educação da UFPB, Campus I, contando efetivamente com 4 servidores técnico-administrativos, sendo 1 transcritor e revisor de texto em braille. Eles são os responsáveis por subsidiar e prover, de assistência pedagógica, as atividades acadêmicas dos discentes e também dos servidores da própria instituição com deficiência visual e que estudam nos cursos de graduação (SILVA, 2017, p. 81).

A relação institucional da educação superior com foco no processo de inclusão de pessoas com deficiência acontece juridicamente amparada pelo Decreto nº 7.611, de 17 de novembro de 2011, que assegura a criação de núcleos de acessibilidade, segundo o seu Artigo §5º:

Os núcleos de acessibilidade nas instituições federais de educação superior visam eliminar barreiras físicas, de comunicação e de informação que restringem a participação e o desenvolvimento acadêmico e social de estudantes com deficiência (BRASIL, 2011).

A Universidade Federal da Paraíba cria, não por acaso, o Comitê de Inclusão e Acessibilidade (CIA), oficializado por meio da Resolução nº 34/2013 do Conselho Universitário (CONSUNI), com perfil de assessoria especial vinculada diretamente ao Gabinete da Reitoria. Essa Resolução tem por finalidade consubstanciar a participação da comunidade universitária na construção e efetivação da Política de Inclusão da U UNGLOBAL FPB.

O Comitê de Inclusão e Acessibilidade é composto por representantes de todos os seguimentos da comunidade universitária, perfazendo um total de vinte dois, dentre os quais há representantes da comunidade universitária com deficiências de natureza visual, auditiva, físico-motora; intelectual; além de pessoas com altas habilidades e com transtornos globais do desenvolvimento. No campo da aprendizagem, altas habilidades, requerem o olhar da educação especial que se destina às pessoas com deficiência, seja física sensorial, mental ou múltipla, quer de características como altas habilidades, superlotação (BRASIL, 2001).

A Resolução nº 34/2013 do CONSUNI, tem como princípios e valores:

A inclusão vista como um processo de atender e de dar resposta à diversidade de necessidades de toda a comunidade universitária, através de uma participação cada vez maior na aprendizagem, nas relações interpessoais, nas decisões para a construção de uma cultura inclusiva (UFPB, 2013, p. 01).

Conforme mencionado, as ações na UFPB voltadas à inclusão de pessoas com deficiência sempre estiveram focadas nos discentes, ainda não conseguiu cadastrar e quantificar o número de servidores técnico-administrativos com deficiência existentes no Campus I. De acordo com Silva 2017,

[...] O CIA, desde sua criação, não conseguiu realizar um cadastro, tendo em vista que necessita de apoio de outros órgãos institucionais responsáveis pelos recursos humanos, quiçá, vinculados à Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (PROGEP). De acordo com um gestor da Coordenação de Processos de Gestão de Pessoas (CPGP), essa Pró-Reitoria deu início a um cadastro, através da atual gestão, a partir da nomeação de servidores do último concurso, mas, até o momento, infelizmente não finalizou. A pretensão é dar continuidade, inclusive com o levantamento dos demais servidores (SILVA, 2017 p.8).

Os servidores técnico-administrativos da UFPB fazem parte de Grupos de Trabalho (GT) do Comitê de Inclusão e Acessibilidade (CIA). De acordo com a Resolução do CIA, para a coordenação de cada GT, um dos critérios é ser servidor efetivo da UFPB e ter formação na área específica ao GT escolhido. A importância dos Grupos de Trabalho para o desenvolvimento de ações que busquem trabalhar a conscientização e a quebra de preconceitos que muitas vezes são aceitas pelas próprias pessoas com deficiência e reforçadas pelas pessoas não deficientes.

Segundo França e Pagliuca (2009, p. 1), “[...] o indivíduo que é considerado diferente carrega consigo as marcas da alteridade que os distanciam do protótipo social de uma cultura dada”. Culturalmente, a PcD quando alça voos e faz assento nos bancos das universidades e/ou no mercado de trabalho e realiza conquistas no esporte, aos olhos da sociedade, o reconhecimento está intrínseco ao “apesar da deficiência” e atrelado à superação de obstáculos, como veremos nos capítulos seguintes.

3 ASPECTOS METODOLÓGICOS E TEÓRICOS DA PESQUISA

*A grande tragédia da ciência: o massacre de uma
bela hipótese por parte de um horrível fato.*
(Thomas Huxley)

Ao buscarmos compreender a existência de barreiras atitudinais ou não, que permeiam as relações nos ambientes de trabalho na UFPB, tendo servidores públicos com deficiência envolvidos, empiricamente nos deparamos com um “problema”, segundo o qual, sob a contribuição da Pesquisa Social, discutiremos cientificamente.

Conforme Gil (2011, p. 33) definiu, “[...] problema é qualquer questão não solvida e que é objeto de discussão, em qualquer domínio do conhecimento”. Diante disto, a nossa pesquisa sobre o problema exposto busca, à luz da Teoria das Representações Sociais de Moscovici (2003) e do estudo das Barreiras de Acessibilidade preconizadas por Sasaki (2009), contribuir para o paradigma da inclusão, sobre o qual Feitosa (2017) argumenta que, nos dias atuais,

A ideia de que as pessoas com necessidades especiais eram deficientes e que não podiam fazer parte da sociedade, estudando e trabalhando, desenvolvendo suas potencialidades dentro de suas limitações, foi deixada de lado. Percebeu-se, com o passar do tempo, que todos somos capazes de realizar diversas e complexas atividades, desde que dentro de nossas possibilidades físicas, sensoriais e intelectuais, além das superdotações. (FEITOZA, 2017, p.3)

Nesta pesquisa, os atores socialmente deliberados, são servidores públicos federais com deficiência, e, diante da natureza do problema, trata-se de um estudo exploratório acostado na metodologia qualitativa. Para Sampieri; Collado; Lucio (2006, p. 100), “as pesquisas qualitativas normalmente estão associadas com os estudos exploratórios”. Gil (2002, p. 29) acrescenta que, na maioria dos casos, a pesquisa exploratória envolve: “a) levantamento bibliográfico; b) entrevistas com pessoas que tiveram experiências práticas com o problema pesquisado; c) análise de exemplos que estimulem a compreensão do fato estudado”.

Sendo uma pesquisa de cunho qualitativo, Minayo (2001) a definiu nos seguintes termos:

A pesquisa qualitativa responde a questões muito particulares. Ela se preocupa, nas ciências sociais, com um nível de realidade que não pode ser quantificado. Ou seja, ela trabalha com o universo de significados, motivos,

aspirações, crenças, valores e atitudes, o que corresponde a um espaço mais profundo das relações, dos processos e dos fenômenos que não podem ser reduzidos à operacionalização de variáveis. (MINAYO, 2001, p. 22)

Considerando o subjetivismo das relações socioculturais e humanas nesta pesquisa, fizemos a opção de análise dos dados por meio da técnica de entrevista semiestruturada. Neste tipo de entrevista, de acordo com Quaresma (2005, p. 75), “o pesquisador deve seguir um conjunto de questões previamente definidas, mas ele o faz em um contexto muito semelhante a uma conversa informal”.

Portanto, o trabalho que se pretendeu realizar tem características particularmente reflexivas com base em fontes teóricas, bem como em uma pesquisa de campo, realizada com servidores com deficiência ingressos no serviço público no Campus I da Universidade Federal da Paraíba (UFPB).

3.1 As Representações Sociais como Aporte Teórico de Análise

Em nível mundial, as pessoas com deficiência conquistaram, através de suas lutas sociais e políticas, a cidadania que é expressa por meio de conferências e declarações internacionais e, especificamente no Brasil, ela está consubstanciada na Lei de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Lei nº 13.146, de 06 de julho de 2015) também chamada de Estatuto da Pessoa com Deficiência. Contudo, para que a lei passe a compor efetivamente o cotidiano das PcD, a legislação precisa ser aplicada e vivenciada para que barreiras de acessibilidade sejam identificadas e superadas.

A superação das barreiras de acessibilidade – identificadas por Sasaki (2009) – compõe o arcabouço jurídico da Lei nº 13.146/2015; tais empecilhos estão conceituados como “atitudes ou comportamentos que impeçam ou prejudiquem a participação social da pessoa com deficiência em igualdade de condições e oportunidades com as demais pessoas” (BRASIL, 2015). Dentre essas barreiras, a atitudinal, raiz de todas as demais, integra nosso objeto de pesquisa e traduz as atitudes ou comportamentos negativos, manifestados por pessoas “normais”, não deficientes, seja de forma explícita ou velada.

Schilling e Miyashiro (2008, p. 249) explicam que “[...] na dinâmica das relações sociais, quando mantemos contato com um indivíduo, formulamos hipóteses a respeito do seu caráter, da sua conduta, das suas preferências”. Muitas são analisadas pelo que aparenta ser, de modo que, ao nos depararmos com uma pessoa

com deficiência, logo fazemos ilações a respeito de sua deficiência, rotulando-a de “incapaz”, de “coitadinha”, ao que Goffman (1988 apud SCHILLING; MIYASHIRO, 2008), definiu como estigma: “[...] um atributo considerado profundamente depreciativo pelo meio social, que conduz o indivíduo ao descrédito de forma intensa”.

Partindo desse pressuposto buscamos, na Teoria das Representações Sociais de Moscovici (2003), o referencial teórico para análise pois, segundo ele, é pela ciência que buscamos as respostas para as convergências e conflitos manifestados pelo senso comum em um contexto sócio-cultural no qual os indivíduos estão inseridos.

A Teoria das Representações Sociais de Moscovici (2003) emergiu a partir de uma pesquisa sobre a representação social da psicanálise. O autor da teoria concluiu que a compreensão da ciência pelo senso comum não é, como se crê, uma vulgarização das partes de uma dada ciência, mas sim, a formação de um outro tipo de conhecimento, adaptado a outras necessidades e obedecendo a outros critérios apontados pelo contexto. Esta teoria trata da produção dos saberes sociais, e está centrada na análise da construção e transformação do conhecimento social e busca “elucidar como a ação e o pensamento se interligam na dinâmica social” (REIS; BELLINI, 2011, p. 149).

A Representação Social é sempre a representação de alguma coisa (objeto) e de alguém (sujeito). Assim sendo, de acordo Jodelet (1985) apud Spink (1993, p.300), a definição do conceito de Representações Sociais: “são modalidades de conhecimento prático orientado para a comunicação e para a compreensão do contexto social, material e ideativo, em que vivemos”. Elas se constituem num trabalho mental do sujeito que tem, como resultado, a formação de uma imagem do objeto.

É um ato do pensamento que traz para perto o que estava longe, que torna familiar o que era estranho, ou seja, remetemo-nos ao conhecimento produzido pelo senso comum. Santos e Almeida (2005, apud MOSCOVICI, 2003) lembram que, “[...] quando se estuda o senso comum, o conhecimento popular, nós estamos estudando algo que liga a sociedade, ou indivíduos, a sua cultura, sua linguagem, seu mundo familiar” (SANTOS; ALMEIDA, 2005, p. 35).

Desta maneira, ao se pretender ouvir os vários sujeitos que compõem os cenários da investigação, delineiam-se as percepções, conceitos e protótipos que, na tentativa de interação com a pessoa com deficiência, são reveladas. Essas

percepções e conceitos são os repertórios de saberes que expressam os preconceitos, as dificuldades de interação, bem como as atitudes manifestadas nas ações das pessoas não deficientes, interpretando a realidade segundo a sua perspectiva e suas experiências.

As representações que se formam na sociedade, têm repercussão direta em seu comportamento, atitudes e modos de agir, pois formam estruturas individuais de conhecimentos que informam e orientam os membros de um grupo social, em determinado tempo e espaço (MOSCOVICI, 2003, p. 53-54).

As representações sociais se delineiam através do diálogo entre dois polos: a ciência e o senso comum. Pela ciência, buscamos as respostas para as convergências e conflitos manifestados pelo senso comum em um contexto sócio-cultural no qual os indivíduos estão inseridos.

Moscovici (2003, p. 78), argumenta que quando o que é desconhecido ou estranho torna-se familiar, é porque ocorreu um processo de objetivação e de ancoragem, consideradas categorias para a análise dos dados coletados nesta pesquisa. Para o autor, a objetivação acontece no que ele chama de fase figurativa, ou seja, no momento em que a realidade se torna concreta, em que as ideias são cristalizadas e vistas de forma objetiva. Nesta fase, o que não existe passa a ser conhecido. São tirados, do mundo exterior, conceitos e imagens já conhecidos para fazer coisas conhecidas.

A ancoragem acontece quando a ideia já cristalizada recebe um nome passando a ser possível imaginar e representar esta ideia. É neste momento que as ideias surgidas na fase de objetivação são sedimentadas, tornando-se em um conhecimento que se veste de poder para influenciar ou sugerir mudanças. A objetivação e ancoragem acontecem simultaneamente.

Ao pensarmos em representações sociais, necessário se faz compreender o que significa a expressão **representação** (grifo nosso) sob o olhar do conhecimento científico. De acordo com Jodelet (2001),

Sempre há necessidade de estarmos informados sobre o mundo à nossa volta. Além de nos ajustar a ele, precisamos saber como nos comportar, dominá-lo física ou intelectualmente, identificar e resolver os problemas que se apresentam: é por isso que criamos representações. Frente a esse mundo de objetos, pessoas, acontecimentos ou ideias não somos (apenas) automatismos, nem estamos isolados num vazio social: partilhamos esse mundo com os

outros, que nos servem de apoio, às vezes de forma convergente, outras pelo conflito, para compreendê-lo, administrá-lo ou enfrentá-lo. Eis porque as representações são sociais e tão importantes na vida cotidiana (JODELET, 2001, p. 17).

As pessoas nas relações sociais manifestam suas ideias e nelas estão contidas as representações daquilo que subjetivamente constroem no seu meio social e cultural ao longo da vida. Os trabalhos baseados na Teoria das Representações Sociais buscam compreender os fenômenos sociais e a maneira como estes são captados, interpretados, visualizados e expressos no cotidiano pelos indivíduos ou grupos sociais. Considerando que nesta pesquisa a amostra foi composta por servidores públicos técnicos-administrativos com deficiência, é importante destacar o que se compreende por deficiência.

Conforme Lino, Silva e Cunha (2009),

A palavra deficiência significa falta, imperfeição. Assim, a maioria das definições de deficiências (físicas ou não) se dá pela via da exclusão, uma vez que ao se definir uma pessoa a partir de uma falha ou imperfeição se contribui para afastá-la ainda mais dos ditos “normais”. As representações sociais são construídas através da interação entre os indivíduos de uma sociedade, sendo que a sociedade é marcada por uma ideologia imposta por um grupo social, pela cultura e dinâmicas do meio social (LINO, SILVA, Cunha, 2009, p.1).

3.2 Pesquisa em Ação

A construção do itinerário metodológico teve como ponto de partida a problemática que envolve o direito da pessoa com deficiência e a dificuldade das instituições de atenderem ao que preconiza a Lei nº 13.146, de 06 de julho de 2015, de Inclusão da Pessoa com Deficiência. É importante destacar que ter um emprego pode representar, para a Pessoa com Deficiência, a condição de ser capaz de gerir a sua própria vida, e, assim, sair da responsabilidade do Estado, que tem, por obrigação, ofertar e favorecer o acesso de políticas de inclusão e de enfrentamento das barreiras de acessibilidade.

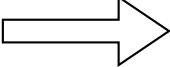
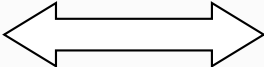
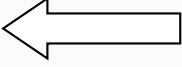
Objetivando desenvolver uma pesquisa que respondesse aos nossos questionamentos, estabelecemos, como primeiro passo, o estudo da Teoria das Representações Sociais (MOSCOVICI, 2003), passo este já cumprido. Em seguida, o levantamento dos servidores técnico-administrativos (TAE) com deficiência, que ingressaram na Universidade Federal da Paraíba em concursos públicos realizados

pela instituição, e, ainda, a evidência do benefício do sistema de cotas sociais (a nossa amostra).

Em seguida, identificamos as barreiras atitudinais, objeto de pesquisa junto a essa amostra de acordo com Sasaki (2009) e categorizamos com base na Teoria das Representação Sociais (MOSCOVICI, 2003). Como passo seguinte, analisamos as barreiras atitudinais, no sentido de propormos iniciativas que pudessem contribuir com os sujeitos da pesquisa na superação delas.

Apresentamos, no **Quadro 02**, o tipo de pesquisa, os seus sujeitos bem como os instrumentos utilizados para o que se pretendeu avaliar e referencial teórico:

Quadro 02: Metodologia da Pesquisa

TIPO DE PESQUISA	SUJEITOS PARTICIPANTES	REFERENCIAL TEÓRICO
Qualitativa exploratória Fichamento Entrevistas semiestruturadas 	Servidores técnico-administrativos (TAE) concursados, beneficiados com o sistema de cotas sociais. 	Teoria das Representações Sociais (TRS) de Moscovici (2003) e Barreiras de Acessibilidade de Sasaki (2009) 

Fonte: Elaborado pela autora (2018).

Para o levantamento do número de servidores técnico-administrativos concursados com deficiência, buscamos pessoalmente, junto à Coordenação de Processos de Gestão de Pessoas (CPGP) da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (PROGEP), informações sobre lotação/localização, ano de ingresso na instituição, tipo de deficiência, função que exerce e formação, para compor a amostra desta pesquisa, porém, fomos informadas de que a solicitação havia sido encaminhada ao STI/UFPB, mas não obtivemos resposta da CPGP sobre essa demanda. Diante disso, recorreremos aos Agentes de Gestão de Pessoas (AGP) da PROGEP para a coleta das referidas informações.

Os AGP são servidores técnico-administrativos designados por meio de Portaria pela Pró Reitoria de Gestão de Pessoas (PROGEP), perfazendo um total de 59 (cinquenta e nove), localizados nos Centros de Ensino e Unidades Suplementares dos Campi I (João Pessoa), II (Areia), III (Bananeiras) e IV (Rio Tinto e Mamanguape) da UFPB, que possui dois agentes em cada setor, um dos quais sou eu, indicados pelas suas chefias setoriais imediatas para a interlocução e disseminação de informações da PROGEP, referentes à gestão de pessoas em seus setores.

Nesta pesquisa envolvemos os AGP lotados especificamente nos Centros de Ensino e Unidades Suplementares do Campus I – João Pessoa.

Conforme Santos e Almeida (2015) descrevem, os Agentes de Gestão de Pessoas (AGP) realizam as seguintes atividades:

Divulgar toda comunicação institucional pertinente à área de gestão de pessoas e orientar servidores e gestores de sua unidade de lotação em relação a essa comunicação; Divulgar portarias internas, normas e resoluções da PROGEP e da UFPB e orientar servidores da sua unidade quanto ao teor e procedimentos das mesmas; Divulgar e orientar servidores de sua unidade quanto aos cursos, editais e eventos de capacitação e desenvolvimento profissional realizado pela PROGEP; Auxiliar a PROGEP na montagem das equipes de avaliação, quando do processo de avaliação de desempenho e estágio probatório; Orientar quanto aos procedimentos para instrução processual junto a PROGEP; Suporte em relação ao uso dos sistemas de informação da PROGEP/UFPB (SIGRH, SIASS, SIPE e SIGEPE) auxiliando na marcação, alteração ou interrupção de férias do servidor, quando necessário, auxiliando gestores nos processos de homologação de férias, auxiliando no processo de inscrição para capacitação; Manter dados atualizados no Sistema de Ponto Eletrônico (SIPE); Auxiliar na preparação de Planos de Trabalho; Auxiliar na realização de cadastramento de auxílios como: auxílio transporte, auxílio pré-escolar, auxílio natalidade realizadas também no Sistema. E demais atividades pertinentes aos sistemas e outros procedimentos utilizados pela PROGEP/UFPB. (SANTOS; ALMEIDA, 2015, p. 2)

Diante da descrição das atividades desenvolvidas pelos AGP, concluímos que a coleta de informações seria viabilizada para a concretização da pesquisa. Para a delimitação da amostra, buscamos identificar os servidores técnico-administrativos com deficiência lotados nas 13 (treze) unidades de ensino do Campus I, e que precisariam aceitar participar da pesquisa por livre e espontânea vontade.

Para a coleta de dados, buscamos, junto a página eletrônica da PROGEP (www.progep.ufpb.br) a relação dos AGP com seus respectivos e-mails. No dia 25 de fevereiro de 2018, encaminhamos e-mail endereçado aos AGPs dos 13 (treze) Centros de Ensino, contendo formulário anexo, tipo fichamento para o preenchimento de informações (APÊNDICE I) que, ao serem preenchidos pelos AGP, foram devolvidos pela mesma via de comunicação. Uma vez identificados os servidores com deficiência, compilamos as informações devolvidas pelos AGP em uma tabela (Quadro 07). De posse das informações, elaboramos um roteiro de entrevista, contendo o perfil do entrevistado seguido de 12 (doze) perguntas disparadoras.

Sobre esse instrumento de pesquisa, Gil (2011) afirma que a técnica da Entrevista Semiestruturada é um recurso utilizado com frequência nas Ciências Sociais em que o pesquisador e entrevistado devem estabelecer uma relação

amistosa, considerando que o entrevistado disporá de alguns minutos ou hora de seu tempo para passar informações sobre um determinado aspecto de sua vida, e sem nenhuma vantagem para tal. Para a realização dessa técnica, pode-se fazer uso de um instrumento de gravação das falas, desde que o entrevistado permita.

Sobre esse aspecto, exprime o seguinte comentário:

[...] a gravação eletrônica é o melhor modo de preservar o conteúdo da entrevista. Mas é importante considerar que o uso do gravador só poderá ser feito com o consentimento do entrevistado. O uso disfarçado do gravador constitui infração ética injustificável (Gil, 2011, p.119)

Com relação à técnica de entrevista, Richardson (2015) afirma que,

[...] a entrevista é uma técnica importante que permite o desenvolvimento de uma estreita relação entre as pessoas. É um modo de comunicação no qual determinada informação é transmitida de uma pessoa A para uma pessoa B (RICHARDSON, 2015, p. 207).

Para que essa comunicação se concretizasse, entramos em contato com os sujeitos identificados, oriundos do Fichamento, convidando-os para participarem da pesquisa. Todos foram receptivos ao convite e agendamos, com cada um, o dia, local e horário para a aplicação do instrumento de Entrevista Semiestruturada (Apêndice II), sobre a percepção de cada um acerca das possíveis barreiras atitudinais ainda existentes no âmbito da UFPB.

Inicialmente, o campo de estudo desta pesquisa envolveu os 13 (treze) Centros de Ensino da UFPB, sendo 11 (onze) instalados no Campus I da UFPB, situado no bairro Castelo Branco, município de João Pessoa/PB e dois que estão instalados fora do Campus I, bairro de Mangabeira (CI e CTDR), também município de João Pessoa, PB. No entanto, devido ao recebimento de apenas quatro e-mails dos destinatários de AGP enviados, inserimos posteriormente, as unidades suplementares Biblioteca Central e Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (PROGEP), ao tomar conhecimento, por meio de contatos pessoais, que nestas unidades encontrar-se-iam possíveis sujeitos para compor a amostra.

No Quadro 03, apresentamos a denominação dos Centros de Ensino e Unidades Suplementares:

Quadro 03: Centros de Ensino da UFPB, Campus I, João Pessoa-PB

CENTROS DE ENSINO DA UFPB	SERVIDORES TÉCNICO ADMINISTRATIVOS COM DEFICIÊNCIA
Centro de Ciências Exatas e da Natureza (CCS)	-
Centro de Ciências Humanas, Letras e Artes (CCHLA)	-
Centro de Ciências Médicas (CCM)	01
Centro de Educação (CE)	-
Centro de Ciências Sociais Aplicadas (CCSA)	-
Centro de Tecnologia (CT)	-
Centro de Ciências da Saúde (CCS)	01
Centro de Ciências Jurídicas (CCJ)	-
Centro de Biotecnologia (CBIOTEC)	-
Centro de Comunicação, Turismo e Artes (CCTA)	-
Centro de Energias Alternativas e Renováveis (CEAR)	-
Centro de Informática (CI)	-
Centro de Tecnologia e Desenvolvimento Regional (CTDR)	01

Fonte: Elaborado pela autora (2018).

Do universo de servidores públicos técnico-administrativos distribuídos nas unidades de ensino e unidades suplementares, retiramos a nossa amostra, que são os servidores técnico-administrativos com deficiência na UFPB.

Quadro 04: Órgão Suplementar e Pró-Reitoria da UFPB, Campus I, João Pessoa

ÓRGÃO SUPLEMENTAR e PRO-REITORIA	SERVIDORES TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS COM DEFICIÊNCIA
Biblioteca Central (BC)	01
Pró Reitoria de Gestão de Pessoas (PROGEP)	02

Fonte: Elaborado pela autora (2018).

Certamente, trabalharemos com uma parcela reduzida desta população. Sobre isso, Bardin (2009, p. 123) afirma que “[...] em todo o material de análise é susceptível de dar lugar a uma amostragem, e, nesse caso, mais vale abstermo-nos e reduzir o próprio universo (e, portanto, o alcance da análise) se este for demasiado importante”. Neste contexto, trazemos as barreiras de acessibilidade, segundo Sassaki (2009, p. 1), que trata de seis dimensões de acessibilidade:

[...] arquitetônica (sem barreiras físicas), comunicacional (sem barreiras na comunicação entre pessoas), metodológica (sem barreiras nos métodos e técnicas de lazer, trabalho, educação etc.), instrumental (sem barreiras instrumentos, ferramentas, utensílios etc.), programática (sem barreiras embutidas em políticas públicas,

legislações, normas etc.) e atitudinal (sem preconceitos, estereótipos, estigmas e discriminações nos comportamentos da sociedade para pessoas que têm deficiência).

Tratando-se de inclusão, Melo (2008, p.30) declara que “para o delineamento de uma sociedade mais inclusiva [...], torna-se cada vez mais importante que propostas para a acessibilidade estejam articuladas [...]”. O Decreto nº 5.296, de 02 de dezembro de 2004, considera acessibilidade como a possibilidade e condição de alcance, com autonomia, comodidade e segurança aos espaços físicos e as atividades que incluem o uso de produtos, serviços e informação, por pessoas com deficiência ou mobilidade reduzida. Essa possibilidade e condição de alcance passa pela acreditação de seus direitos e pela ação consciente e eficaz do poder público, da iniciativa privada, enfim, da sociedade.

Nesta pesquisa, usamos a dimensão de acessibilidade atitudinal, objeto pesquisado, com os pressupostos que nortearam o instrumento de coleta de dados: dentre eles, a existência de preconceitos (APÊNDICE B). Desta forma, levantamos o comportamento da sociedade no qual a amostra está inserida em relação às pessoas que têm deficiência, e interpretá-lo à luz da Teoria das Representações Sociais.

4 A UFPB COMO CAMPO DE TRABALHO DA PcD

*Outros vos darão asas; eu vos dou as raízes. Dou
o selo da perpetuidade.
(José Américo de Almeida)*

Neste capítulo, discorreremos sobre a UFPB, campo da pesquisa, caracterizando-a e expondo os achados resultantes da investigação, que têm, como parâmetro de análise, o referencial teórico das barreiras de acessibilidade de Sasaki (2009) e o mecanismo da objetivação e ancoragem da Teoria das Representações Sociais de Moscovici (2003).

Na presente pesquisa, percebeu-se que a hipótese estudada tem como cenário a subjetividade do ser humano e, segundo Tckeskiss (1934, *on line*), desde “que tratamos de atos humanos, há de haver neles sempre algum sentido social [...] e os fenômenos sociais devem, portanto, ser o resultado da atividade humana, que, como tal está relacionado com a consciência humana”. Logicamente, não sendo uma pesquisa quantificável, necessariamente, para a análise dos dados, recorreu-se à abordagem qualitativa.

Segundo Assis (2017, p. 17 apud RICHARDSON, 2011, p. 79), a “abordagem qualitativa de um problema, além de ser uma opção do investigador, justifica-se, sobretudo, por ser uma forma adequada para atender a natureza do fenômeno social [...]”.

Portanto, a utilização da abordagem qualitativa nos permitiu, por meio dos instrumentos aplicados (fichamento e entrevista), a interação social e que, segundo Gil (2011, p. 109) também serve “[...] para a obtenção de informações acerca do que as pessoas sabem, creem, esperam, sentem ou desejam, pretendem fazer, fazem ou fizeram [...]”. Na ótica dessa abordagem bastante particular, o pesquisador, a partir de seus pontos de vista e de suas observações, apreende os significados e sentidos do processo da interação humana.

Objetivando uma pesquisa que respondesse aos nossos questionamentos, estabelecemos, como primeiro passo, o estudo da Teoria das Representações Sociais (MOSCOVICI, 2003). Em seguida, foi realizado o levantamento dos servidores com deficiência que ingressaram na Universidade Federal da Paraíba por concurso público sem ou com o benefício do sistema de cotas sociais (que integram a nossa amostra).

Após o levantamento, identificamos as barreiras atitudinais, objeto de pesquisa junto a essa amostra de acordo com Sasaki (2009), e categorizamos com base na Teoria das Representação Sociais (MOSCOVICI, 2003). Na etapa seguinte, analisamos as barreiras atitudinais, propondo iniciativas para que os sujeitos da pesquisa pudessem contribuir para a superação delas.

Apresentamos, no Quadro 05, o tipo de pesquisa e os seus sujeitos, bem como os instrumentos que foram utilizados para que tivemos a pretensão de avaliar:

Quadro 05 – Aspectos Metodológicos da Pesquisa

Tipo de pesquisa	Instrumentos utilizados	Sujeitos participantes	Categorias de análise
Qualitativa exploratória	Fichamento Entrevista	Servidores com deficiência concursados	Teoria das representações sociais (MOSCOVICI, 2003) para análise dos dados coletados com base nas barreiras de acessibilidade de Sasaki (2009).

Fonte: Elaborado pela autora (2018).

Os procedimentos metodológicos constantes no Quadro 05 foram subsidiados pela Teoria das Representações Sociais (TRS) de Moscovici (2003), fio condutor da abordagem metodológica por focar duas características essenciais à investigação pretendida que são: a capacidade de integrar conceitos de várias realidades e pela sua interdisciplinaridade.

Nesse sentido, a Teoria das Representações Sociais objetiva tornar conhecido algo que se supunha desconhecido, possibilitando a catalogação, a conceituação das experiências humanas, dos fenômenos sociais nunca antes expostos aos olhos do público. Logo, ao referir-se ao desconhecido, Moscovici (2003) lançou mão de dois mecanismos de natureza psicológica e social, conforme explicitado nesse estudo no Quadro 06:

Quadro 06 – Mecanismos utilizados por Moscovici (2003) para simular como se desenvolvem e emergem as Representações Sociais (TRS) (Continua...)

MOSCOVICI (2003)	Teoria das Representações Sociais (TRS)
PRINCÍPIO TEÓRICO	“Pela classificação do que é inclassificável, pelo fato de dar um nome ao que não tinha nome, nós somos capazes de imaginá-lo, de representá-lo. De fato, a representação é, fundamentalmente, um sistema de classificação e denotação, de alocação de categorias e nomes”.

Quadro 06 – Mecanismos utilizados por Moscovici (2003) para simular como se desenvolvem e emergem as Representações Sociais (TRS) (Conclusão)

	<p>ANCORAGEM: Transformando o conhecido em algo familiar, tornando-se uma imagem comum, sendo possível imaginá-lo, representá-lo e classificá-lo. É a assimilação da face figurativa tornando-se em uma verdade para um determinado grupo.</p>
<p>OBJETIVAÇÃO E ANCORAGEM = REPRESENTAÇÃO SOCIAL</p>	<p>OBJETIVAÇÃO E ANCORAGEM, são, pois, maneiras de lidar com a memória. A primeira mantém a memória em movimento e a memória é dirigida para dentro; está sempre tirando e colocando objetos, pessoas e acontecimentos que ela classifica de acordo com um tipo e os rotula com um nome; a segunda sendo mais ou menos direcionada para fora (para os outros), tira daí conceitos e imagens para juntá-los no mundo exterior, para fazer as coisas conhecidas, a partir do que já é conhecido.</p>

Fonte: Elaborado pela autora sobre a TRS de Moscovici (2018).

Por meio da compreensão dos mecanismos da Teoria das Representações Sociais (TRS) e guiados por ela, passamos a analisar os dados coletados junto aos sujeitos da pesquisa que tivemos como amostra para este estudo, que são os servidores públicos técnico-administrativos com deficiência lotados nos Centros de Ensino, Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas e Biblioteca Central da Universidade Federal da Paraíba (UFPB), Campus I, João Pessoa.

Para os procedimentos de coleta de dados, inicialmente elaboramos um Fichamento (APÊNDICE A) para a obtenção das informações pretendidas. Para a captação das respostas para a esse Fichamento, localizamos na página eletrônica da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas os Agentes de Gestão de Pessoas (AGP) com os seus respectivos e-mails, e enviamos por e-mail, uma carta solicitando informação referente à existência em seus setores de trabalho de servidores técnico-administrativos com deficiência, constando, em anexo, de uma planilha para preenchimento e devolução à pesquisadora, pela mesma via de correspondência. Em um mesmo e-mail, foram treze destinatários ao todo, número esse que representa os centros de ensino da UFPB, Campus I, João Pessoa.

Do e-mail enviado aos treze AGP solicitando o levantamento de servidores com deficiência em sua unidade de ensino, tivemos o retorno de quatro e-mails. Duas respostas indicaram a existência de servidor técnico-administrativo com deficiência no Centro de Ciências da Saúde (CCS) e Centro de Tecnologia e Desenvolvimento Regional (CTDR); duas respostas informando que não havia no Centro de Ciências Humanas (CCHLA) e Centro de Tecnologia (CT).

Com relação ao CCM, não obtive resposta por e-mail, porém, ao consultar a página eletrônica da PROGEP, constatei que havia um edital de resultado referente a candidatos aprovados em concurso. Dentre esses, localizei por contato telefônico o servidor Antônio que foi designado recentemente para o referido Centro. Diante do baixo retorno das respostas, decidimos incluir, além dos Centros de Ensino, a Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas e a Biblioteca Central, por tomar conhecimento de que encontraríamos, nesses setores, um número suficiente de sujeitos para compor a amostra.

Após a coleta de dados oriundos dos fichamentos realizados pelos AGPs, procedemos à segunda etapa da pesquisa que foi convidar seis sujeitos da amostra resultante dos fichamentos recebidos para aplicação do instrumento da entrevista semiestruturada.

Assim, de posse do fichamento, passamos a contatar os servidores para marcar a entrevista. De pronto, todos os servidores aceitaram receber a entrevistadora e, assim, agendamos previamente o dia da sua realização. Foram entrevistados seis sujeitos, sendo um da Biblioteca Central (BC), dois da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (PROGEP), um do Centro de Ciências Médicas (CCM), um do Centro de Ciências da Saúde (CCS) e um do Centro Tecnológico de Desenvolvimento Regional (CTDR).

As entrevistas foram realizadas em seus ambientes de trabalho, a exceção de Thiago que, por estar de licença médica, foi entrevistado em sua residência. Para a ocasião da entrevista, utilizei um roteiro de entrevista e um aparelho celular com gravador, para o registro das falas. Antes de iniciar cada entrevista, apresentei o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido para o entrevistado tomar conhecimento de que se tratava a pesquisa e que, estando de acordo, assinaria o respectivo termo.

Não houve objeções por nenhum dos sujeitos em participar da pesquisa e antes de iniciar cada entrevista, perguntei ao entrevistado se autorizaria a gravação. Dos seis, apenas um sujeito preferiu não usar o recurso de gravação. Registramos que o momento de cada entrevista ocorreu num clima de diálogo informal, e as falas tiveram um tempo de duração variando entre dez e dezoito minutos. Ao encerrar, a entrevistadora fez os cordiais agradecimentos em razão da participação na presente pesquisa.

4.1 As barreiras atitudinais no campo de trabalho da UFPB

Fundada pelo governador do Estado da Paraíba José Américo de Almeida, a instituição sexagenária Universidade Federal da Paraíba (UFPB) foi criada pela Lei Estadual nº 1.366, de 02 de dezembro de 1955 e federalizada em 1960.

Conforme conclamado pelo seu fundador, ao longo dos 62 anos de história, a UFPB vem contribuindo para o desenvolvimento econômico, humano e sociocultural da Paraíba. Sua contribuição permeia aspectos importantes da sociedade que envolve desde a produção do conhecimento, a formação cidadã e a promoção e a valorização da cultura. Assim, a história recente do povo paraibano é, de alguma forma, ligada a UFPB. (UFPB, 2016, p.30)

Autarquia vinculada ao Ministério da Educação, de regime especial, de ensino, pesquisa e extensão, tem como visão:

Uma universidade comprometida com a excelência acadêmica e com formas gerenciais e organizacionais avançadas e eficazes que possam promover a sua liderança no processo de desenvolvimento científico-tecnológico, socioambiental, econômico e cultural (UFPB, 2016, p.31).

Configurada como uma estrutura multicampi, composta atualmente, pelos campi de João Pessoa (Campus I), Areia (Campus II) Bananeiras (Campus III) e o campus do Litoral Norte abrangendo as cidades de Rio Tinto/Mamanguape (Campus IV).

A partir do Decreto nº 6.096 de 24 de abril de 2007, a UFPB aderiu ao programa de Apoio a Planos de Reestruturação e Expansão das Universidades Federais (REUNI), com o “objetivo de criar condições para a ampliação do acesso e permanência na educação superior, no nível de graduação, pelo melhor aproveitamento da estrutura física e de recursos humanos existentes nas universidades federais” (BRASIL, 2007).

No período de 2008-2012 em que foi executado o REUNI, a Universidade Federal da Paraíba deu um grande salto na ampliação de sua estrutura física bem como no quantitativo de alunos, mudando o perfil dos discentes ingressantes na universidade pública, aliando a política de expansão com as políticas de ações afirmativas, ou seja, o fomento de políticas públicas para o acesso de grupos minoritários socialmente excluídos da sociedade.

O aumento do número de vagas discentes favoreceu a realização de concursos públicos em obediência à Lei nº 8.112/1990, permitindo às pessoas com deficiência o acesso ao serviço público como servidor, conforme expresso no artigo que segue:

Artigo 5º § 2º Às pessoas portadoras de deficiência é assegurado o direito de se inscrever em concurso público para provimento de cargo cujas atribuições sejam compatíveis com a deficiência de que são portadoras; para tais pessoas serão reservadas até 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas no concurso (BRASIL, 1990).

Sobre a Lei nº 8.112/90, subjaz a Lei nº 3.298/99 que regulamenta a política Nacional para Integração da Pessoa com Deficiência que promove a inclusão de servidores públicos com deficiência.

Atualmente a UFPB possui 3.554 (três mil quinhentos e cinquenta e quatro) servidores técnicos administrativos ativos distribuídos nas unidades de ensino, órgãos suplementares, Reitoria e Pró-Reitorias, no entanto, não dispomos de dados quantificáveis de servidores técnico-administrativos com deficiência.

De acordo com Silva (2017),

Com relação aos servidores com deficiência que trabalham na UFPB, o CIA, desde sua criação, não conseguiu realizar um cadastro, tendo em vista que necessita de apoio de outros órgãos institucionais responsáveis pelos recursos humanos, quiçá, vinculados à Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (PROGEP). De acordo com um gestor da Coordenação de Processos de Gestão de Pessoas (CPGP), essa Pró-Reitoria deu início a um cadastro, através da atual gestão, a partir da nomeação de servidores do último concurso, mas, até o momento infelizmente não finalizou. A pretensão é dar continuidade, inclusive com o levantamento dos demais servidores. (SILVA, 2017, p. 89).

O Comitê de Inclusão e Acessibilidade (CIA) surge na instituição universitária por meio de seu documento legal a Resolução 34/2013 do Conselho Universitário da Universidade Federal da Paraíba com perfil de Assessoria Especial ligada ao Gabinete da Reitoria. Consubstanciando a política de inclusão na UFPB, “[...] esta contempla a participação, no CIA, de discentes com deficiência, servidores e docentes que apresentam algum tipo de deficiência, transtornos globais do desenvolvimento ou altas habilidades/superdotação” (UFPB, 2014, p.99).

O citado Comitê desenvolve “ações que dão assistência e promoção a pessoa com deficiência dentro da UFPB”. (CIA, 2017, p.1). As atividades do CIA não estão concentradas em seu âmbito,

As atividades do Comitê estão distribuídas entre: Programa de Apoio ao Estudante com Deficiência, LACESSE (Laboratório de Acessibilidade), Núcleo ASSISTA – Núcleo Integrado de Acessibilidade- Inclusão e Desenvolvimento de Tecnologias Assistivas e os Grupos de Trabalho que visam à melhoria do campus para os alunos com algum tipo de deficiência, são esses: GT de Acessibilidade Pedagógica, GT de Acessibilidade Atitudinal, GT de Acessibilidade Comunicação e GT de Acessibilidade Arquitetônica. (CIA, 2017, p.1).

Sobre políticas de inclusão na Universidade Federal da Paraíba (UFPB), ainda distante de virem à tona as políticas públicas disseminadas na atualidade pelo governo federal, a UFPB por meio do Centro de Educação (CE), cria na década de 1990, o Núcleo de Educação Especial (NEDESP), o qual compõe a trilha do despertar da pesquisadora para as questões sociais relacionadas às Pessoas com Deficiência, ao que hoje é tema dissertativo “inclusão”, com o intuito de promoção de ações contínuas junto aos graduandos com deficiência (NASCIMENTO, 2017, p. 31).

De acordo com Silva (2017), o NESDESP conta, atualmente,

[...] com equipamentos apropriados, tais como: impressora para impressão em braile, programas ou *softwares* leitores de tela, papel específico para impressão em braile, além de outros materiais pedagógicos destinados ao apoio à assistência à pessoa com deficiência visual, seja discente ou docente, seja servidor técnico-administrativo, com o apoio financeiro/estrutural do Centro de Educação e do CIA. (SILVA, 2017, p. 81).

Nesse sentido, compreender as pessoas com deficiência e suas circunstâncias pode melhorar os esforços para remover as barreiras incapacitantes e fornecer serviços para permitir que as pessoas com deficiência sejam contempladas com a Acessibilidade em seu sentido mais amplo, (SASSAKI, 2009).

A ausência de dados que informe o quantitativo de servidores com deficiência na UFPB, implica também a falta de políticas de inclusão desses servidores, bem como de políticas de capacitação dos servidores sem deficiência, que necessariamente carecem de cursos que promovam o conhecimento das especificidades das deficiências para que possam atender aos cidadãos e cidadãs

com deficiência que buscam o serviço público, bem como aos próprios colegas de trabalho que dividem os mesmos ambientes laborais.

As novas edificações erigidas no Campus I, João Pessoa, não foram contempladas com estruturas voltadas a minimizar os problemas de acessibilidade haja vista que há barreiras arquitetônicas. Um exemplo deste fato pode ser destacado em uma recente pesquisa piloto desenvolvida no Centro de Ciências Jurídicas (CCJ) da UFPB e que visou aferir o nível de acessibilidade naquele centro. Segundo Nascimento (2017, p. 112), autor da pesquisa, a “análise das condições de acessibilidade do CCJ”, constatou, [...] “Conceito E, em acessibilidade, atingindo, portanto, um nível de **acessibilidade ruim**” (grifo do autor).

Principiou-se um amplo debate sobre a política de inclusão de Pessoas com Deficiência relativamente às questões de acessibilidade arquitetônica, considerando que, na grande maioria de suas edificações (prédios e vias de mobilidade interna do campus), inexistem uma acessibilidade capaz de atender às especificidades do(a) cidadão(ã) que compõe a comunidade acadêmica da UFPB.

Para atender a essas demandas específicas de inclusão das Pessoas com Deficiência, o Decreto nº 7.612/2011, estabelece o Plano Nacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência, denominado “Viver sem limites”, significando a institucionalização de uma política pública que aborde quatro eixos temáticos; quais sejam: acesso à educação; atenção à saúde; inclusão social e acessibilidade. Nesse aspecto,

Entendendo também que, para eliminar essas barreiras, são necessários outros recursos, a UFPB tem investido na aquisição de equipamentos de tecnologias assistivas e também na qualificação de recursos humanos que possibilitem a implantação das ações para garantir o acesso, a permanência e o aprendizado do estudante (como aponta a legislação brasileira acerca do assunto), bem como a apropriação e o desenvolvimento do máximo potencial produtivo no caso dos servidores e docentes (UFPB, 2014, p.99).

São visíveis, na UFPB, as imensas barreiras arquitetônicas, principalmente nos edifícios; ausência de rampas de acesso às pessoas com deficiência, onde as poucas existentes não contemplam o que orienta a legislação sobre a PcD, dentre elas, normas estabelecidas no Estatuto da Pessoa com Deficiência. Ainda podemos citar a falta de sinalização em braile (as existentes são raramente encontradas), corredores das unidades de ensino estreitos, calçadas e calçamentos inadequados, problemas

de iluminação e falta de sinalização sonora. De acordo com o Relatório de Gestão (UFPB),

Com relação à acessibilidade arquitetônica tem-se atuado para minimizar e eliminar as barreiras. Mapearam-se, juntamente com a Prefeitura Universitária, os principais pontos de inacessibilidade e atuaremos na construção de uma rota externa acessível (aproximadamente 7 km), para permitir a independência e a locomoção de pessoas com deficiência, no campus I, interligando os Centros. Na parte interna dos prédios estamos trabalhando um projeto de pesquisa para criar um aplicativo que permita identificar o que cada prédio possui em termos de estrutura física e onde estão os banheiros acessíveis em cada um deles (UFPB, 2016, p.268).

Os centros e unidades administrativas onde estão localizados os sujeitos da amostra, na sua maioria, são edificações antigas e que arquitetonicamente, não contemplam as especificações voltadas para a acessibilidade das Pessoas com Deficiência.

De acordo com Ponte e Silva (2015), as dificuldades de acesso não se limitam apenas às barreiras físicas, pois existem outros tipos de obstáculos que impedem a inclusão da Pessoa com Deficiência, como a negação, os estereótipos, os estigmas, o abuso dos direitos, os preconceitos no ambiente de trabalho e/ou escolar, pois são essas atitudes discriminatórias que interferem na inclusão do ser humano na sociedade atual.

4.2 Os sujeitos da pesquisa e a Representação Social

Com base na amostra dos sujeitos inscritos e classificados por meio dos concursos públicos realizados nos anos de 1981, 2008, 2009 e 2016, destinados ao preenchimento de vagas para os cargos de técnico-administrativos e satisfazendo aos objetivos propostos na pesquisa, anterior à análise dos dados, foi realizada a apresentação do perfil de servidores técnico-administrativos com deficiência participantes da pesquisa, destacando a caracterização dos entrevistados quanto à idade, sexo, diagnóstico da deficiência, formação, ano do concurso público, cotas, ano de ingresso na UFPB, função, centro ou unidade de lotação, localização e tempo no serviço público. Os participantes da amostra apresentaram os seguintes resultados, de acordo com o quadro a seguir.

Quadro 07- Perfil dos Entrevistados

Participantes	José	Thiago	Benedita	Anderson	Pedro	Antônio
Idade/anos	46	28	36	51	63	42
Sexo	M	M	F	M	M	M
Diagnóstico da deficiência	Visual Nascença	Física Mielomeningocele	Física Paralisia Cerebral	Física Poliomielite	Física Paralisia Infantil	Física
Formação	Superior	Superior	Superior	Médio	Médio	Superior
Concurso Público/ano	2008	2008	2009	2016	1981	2016
Cotas	SIM	SIM	SIM	SIM	NÃO	SIM
Ingresso na UFPB/ano	2008	2009	2011	2016	1983	2018
Função	Bibliotecário	Assistente em Administração	Administrador	Auxiliar administrativo	Contínuo	Administrador
Centro ou unidade de lotação	BC	CCS	PROGEP	CTDR	PROGEP	CCM
Localização	SIUNE	Coordenação do Curso de Licenciatura em Educação Física	CAS	Coordenação e Departamento de Tecnologia de Alimentos	CPGP	Assessoria Administrativa
Tempo de serviço	09 anos	09 anos	06 anos	01 ano	35 anos	45 dias

Fonte: Dados da pesquisa (2018).

A respectiva amostra foi constituída por seis servidores técnico administrativos com deficiência que participaram de forma voluntária. A fim de preservar a identidade dos participantes, substituímos seus nomes reais por pseudônimos.

Para realizar a entrevista, foi explicado, aos entrevistados, que a participação nesta pesquisa não oferecia complicações legais, visto que nenhum dos procedimentos usados oferecia riscos à dignidade, e que poderia apenas causar alguma forma de inibição ou de desconforto.

Dos seis participantes, cinco são do sexo masculino e apenas um do sexo feminino. Com relação à faixa etária, dois se encontram numa faixa etária média de 46 anos; dois estão abaixo da média e dois acima da média etária. Com relação ao diagnóstico da deficiência dos seis participantes, cinco são servidores com deficiência física e um com deficiência visual.

Sobre a formação escolar, dois possuem a formação superior com concentração em cursos de administração; dois são do nível médio; um com formação superior em Direito e um em Biblioteconomia.

Os ingressantes ao serviço público/cotas/UFPB, declararam que foi por meio de concurso e com o benefício de cotas sociais, exceto Pedro, visto que seu ingresso no serviço público federal ocorreu antes da Lei nº 8.112/90.

À pessoa com deficiência é assegurada a participação no serviço público por meio de concurso, conforme a Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, em seu Artigo 5º,

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

Ressalte-se que este direito foi regulamentado pelo Decreto nº 3.298/1999, que dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência. Depreende-se que a Lei nº 8.112/90 estipula o percentual máximo de 20% e o Decreto nº 3.298/1999 estabelece o mínimo de 5% das vagas destinadas às pessoas com deficiência.

Em relação ao ano de ingresso na UFPB dos participantes da pesquisa, três foram convocados dois anos após a realização do concurso público, e três foram convocados um ano após o resultado do certame.

Dos participantes, no que se refere ao cargo, três foram convocados para cargos de Nível Superior, três para o cargo de Nível Médio, e um para o cargo de Nível de Apoio. Os PcD foram designados para o Centro de Ciências da Saúde, Centro de Ciências Médicas (CCM), Centro de Tecnologia e Desenvolvimento Regional (CTDR); dois são oriundos do Hospital Universitário Lauro Wanderley e pediram remoção para a Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (PROGEP); e um para a Biblioteca Central (BC).

O tempo de serviço público dos seis participantes da pesquisa na instituição varia entre 35 anos e 45 dias. Essa é uma realidade que a UFPB tem vivenciado nos últimos anos, devido ao grande quantitativo de servidores técnico-administrativos que vêm solicitando aposentadoria.

4.3 Objetivação

Na objetivação, usamos 3 fases distintas: a seleção e a contextualização; a formação de um núcleo figurativo e a naturalização.

A coleta de dados ocorreu através de entrevista semiestruturada (Questões Disparadoras) sobre a percepção de servidores técnico-administrativos com deficiência, em relação às possíveis barreiras atitudinais existentes na UFPB. A

análise dos dados levantados a partir da entrevista se deu à luz da **objetivação e ancoragem** (grifo nosso), de Moscovici (2003).

4.3.1 1ª Fase – Seleção e Contextualização

Para os procedimentos de coleta de dados, inicialmente elaboramos um Fichamento (APÊNDICE I) para fins de obtenção das informações pretendidas. E para a captação das respostas a esse Fichamento, localizamos na página eletrônica da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas a relação dos Agentes de Gestão de Pessoas (AGP) com os seus respectivos e-mails, e enviamos uma carta solicitando informação referente à existência em seus setores de trabalho de servidores técnico-administrativos, constando, em anexo, de uma planilha para preenchimento e devolução a pesquisadora, pela mesma via de correspondência. Ao todo, foram em um mesmo e-mail, treze destinatários, número esse que representa os centros de ensino da UFPB, Campus I.

Desses treze AGP, recebemos quatro respostas, sendo duas informando a existência de servidores técnico-administrativos com deficiência e duas informando que não havia. Diante do baixo retorno das respostas, decidimos incluir, além dos centros de ensino, a Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas e a Biblioteca Central por tomar conhecimento de que nesses setores encontraríamos os sujeitos para a pesquisa em tela.

Na abordagem pessoal dos sujeitos, os mesmos se declararam deficientes e que entraram na instituição por regime de cotas, exceto o servidor Pedro que declarou que o seu ingresso não foi por meio de cotas. Como suporte à fase de contextualização, foi perguntado se ao tomar posse na instituição os sujeitos da pesquisa tinham vivenciado algum preconceito por ter deficiência e a resposta foi unânime, conforme José afirmou: “Não, de jeito nenhum” (Pedro).

Todos foram enfáticos ao responderem que não identificaram qualquer barreira atitudinal no âmbito da UFPB, entretanto, destacaram a acessibilidade arquitetônica como uma barreira importante. A primeira pergunta da entrevista teve por objetivo verificar traços de preconceito ao ser empossado, compreendendo ao que Silva (2006), aponta

As pessoas com deficiência causam estranheza num primeiro contato, que pode manter-se ao longo do tempo a depender do tipo de interação e dos componentes dessa relação. O preconceito emerge como um comportamento pessoal, porém não pode ser atribuído apenas ao indivíduo, posto que não se restringe a exercer uma função irracional da personalidade. (SILVA, 2006, p. 426)

Perguntado se lembravam como foi o seu primeiro dia de trabalho, dos seis sujeitos entrevistados, cinco responderam que foi tranquilo, porém Benedita acometida por deficiência física, requerendo obrigatoriamente o uso de cadeira de rodas, relatou complexidade ao destacar a falta de acessibilidade arquitetônica, ao referir-se ao Hospital Universitário Lauro Wanderley (HULW), primeiro setor de lotação: “Foi, foi complicado principalmente a questão da acessibilidade de banheiros, de rampas, apesar de ser um hospital” (Benedita).

Perguntados se sabiam o que significava barreiras de acessibilidade, apenas um respondeu que se tratava de barreira atitudinal, dois responderam que sabiam e três responderam que eram barreiras arquitetônicas. José assim definiu,

Bom, depende da acessibilidade, a arquitetônica eu sei, a atitudinal é tipo assim, você queira fazer alguma coisa que haja impedimento, tipo alguma coisa que você queira fazer no setor e não se der tanta importância, alguma coisa desse tipo. (José).

De acordo com Guedes (2007), as barreiras de acessibilidade arquitetônica e atitudinal, mencionadas por José, trazem uma série de consequências ao servidor com deficiência, pela falta de aptidão dos gestores “para o trato com essa nova realidade dentro de seus espaços institucionais” (GUEDES, 2007, p.20), bem como a própria construção das edificações que não foram adaptadas para receberem pessoas com deficiência, especialmente os acometidos por deficiência física que requerem o uso de cadeiras de roda. No entanto, com as edificações construídas pelo Programa de Reestruturação das Universidades Federais (REUNI), a partir de 2012, os projetos de construção de suas edificações trouxeram ambientes adaptados, obedecendo às Normas Técnicas de acessibilidade. Vejamos o que Benedita relatou a esse respeito quando lhe foi perguntado: – O que poderia ser feito para superar as barreiras e/ou impedimentos porventura existentes no seu ambiente de trabalho?

As barreiras que eu encontro não é bem no ambiente de trabalho, é mais na questão do estacionamento, tanto que eu já fui na ouvidoria

pra ver se o prefeito faz uma campanha, faz uma placa maior pra ver se o pessoal respeita.

No HU eu passei 3 anos, pedi pra sair pela dificuldade de acessibilidade, porque nem banheiro adaptado tinha, eu terminei adquirindo três pedras no rim. Aí eu pedi pra sair, pra trabalhar junto com minha mãe, daí eu fui trabalhar no Centro de Informática, lá tinha acessibilidade, tinha banheiro, não tinha problema (Benedita).

Perguntamos, segundo a percepção deles se havia barreiras no desempenho de suas funções. Três entrevistados responderam que não, um entrevistado destacou a falta de sinalização em Braille na Biblioteca e dois outros destacaram barreiras arquitetônicas. Quanto a este item, os entrevistados Thiago e Benedita responderam que as barreiras decorriam da falta de acessibilidade arquitetônica, acrescentando a isso a falta de respeito às vagas do estacionamento destinadas para o servidor com deficiência.

No atual local de trabalho eu desenvolvo minhas atividades normalmente, porém eu sinto dificuldade ainda em relação a estacionamento, questões de desobediência, de desrespeito as vagas. (Benedita)

4.3.2 2ª Fase – Formação de um núcleo figurativo

Identificamos, a partir das informações e dados contidos no fichamento, que há uma relação de cada sujeito com o local de trabalho onde está inserido, no que tange às condições de produção e práticas sociais, tecendo uma rede de significados. O quadro 08 que se segue demonstra o perfil de cada sujeito da amostra.

Observamos na amostra o diagnóstico da deficiência, modalidade de ingresso no serviço público, qual o tipo de sistema de cotas que lançou mão, função, localização, tempo de serviço:

Quadro 08: Condições de Produção e Práticas Sociais

Fonte: Elaborado pela autora (2018).

Identificação	Diagnóstico da deficiência	Sistema de cotas	Função	Localização	Tempo de serviço
José	Visual Causa Rubéola	Sim	Bibliotecário	Biblioteca Central	9 anos
Thiago	Física causa Mielomeningocele	Sim	Assistente em Administração	CCS	9 anos
Benedita	Física causa Paralisia Cerebral	Sim	Administradora	PROGEP	6 anos
Anderson	Física causa Poliomielite	Sim	Auxiliar administrativo	CTDR	1 ano
Pedro	Física Paralisia Infantil seguido de acidente automobilístico	Não	Contínuo	PROGEP	35 anos
Antônio	Física (causa não informada)	Sim	Administrador	CCM	45 dias

Quanto às condições sociais de produção, perguntamos como o servidor desenvolve suas atividades no ambiente de trabalho, se ele precisa de apoio. Três servidores responderam que não, um servidor respondeu que sim, um servidor disse que não, salvo questões de digitação, e um servidor, respondeu que 10% de suas atividades (a exemplo da hipótese em que um objeto cai no chão, quando então precisa de apoio).

O apoio é mais na questão quando precisa pegar alguma coisa de peso, ou alguma coisa cai no chão aí eu preciso de apoio, mas em 90% das coisas eu não preciso de apoio, já está bem acessível ” (Benedita).

Não, consigo! Salvo questões sobre digitação a produtividade é menor. (Antônio)

Perguntado sobre se o seu ambiente de trabalho oferece condições para atender à demanda de servidores com deficiência, um respondeu que não, quatro responderam que sim e um que desconhecia.

Sim, só falta eles virem aqui. Infelizmente não é procurado, já foi mais procurado, o pessoal alega a questão da distância, do acesso, tanto é que eles procuram mais o NEDESP lá em cima (José).

Quanto as práticas sociais, perguntamos se há impedimentos barreiras com os servidores sem deficiência no seu ambiente de trabalho, todos os entrevistados responderam que não.

4.3.3 3ª Fase – Naturalização

Na terceira fase, os elementos referentes às barreiras atitudinais tornar-se-iam concretas, trazidas para a realidade da instituição a partir das respostas das entrevistas. Em 33% dos entrevistados, observou-se a existência de barreiras atitudinais. O percentual de 67% de entrevistados que não percebem barreiras atitudinais fortalece o indicador importante de que uma instituição educativa deve ser livre de preconceitos.

Perguntamos o que poderia ser feito para superar as dificuldades e/ou barreiras porventura existentes no seu ambiente de trabalho. Os entrevistados responderam que deveriam melhorar a infraestrutura para não sair tanto de seu local de trabalho; também foi apontada a necessidade de efetivação de uma política de inclusão do servidor com deficiência; foi destacada a dificuldade de estacionamento, a falta de respeito com a vaga para deficiente. A falta de conhecimento das pessoas que não têm deficiência em relação às que as têm, também foi apontada. Um entrevistado disse que desconhecia, e, por último, foi destacada a dificuldade com a acessibilidade.

Corroborando a opinião de Pedro quanto à “questão da acessibilidade ela é estrutural [...]”, falar sobre infraestrutura nas universidades federais para os servidores públicos com deficiência que nelas trabalham, partindo-se do princípio de que na maioria das universidades brasileiras, ao serem criadas, não havia ainda legislações que despertassem, nos gestores e na sociedade, o interesse por promover adequações que viabilizassem a acessibilidade arquitetônica às pessoas com deficiência. Ribeiro (2014) afirma que,

As instituições de ensino superior do Brasil, em geral, foram construídas antes que essas leis e normas específicas e detalhadas entrassem em vigor. Portanto, a eliminação de barreiras arquitetônicas e ambientais que impedem o direito de locomoção representa o primeiro passo para a integração destas pessoas nos espaços de ensino. No entanto, essas ações têm sido em geral pontuais. Infelizmente, a grande maioria dessas instituições ainda apresentam inúmeras barreiras arquitetônicas – escadas, rampas e inadequação dos mobiliários e equipamentos que não atendem à legislação. O sistema educacional precisa refletir sobre as condições de acesso e o sucesso que é capaz de dar aos seus alunos. É necessário cumprir a lei, realizando as adaptações e/ou adequações dos edifícios, mobiliários e equipamentos urbanos às condições de acessibilidade nas instituições de ensino do Brasil, com o objetivo de assegurar o

direito à educação e à igualdade de oportunidades. (RIBEIRO, 2014, p.15).

Há de se compreender que as barreiras atitudinais e arquitetônicas são elementos estagnadores do processo de inclusão social das pessoas com deficiência.

As barreiras atitudinais não são únicas, elas aparecem à medida que a sociedade se modifica. No passado, as barreiras atitudinais não eram vistas como tais. Dessa forma, a inclusão só pode ser considerada satisfatória quando todos adaptarem-se ao novo conceito de sociedade, em que prevalece o respeito aos direitos e deveres das pessoas com deficiência e também das pessoas não deficientes. Eu aqui me queixo muito de barreiras arquitetônicas, mas barreiras assim, questão de atitudinal, porque assim, alguma coisa que falta eu vou lá na direção e digo: “*fulano* tem isso assim, assim”, “tem, vou dar uma olhada”, se não tiver, ele dá uma posição depois, tem coisa que independe da Biblioteca, depende da UFPB como um todo. Aqui era pra ter dois, três computadores, tem outra impressora que tá parada, mas era pra estar funcionando, o ideal era que tivessem mais, mas são coisas que independem, quando eles fazem uma compra de computador, a gente diz pra dar preferência a gente também, que a gente precisa de outro computador ” (José).

4.4 Ancoragem

Na fase de ancoragem (MOSCOVICI, 2003), o objeto (barreiras identificadas) passa a ser integrado cognitivamente, ao sistema de pensamento social da instituição. Trabalhamos com cinco funções no funcionamento do campo representacional (ABRIC, 2003 apud FRANCO, 2004):

4.4.1 Concretização do núcleo central ancorando na realidade

Instanciando o conceito trazido por Sassaki (2009) sobre as barreiras arquitetônicas junto ao que pensam e sentem os sujeitos da pesquisa e sobre o que pensa a instituição, podemos ancorar o núcleo central à realidade institucional. Do ponto de vista da instituição, a Resolução nº 34/2013, do CONSUNI da UFPB, que tem por finalidade consubstanciar a participação da comunidade universitária na construção e efetivação da Política de Inclusão da UFPB, através da criação do Comitê de Inclusão e Acessibilidade nos diz que é preciso compreender as pessoas com deficiência e suas circunstâncias para promover a inclusão. Esta pesquisa leva à instituição uma amostra do que pensam os servidores com deficiência sobre as barreiras de acessibilidade encontradas.

4.4.1.1 Adaptação da representação ao contexto e as transformações do contexto

A pesquisa identificou na UFPB barreiras arquitetônicas e de linguagem. Barreiras atitudinais foram referenciadas em duas situações: quando um sujeito falou que era um desafio diário chegar e ser reconhecido como Pessoa com Deficiência quando um sujeito falou que seria importante que as pessoas sem deficiência tivessem conhecimento sobre a deficiência específica da pessoa.

O resultado desta pesquisa servirá para contribuir com as transformações do contexto de inclusão de PcD no âmbito da UFPB.

4.4.1.2 Prescrição de comportamento

A pesquisa aponta para a necessidade de equipar e estruturar física e adequadamente os setores de forma que possam receber servidores com deficiência, tornando-se preparada para qualquer demanda nesse seguimento.

Para auxiliar nesta prescrição, perguntamos aos entrevistados quais os desafios que o servidor com deficiência encontra no seu local de trabalho. Um respondeu falta de equipamentos, outro respondeu que a instituição deveria estar preparada para a demanda desses servidores, outro respondeu sobre melhorar a acessibilidade, dois servidores demonstram a necessidade de um trabalho de sensibilização, no momento em que afirmou que não deveria provar que tem os mesmos direitos e os mesmos conhecimentos de uma pessoa sem deficiência (barreira atitudinal) e o outro destacou não ser necessário falar alto para um cego.

A carência de muitas vezes de equipamentos para oferecer melhor serviço, agora também se houvesse uma demanda grande, com uma demanda maior fica mais fácil de você cobrar, como não é muita demanda você já fica numa situação, “rapaz, eu tô precisando disso”, “mas tem demanda”, tem não sei o que, se tivesse uma demanda grande a gente teria como dizer que isso não estaria suficiente pra atender não. (JOSÉ)

Eu acho que o maior é essa questão de que se ele for *prá* um setor mais antigo, ele vai encontrar bastante barreiras como eu encontrei no HU. O HU não tem tantos equipamentos novos como aqui na PROGEP, então eu sofri bastante, eu tive que ir quebrando barreiras, mas quando o setor é novo e ele abraça, ele realmente entende que o servidor com toda sensibilidade possível, ele consegue desenvolver o

seu trabalho, a gente consegue trabalhar como outro servidor qualquer. (BENEDITA)

Bem, no meu caso é que em alguns lugares eu tenho que provar que tenho os mesmos direitos que um deficiente. (ANDERSON)

É, eu vou responder pelo setor que eu trabalho que é a PROGEP, a única deficiência que tem é a acessibilidade. Quanto a convivência diária nunca teve problema graças a Deus. (PEDRO)

Em outra pergunta, os entrevistados foram questionados se desejavam destacar alguma sugestão ou destacar alguma observação que achasse indispensável na entrevista. Um respondeu a necessidade de piso tátil, e de sinalização em braile, pensar a acessibilidade da pessoa com deficiência que utiliza a cadeira de rodas.

Perguntamos ainda como o entrevistado analisava a acessibilidade com relação ao servidor público com deficiência na UFPB. Um não respondeu; dois destacaram a necessidade de acessibilidade, outro que tinha havido melhoria para o aluno e outro destacou a dificuldade de acesso para a pessoa com deficiência que utiliza cadeira de rodas.

Dentre os discursos apresentados pelos sujeitos, percebe-se que a questão da acessibilidade é central e patente no trabalho. Já as barreiras atitudinais apareceram no discurso em forma de representatividade, no sentido de que a administração da instituição não age para a melhoria da acessibilidade, pois o que importa é a demanda alta para solucionar um problema existente. Dessa forma, percebe-se que os sujeitos não se sentem acolhidos em suas necessidades laborais.

4.4.1.3 Proteção do Núcleo Central

Foi perguntado o que o entrevistado sabia sobre o Comitê de Inclusão e Acessibilidade: Um respondeu que nada sabia, outro sabia que existia, que era mais voltado para o aluno, outro que talvez pela grande demanda não atendia ao servidor, outro que era um braço para o servidor.

Existe [sic] Programas voltados para o aluno (aluno apoiador). (THIAGO)

O Comitê eu já falei com o Comitê de Inclusão e Acessibilidade, o que eu sei é que eles dão um apoio, tenta dar um apoio para os servidores e os alunos que são deficientes. (BENEDITA)

Eu sei que ele existe. (ANDERSON)

Eu fui informado a pouco tempo que existia. (PEDRO)

Não sei. (ANTONIO)

Espera-se que a Universidade Federal da Paraíba, através do Comitê de Inclusão e Acessibilidade (CIA), reflita acerca dos mecanismos de desenvolvimento da consciência e superação das barreiras encontradas no meio acadêmico, passando a olhar também para o servidor com deficiência. O CIA poderá tornar-se um instrumento de conscientização e de superação de questões ideológicas que vão de encontro à inclusão do servidor com deficiência.

Considerando o Programa Aluno Apoiador instituído pelo CIA, servidores demonstraram o desejo de ele ser estendido aos servidores técnico-administrativos, pelo menos nos primórdios de sua posse no serviço público. Vejamos,

É, *prá* o funcionário assim tem não. Eu até já perguntei se não tem funcionário com apoiador, eu já até procurei saber disso, mas não tem não. (JOSÉ)

Talvez no início para a gente conhecer a universidade deveria ter, no início. Porque o servidor no início fica um pouco perdido, e o servidor quando chega se ele tiver um apoiador para ajudá-lo seria importante uns 15 dias com ele, iria ajudá-lo. Um período temporário, depois o servidor, acredito que consegue desenvolver suas atividades, depende da deficiência. (BENEDITA)

4.4.1.4 Modulações individualizadas

Elaboramos, abaixo, as representações relacionadas às histórias e experiências pessoais do indivíduo, agrupando as barreiras identificadas e sugerindo as iniciativas que podem ser tomadas por parte da instituição.

É visível, na UFPB, a ausência de rampas de acesso às pessoas com deficiência, bem como o desrespeito às existentes, considerando a não observância das normas estabelecidas no Estatuto da Pessoa com Deficiência. Ainda podemos citar a falta de sinalização em braile (os existentes são em quantidades ínfimas), falta de rampas (existentes não contemplam o que orienta a legislação sobre a PcD), corredores estreitos, calçadas e calçamentos inadequados, problemas de iluminação e falta de sinalização sonora.

4.4.1.5 Barreiras de Acessibilidade identificadas

Quando tratamos das barreiras de acessibilidade sobre as quais discorreu Sassaki (2009), entende-se que seja necessário buscar a legislação pertinente para o cumprimento das ações que venham a orientar as instituições públicas e/ou privadas de modo a que sejam atendidas as pessoas com deficiência. O Decreto nº 5.296, de 02 de dezembro de 2004, que regulamenta as Leis nº 10.048, de 08 de dezembro de 2000, dá prioridade de atendimento às pessoas que especifica, e a Lei nº 10.098 (Lei da Acessibilidade), de 19 de dezembro de 2000, que estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade às pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida e dá outras providências e, ainda, a Lei nº 13.146, de 06 de julho de 2015, que institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da PcD).

4.4.1.6 Barreiras Arquitetônicas

As edificações da UFPB não contemplam, em seus espaços internos e externos, a acessibilidade arquitetônica, dificultando sobremaneira, a acessibilidade das pessoas com deficiência, especialmente nos ambientes de trabalho dos sujeitos entrevistados. Um dos sujeitos da pesquisa destacou a necessidade de assentamento de piso tátil para os servidores com deficiência visual.

Aí é onde está o problema, porque muitos alegam que não vão a biblioteca porque é distância, realmente o acesso à biblioteca deu uma melhorada com relação ao tempo que eu estudava aqui, é como eu disse já deu uma melhorada aquela passarela que você vem lá de cima direto, do lado da mata, mas até chegar a ela tem uma série de obstáculos. Com a vivência você pega, vai pegando, mas não tem piso tátil e isso aí dificulta, principalmente *pra* quem é fera.

É uma solução de acessibilidade que favorece as pessoas com deficiência visual a se locomoverem com segurança e poderem usufruir de sua cidadania. O piso tátil é diferenciado na cor e textura e são de dois tipos: piso tátil direcional e piso tátil de alerta (popularmente conhecido como piso de bolinhas). As cores contrastantes dos pisos são para auxiliar as pessoas com baixa visão. Para a instalação de piso tátil, a NBR 9050 contém todas as especificidades.

Com relação aos servidores com deficiência física, que se locomovem por meio de cadeira de rodas, as barreiras de acessibilidade são bastante significativas, devido

ao fato de as edificações não contemplarem rampas de acesso nem elevadores. Nos últimos anos, foram instaladas, em vários setores da UFPB, plataformas de acessibilidade, no entanto, por motivos técnicos, não estão liberadas para uso das PcD. A exemplo, na ETS/CCS/UFPB, no bloco anexo, a única plataforma de acessibilidade instalada para permitir o acesso de PcD ao piso superior, onde estão localizadas três salas de aula e alguns laboratórios, há anos instalada, não foi liberada para uso.

Considerando-se que, no prédio principal, piso superior, onde estão concentrados os laboratórios de informática, de anatomia e o auditório, a acessibilidade é inexistente pois não dispõe de rampas de acesso. E essa realidade permeia toda a estrutura arquitetônica da UFPB. Um dos sujeitos da pesquisa, mencionou que houve uma melhoria na acessibilidade das pessoas com deficiência física depois da recuperação externa do passeio público e da eliminação de desníveis de calçadas e construção de rampas.

[...] Já tem algumas calçadas para os cadeirantes, houve uma pequena melhora, mas ainda existe deficiência. (PEDRO)
 Aquela questão, se eu fosse um que precisasse de uma melhor Acessibilidade, *prá* chegar aqui seria complicado. (ANDERSON)

O entrevistado Anderson se referiu ao Centro de Tecnologia e Desenvolvimento Regional que está localizado numa rua sem pavimentação. Contudo, as edificações recentes contemplaram rampas de acesso, mas a inclinação e largura delas contrariaram as especificações determinadas pelo padrão estabelecido pela NBR 9050, conforme constatado em pesquisa realizada sobre acessibilidade no Centro de Ciências Jurídicas (CCJ/Sede), Campus I da UFPB.

Segundo Nascimento (2017, p. 112), ao analisar, por meio de seu estudo, a condição de acessibilidade no CCJ, obteve-se um **Conceito E** (grifo do autor) em acessibilidade, alcançando, portanto, um **nível de acessibilidade ruim** (grifo do autor). Cabe ressaltar que a edificação foi construída em tempos recentes, o que nos leva a pressupor que, nas demais construções anteriores a esta, a realidade sobre as condições de acessibilidade inexistia.

4.4.1.7 Barreiras Comunicacionais

Sem barreiras na comunicação interpessoal face a face, escrita e virtual. Na barreira comunicacional é imprescindível que os setores onde estão localizados os servidores com deficiência tenham, em seus ambientes, as tecnologias assistivas, dentre as quais computadores adaptados, máquinas de impressão Braille para que efetivamente se sintam incluídos na sociedade. Segundo o relatório de Gestão da UFPB,

O Comitê de Inclusão e Acessibilidade tem atuado diretamente em parceria com a STI a fim de que todas as páginas da UFPB se tornem acessíveis a todos os tipos de deficiência. Com relação ao módulo SIGAA, o mesmo já se tornou acessível para os deficientes visuais. No tocante às demais páginas da UFPB, no que se refere à acessibilidade digital, auxiliamos na divulgação do V Libras, instrumento criado por um grupo de pesquisa do Centro de Informática, que torna qualquer página acessível à comunidade surda, através do uso de um avatar (UFPB, 2016, p. 268).

De acordo com Mendes (2014),

No caso da pessoa cega, a leitura e a escrita são possibilitadas por meio do Sistema Braille. Se a pessoa for cega congênita, será alfabetizada em braile; se tiver adquirido a cegueira na fase da adolescência ou na fase adulta, tendo sido alfabetizada por meio da letra em tinta, já conhecerá a função social da escrita e a aprendizagem do braile criará a possibilidade de continuar a ler. Os cegos também têm acesso à modalidade da leitura de tela – tecnologia assistiva. O leitor de tela é um recurso da informática que lê o que está na tela do computador. Todavia, embora a tecnologia tenha trazido muitas contribuições, ampliando para os cegos o material disponível para leitura, no caso da leitura pela audição não é possível aprender a ortografia, como também não é possível a identificação de gráficos, figuras geométricas e outras ilustrações. No caso das partituras musicais, por exemplo, uma pessoa cega só tem acesso por meio das partituras em braile. É relevante salientar também que, para a pessoa que gosta de ler, é uma satisfação, um prazer, ter um livro nas mãos. (MENDES, 2014 p. 33-34)

É imprescindível que a instituição universitária promova a difusão do Braille por meio da identificação dos ambientes de trabalho, uma vez que é incomum encontrar pessoas que o conheçam.

Que os servidores sem deficiência sejam capacitados na linguagem de sinais, ou seja Libras, para que possam atender de forma inclusiva aos servidores com

deficiência da UFPB e aos demais seguimentos da instituição. Além desse recurso, as tecnologias assistivas precisam estar disponíveis.

No Brasil, o Comitê de Ajudas Técnicas – CAT foi instituído com o objetivo de criar propostas de políticas governamentais e parcerias entre a sociedade civil e órgãos públicos referentes à área de tecnologia assistiva. De acordo com o Catálogo de Tecnologias Assistivas (2007),

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

4.4.1.8 Barreiras Atitudinais

As barreiras atitudinais são aquelas barreiras que estão arraigadas no inconsciente das pessoas em razão de todo um processo histórico de exclusão que se materializou nos comportamentos. Mudar essa realidade, é uma pauta urgente da sociedade que precisa entender que a convivência com a diversidade é salutar para a convivência, de modo que se devem extirpar as atitudes preconceituosas e estigmatizadas. Para o enfrentamento de barreiras atitudinais, é necessário que a instituição ofereça, aos servidores com deficiência e àqueles que não a têm, oficinas de sensibilização sobre os direitos das pessoas deficientes, para que se compreenda que esta condição é uma realidade que, entretanto, não incapacita ninguém. Não é a pessoa com deficiência que deverá se adequar ao meio no qual está inserida, e sim o meio que deverá proporcionar as condições necessárias para que se possa viver plenamente a sua cidadania, ou seja, igualdade de direitos com equidade.

Algumas pessoas assim, por não saberem vai pegando no ombro, aí eu digo deixa eu pegar no seu ombro, no seu braço, porque quando você for descer ou subir eu já sei, outros já perguntam como pode me ajudar, já tem essa percepção, “eu posso te ajudar”, “como é que eu posso”. Às vezes eu vou *prá* um canto o pessoal pergunta se pode me ajudar, eu pergunto se ele *tá* indo no sentido também, quando não tá, tá tranquilo quando eu sei o caminho, mas quando a pessoa *tá* indo no sentido, eu digo que pode ser, já que ele tá no mesmo sentido também a gente vai junto, conversando. Atravessar uma rua quando dizem se pode ajudar, eu digo pode. Só que você também infelizmente vai encontrar pessoas por aí que não aceitam. (JOSÉ)

O entrevistado José apontou uma questão que não é objeto de pesquisa, mas é importante aqui registrar esta fala, deixando um questionamento sobre o preconceito que as próprias pessoas com deficiência manifestam, e que muitas vezes, recusam ajuda e ignoram a atitude do outro.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Pesquisar sobre Inclusão é sempre desafiador, considerando o aspecto dual do tema, incluir, em função do processo de exclusão. Mudar a atitude das pessoas é muito mais forte por conceber, de acordo com Freire (2002, p. 26), que a inclusão acontece ao se buscar “[...] diminuir a distância entre o que dizemos e o que fazemos”. A sociedade precisa estar aberta para interagir com a diversidade de modo que, para se chegar a essa prática, deve-se levar em conta um processo lento de conscientização. Neste contexto, a escola seria o ambiente de convivência com a diferença desde tenra idade, haja vista que cedo devemos-nos adequar para atingir esse grau de consciência.

Destarte, a escola como espaço de convivência e de aceitação do ser pessoa diferente do padrão considerado “normal” seria o caminho para a desconstrução de preconceitos, estigmas e o fim da segregação iniciada nas antigas civilizações que persistem nos dias atuais, mas há indícios de diminuição das manifestações de atitudes segregativas e de preconceitos, especificamente na educação superior, tal como se constatou nesta pesquisa, quando os sujeitos não relataram atitudes preconceituosas em seus ambientes de trabalho.

Ao voltar a nossa atenção ao tema do estudo, refletirmos sobre o processo de exclusão/inclusão das pessoas com deficiência (PcD) em seus ambientes de trabalho questionando se eles estão prontos para recebe-los. Especificamente na UFPB, a questão engloba o servidor, o aluno e o cidadão que busca o serviço público. Pode-se afirmar que temos um local apropriado e acessível à PcD? O estudo nos apresentou que ainda há barreiras e que elas são mais institucionais do que pessoais. Respondendo a uma das perguntas da pesquisa: há, sim, barreiras percebidas pelos servidores com deficiência.

Trazendo a atenção ao marco legal e às leis mundiais e nacionais, considerando as convenções das quais o Brasil é signatário, percebe-se que há uma excelente cobertura legal para as PcD, não só na área educacional, como também na laboral e em outros sentidos da vida. Então, já que há barreiras identificadas, onde elas estão? Se o Estado está assegurando o exercício do Direito na Legislação, em que medida está o descumprimento dos direitos adquiridos?

É mister afirmar, contudo, que avanços significativos vêm ocorrendo sobre essa temática quanto a grupos minoritários, especificamente quanto a pessoas com

deficiência (PcD). O Brasil, que é signatário das legislações contemporâneas mundiais na abordagem dos direitos das Pessoas com Deficiência (PcD), é também o país que possui uma das mais completas legislações do mundo no que diz respeito a esses direitos, porém, as ações governamentais de incremento de políticas públicas voltadas para o processo de inclusão ainda são incipientes, principalmente em relação à educação superior.

Como já abordado anteriormente, a inclusão da PcD é uma questão não só legislativa, trata-se de uma questão que perpassa o caráter político, cultural e atitudinal da sociedade. A lei existe, o direito está posto, mas a luta pela efetivação dele é incessante por se tratar de um processo dialógico de exclusão/inclusão.

Os espaços já conquistados são ínfimos na longa jornada ainda a ser trilhada pela plena realização da dignidade da PcD. É urgente educar e qualificar as pessoas com deficiência, mas não é suficiente, pois também são necessárias ações estruturantes da sociedade para o sucesso do processo de inclusão. O respeito pela dignidade, pela autonomia, pela liberdade e independência, a não discriminação e a ampla participação e inclusão na sociedade, a aceitação pela diferença, a igualdade de oportunidades e, por fim, a acessibilidade, são características que devem permear toda a discussão social relativa ao tema.

Os resultados do estudo revelam uma cartografia das pessoas com deficiência inseridas na organização através de informações sobre escolaridade, idade, salário, funções e tipos de deficiência, comparando-os aos dados nacionais disponíveis sobre as pessoas com deficiência. Revelou-se que é necessário compreender estas pessoas em suas vivências e necessidades específicas, de acordo com as circunstâncias a que estão expostas, para que seja possível melhorar os esforços de inclusão, removendo as barreiras incapacitantes, promovendo um espaço que permita que as pessoas com deficiência sejam contempladas em seus direitos para que disponham, por fim, de uma plena acessibilidade.

As barreiras de acessibilidade apontadas por Sasaki (2009) em relatos que mostraram a superação das barreiras descritas pelos sujeitos do estudo, apresentaram, em si, uma prescrição de comportamentos para a superação dessas barreiras.

Primeiramente, é necessário atentarmos para a falta de dados sobre os servidores com deficiência da PROGEP. O setor é o responsável pela gestão de

peças da instituição, no entanto, em relação à essas pessoas, não tem informações claras.

É possível também destacar a necessidade de realização de oficinas e divulgação das mais diversas formas de conscientização sobre os direitos das pessoas com deficiência, bem como a abordagem adequada das pessoas não deficientes a elas. Fornecer treinamento de conscientização sobre os direitos das pessoas com deficiência nos setores, com vivências que orientem todos os seus seguimentos sobre o agir de pessoas não deficientes frente às PcD com o intuito de quebrar arestas que dificultem a interação entre ambas.

O Comitê de Inclusão e Acessibilidade (CIA) é um importantíssimo instrumento que a Universidade Federal da Paraíba dispõe para a conscientização e para a superação das barreiras, por isso, é possível que haja um aumento do seu escopo, juntamente com um trabalho integrado com outros setores, para que se possa olhar com mais afinco para o servidor com deficiência.

Em relação ao CIA, é importante que tenha acesso às informações deste estudo e dos demais, bem como que escutem atenciosamente, em seus GT, os servidores com deficiência, para que seja propiciado o máximo de informações para a construção de uma política mais eficiente de inclusão do servidor com deficiência no âmbito da UFPB e que esta política seja divulgada amplamente junto aos demais setores e em toda a comunidade acadêmica, fortalecendo o seu trabalho. Uma ação proposta nesse sentido, é a confecção de banner contendo informações que orientem e divulguem a forma mais adequada para as pessoas não deficientes interagirem com as PcD.

Um adendo a ser proposto por esse estudo é que esse programa contemple as barreiras atitudinais apontadas por Sasaki, mesmo aquelas que não tenham sido identificadas no âmbito desta pesquisa.

Esta dissertação poderá contribuir para superar as necessidades aqui identificadas; podendo ser um ponto de partida para a transformação, pois a efetiva inclusão da pessoa com deficiência passa pelo extirpar das barreiras de acessibilidade, no entanto, tal procedimento – sempre obstaculizado por preconceitos e segregações, seria a motivação necessária para se promover uma acessibilidade plena, pois implicaria a demonstração de atitudes positivas e de enfrentamento que demandam ações concretas e efetivas.

Nesse estudo, podemos perceber que a barreira humana atitudinal se faz presente no sentido de que não há preparação para que as pessoas sem deficiência saibam interagir com as PcD. Por mais que se avance na legislação, a sociedade também deve acompanhar a efetivação dessas determinações. Uma sociedade que exclui uma parte de seus membros, mesmo que não intencionalmente, é, ainda assim, uma sociedade excludente. As ações sociais devem abranger não só a postura de leis; para que sejam efetivas, é necessária a participação social no dia a dia e no conhecimento daquela situação e o que está causando. É também necessário que haja políticas públicas destinadas a promover e assegurar o exercício desses direitos, propiciando a inclusão social e a plena cidadania.

Nesse contexto, a Dimensão de Acessibilidade Atitudinal está implícita, subentendendo-se que o acesso à educação para pessoas com deficiência (que constitui um dos direitos fundamentais) foi cerceado nos níveis de aprendizagem anteriores e que essa lacuna traz consequências impeditivas para alcançarem a educação superior, bem como a inclusão das pessoas com deficiência ao mercado de trabalho. De acordo com Nonato (2013, p. 143-144) “a barreira atitudinal é a raiz de todas as demais barreiras, [...] mais importante que quebrar as inúmeras barreiras físicas [...] que existem, é extirpar as barreiras atitudinais, ou seja, as dificuldades do ser humano entender o outro, compreender as suas diferenças e as suas necessidades.

É imprescindível que evoluamos o conceito histórico da deficiência, de falta ou incapacidade, e passemos a integrar a PcD em sua plena dignidade. O termo Pessoa com Deficiência ainda reverbera todos os preconceitos, estigmas e discriminações históricos que essa minoria carrega, pois, quanto mais pronunciamos o termo de referência “Pessoa com Deficiência”, mais negamos a sua potencialidade nata. Estas verdades são sentidas quando as pessoas com deficiência ascendem profissionalmente, e ou no esporte, essa ascensão sempre está relacionada à “superação” da deficiência.

Resgatando uma análise, é imperioso afirmar que há um caminho muito longo a se percorrer para que as ações, especificamente em relação à educação, sejam de fato inclusivas. As instituições públicas e privadas, as empresas públicas e privadas precisam atentar para as tecnologias assistivas quanto à acessibilidade arquitetônica, à preparação de recursos humanos, docentes capacitados e qualificados para esse novo delineamento da sociedade.

Para finalizar, ao ouvir os sujeitos dessa pesquisa, foram revelados, nessa investigação, percepções e conceitos, juntamente com um repertório de saberes que nos expressaram a realidade vivenciada em seu local de trabalho, suas dificuldades de interação, as atitudes manifestadas nas ações das pessoas não deficientes, cuja realidade difere das experiências das Pessoas com Deficiência. E, nessa vivência do estudo, foi-nos mostrado que a PcD tem habilidades e potencialidades para atividade laboral, cabendo à instituição em que se encontra, seja pública ou privada, prover as condições necessárias no ambiente de trabalho para que ela possa desempenhar sua atividade com conforto e segurança.

REFERÊNCIAS

ALVINO-BORBA, Andreilcy; MATA-LIMA, Herlander. Exclusão e inclusão social nas sociedades modernas: um olhar sobre a situação em Portugal e na União Europeia. **Serv. Soc. Soc.** São Paulo , n. 106, p. 219-240, June 2011, Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0101-66282011000200003&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 12 dez. 2017.

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS – ABNT. **ABNT NBR 9050 de 2015**. Disponível em: <<https://www.abntcatalogo.com.br/norma.aspx?ID=344730>>. Acesso em: 20 nov 2017.

BARDIN, L. **Análise de Conteúdo**. Lisboa, Portugal; Edições 70, 2009.

BASTOS, Dean James; CARDOZO, José Maria. **Financiamento da Educação Básica no Brasil**: Uma análise crítica à política do FUNDEF. São Luiz, jul. 2010, p. 1-16. Disponível em: <http://leg.ufpi.br/subsiteFiles/ppged/arquivos/files/VI.encontro.2010/GT.5/GT_05_07_2010.pdf>. Acesso em: 22 set. 2017

BAUMAN, Zygmunt. **Vida Líquida**. Tradução de Carlos Alberto de Medeiros. 2.ed. Rio de Janeiro: Zahar, 2009.

BOBBIO, Norberto. **A Era dos Direitos**. Tradução: Carlos Nelson Coutinho. Editora Campus. Rio de Janeiro, 1992.

BRANCO, Ana Paula Silva Cantarelli; LEITE, Lucia Pereira. **Condições de acessibilidade na pós-graduação: um estudo com estudantes de universidade pública**. **Psicol. educ.**, São Paulo, n. 43, p. 35-45, dez. 2016. <http://dx.doi.org/10.5935/2175-3520.20160004>. Disponível em <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1414-69752016000200004&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em 09 set. 2018.

BRASIL, Ministério da Educação e Cultura (MEC) <Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2016/Lei/L13409.htm>. **Altera a Lei no 12.711, de 29 de agosto de 2012, para dispor sobre a reserva de vagas para pessoas com deficiência nos cursos técnico de nível médio e superior das instituições federais de ensino**. Acesso em: 15 nov. 2018.

BRASIL, Ministério da Educação e Cultura (MEC). **Política Nacional de Educação Especial na Perspectiva da Educação Inclusiva**. 2008. Disponível em <http://portal.mec.gov.br/index.php?option=com_docman&view=download&alias=16690-politica-nacional-de-educacao-especial-na-perspectiva-da-educacao-inclusiva-05122014&Itemid=30192> Acesso em: 21 de mar. 2018.

BRASIL. **1º Relatório nacional da República Federativa do Brasil sobre o cumprimento das disposições da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com deficiência 2008-2010**. Disponível em: <<http://www.mdh.gov.br/assuntos/pessoa-com-deficiencia/dados-estatisticos-arquivo/relatorio-de-monitoramento-da-convencao-pdf-port>> Acesso em: 02 mai. 2018.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil** (1988). Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm> Acesso em: 21 abr. 2018.

BRASIL. **Declaração de Salamanca e Linha de ação sobre Necessidades Educativas Especiais**. Brasília. Coordenadoria Nacional para a integração da Pessoa Portadora de Deficiência, 1994.

BRASIL. Decreto 5692 de 17 de novembro de 2011. **Dispõe sobre a educação especial, o atendimento educacional especializado e dá outras providências**. <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/decreto/d7611.htm>

BRASIL. Decreto Nº 6.096, de 24 de abril de 2007. **Institui o Programa de Apoio a Planos de Reestruturação e Expansão das Universidades Federais-REUNI**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2007/decreto/d6096.htm> Acesso em: 20 de abr. 2018.

BRASIL. **Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica – FUNDEB**. 2017. Disponível em: <<http://portal.mec.gov.br/fundeb>>. Acesso em: 12 ago. 2017.

BRASIL. IBGE. **Censo Demográfico, 2010**. Disponível em: <www.ibge.gov.br>. Acesso em: 23 abr. 2018.

BRASIL. Justificativa ao projeto de Lei. **Institui o sistema de cotas para negros, índios, alunos oriundos da rede pública de ensino e pessoas com deficiência**. Relator: Ministro Ricardo Lewandowski. São Paulo, 2013. Disponível em: <www.stu.org.br/wp-content/uploads/2013/05/JUSTIFICATIVA.pdf>. Acesso em: 10 de mai. 2017.

BRASIL. 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)**. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm> Acesso em: 12 de abr. 2018.

BRASIL. Lei nº 7.405 de 12 de novembro de 1985. **Torna obrigatória a colocação do “Símbolo Internacional de Acesso” em todos os locais e serviços que permitam sua utilização por pessoas portadoras de deficiência e dá outras providências**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/1980-1988/l7405.htm> Acesso em: 11 maio 2018.

BRASIL. Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. **Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras Providências**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/CCIVIL_03/leis/L8213cons.htm> Acesso em: 22 abr. 2018.

BRASIL. Lei Nº 9.394 de 20 de dezembro de 1996. **Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional (LDB)**. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L9394.htm> Acesso em: 19 jul. 2017.

BRASIL. Ministério da Educação e Cultura/INEP. **Censo Escolar da Educação Básica 2016. Notas Estatísticas.** Brasília, fev.de 2017. Disponível em: <http://download.inep.gov.br/educacao_basica/censo_escolar/notas_estatisticas/2017/notas_estatisticas_censo_escolar_da_educacao_basica_2016.pdf>. Acesso em: 02 mai. 2018.

BRASIL. Ministério da Educação. Lei nº 10.172, de 9 de janeiro de 2001. **Plano Nacional de Educação. Brasília, DF:** MEC, 9 jan., 2001. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/leis_2001/l10172.htm>. Acesso em: 20 jan. 2018

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Secretaria de Inspeção do Trabalho **A inclusão da Pessoa com deficiência no Mercado de Trabalho.** Disponível em: <http://portal.mte.gov.br/data/files/FF8080812CCDAEDE012CD0A2B79F70B3/inclusao_pessoas_defi12_07.pdf> Acesso em: 10 abr. 2018.

BRASIL. Portaria nº 2.344 de 3 de novembro de 2010. **Altera dispositivos da Resolução nº 35, de 06 de julho de 2005.** Secretaria de Direitos Humanos da Presidência da República – SDH/PR. Disponível em: <www.udop.com.br/download/legislacao/trabalhista/pcd/port_2344_pcd.pdf> Acesso em: 12 de abr. 2017.

BRASIL. UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA - UFPB. **Plano de desenvolvimento Institucional, 2014-2018.**

BRASIL. UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA - UFPB. **Relatório de Gestão 2016.** Publicado em 2017 Disponível em:<<http://www.proplan.ufpb.br/proplan/contents/documentos/relatorios-de-gestao/relatorio-de-gestao-2017>>. Acesso em: 18 jul. 2017.

BRASIL. UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA - UFPB. Resolução nº 34/ 2013. **Institui a Política de Inclusão e Acessibilidade da UFPB.** Disponível em: <file:///C:/Users/user/Downloads/Runi34_2013.pdf>

CARLETTO, Ana Claudia; CAMBIAGHI, Silvana. **Desenho Universal: Um conceito para todos.** [S.l]: Company S.A, 2016.

DIAS, Reinaldo; MATOS, Fernanda. Políticas Públicas. **Princípios, propósitos e processos.** Editora Atlas, 2015: Disponível em: <<https://cfepoliticaspUBLICAS.files.wordpress.com/2016/07/politicas-publicas-fundamentos-dias-e-matos-2015.pdf>>. Acesso em: 18 nov. 2016.

DICIONÁRIO ETIMOLÓGICO. **Origem da palavra trabalho** In: Dicionário Etimológico. 2008. Disponível em: <<https://www.dicionarioetimologico.com.br/trabalho/>>. Acesso em: 10 mai. 2017.

FEITOZA, Isabel Carvalho de Araújo Cavalcanti. **Perspectivas Históricas da Inclusão Escolar e Acessibilidade na contemporaneidade.** Universidad Interamericana, 2017. Disponível em: <<http://www.interamericana.edu.py/v1/wp-content/uploads/2017/06/isabel-carvalho-cavalcanti-feitosa-ARTIGO.pdf>>. Acesso em: 25 nov. 2017

FONSECA, Michele Pereira de Souza da; SANTOS, Mônica Pereira dos. Culturas, Políticas e prática de Inclusão na formação de professores em Educação Física: analisando as ementas. **Rev. Movimento**,

Página: 100

FONSECA, Michele Pereira de Souza da; Santos, Mônica Pereira dos. Cultura, políticas e práticas de inclusão na formação de professores em educação física: analisando as ementas. **Movimento**, vol. 17, n.1, Rio Grande do Sul jan.-mar., 2011, pp 95-116,

FRANÇA, Inácia Sátiro Xavier de; PAGLIUCA, Lorita Marlena Freitag. **Inclusão Social da Pessoa com deficiência: conquistas, desafios e implicações para a Enfermagem**. Revista Escolar de Enfermagem, São Paulo, 2009. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/reeusp/v43n1/23>> Acesso em: 02 mai. 2018.

FRANCO, Maria Laura Puglisi Barbosa. **Representações sociais, ideologia e desenvolvimento da consciência**. Cadernos de Pesquisa. São Paulo, v.34, n.121, p.169- 186, jan. /abr., 2004.

FRANCO, Maria Laura Puglisi Barbosa. As representações sociais, ideologia e desenvolvimento da consciência. **Cadernos de Pesquisa**, v. 34, n. 121, p. 169-186, jan./abr., 2004.

FREIRE, Paulo. **PEDAGOGIA DA AUTONOMIA Saberes Necessários à Prática Educativa**. Coleção Leitura, 25ª ed. São Paulo ed. Paz e Terra, 1996 Disponível em: <<http://forumeja.org.br/files/Autonomia.pdf>>. Acesso em: 15 de mai.1996

FREIRE, Sofia. **Um olhar sobre a inclusão**. Instituto Superior D. Afonso III. Revista da Educação. Portugal, vol. XVI, nº 1, p. 5-20, 2008. Disponível em: <<http://repositorio.ul.pt/bitstream/10451/5299/1/Um%20olhar%20sobre%20a%20Inclus%C3%A3o.pdf>> Acesso em: 17 mar. 2018.

FRIAS Lincoln · As cotas raciais e sociais em universidades públicas são injustas? **Direito, Estado e Sociedade**, n. 41 p. 130 a 156 jul. /Dez 2012.

GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. São Paulo: Atlas, 2002.

GIL, Antônio Carlos. **Métodos e Técnicas de Pesquisa Social**. São Paulo: Atlas, 2011.

GOFFMAN, ERVING. **Estigma – Notas sobre a manipulação da identidade deteriorada**. 4. Ed. Rio de Janeiro: LTC, 1988.

GUEDES, Livia Couto. **Barreiras atitudinais nas instituições de ensino superior: Questão de Educação e empregabilidade**. Recife, 2007. Disponível em: <https://repositorio.ufpe.br/bitstream/123456789/4563/1/arquivo5461_1.pdf>. Acesso em: 25 nov. 2017.

GUGEL, Maria Aparecida. **A pessoa com deficiência e sua relação com a história da humanidade**. Associação Nacional dos Membros do Ministério Público

de Defesa dos Direitos dos Idosos e Pessoas com deficiência. 2008. Disponível em <http://www.ampid.org.br/ampid/Artigos/PD_Historia.php>. Acesso em: 12 abr. 2018.

JEZINE, Edineide; BRANCO, Uyguciara Veloso Castelo; HAKAMURA, Paulo Hideo. **Políticas de Acesso à Educação Superior e os desafios da Inclusão Social**. João Pessoa: Editora UFPB, 2015, p.21, 126 páginas Editora UFPB

JODELET, Denise. **Representações Sociais**. Tradução de Lilian Ulup sobre a 4ª. Ed. Rio de Janeiro: ed. UERJ, 2001. Disponível em: <<https://pt.scribd.com/doc/61566294/Representacoes-Sociais-Cap-01-Jodelet>>. Acesso em: 08 abr. 2018.

KAMIMURA, Ana Lúcia Martins. Os princípios da inclusão e exclusão: uma relação sutil. **Interações**, Belo Horizonte, v. 2, n. 2, p. 185-200, fev. 2014. ISSN 1983-2478. Disponível em: <<http://periodicos.pucminas.br/index.php/interacoes/article/view/6744>>. Acesso em:

LINO, Michelle Villaça; SILVA, Júlia Reis da; CUNHA Ana Cristina Barros da. **As representações sociais da pessoa com deficiência física sobre a sua inserção no mercado de trabalho**. Anais da 58ª reunião Anual da SBPC, Florianópolis, 2009, p.1. Disponível em: <http://www.sbpnet.org.br/livro/58ra/SENIOR/RESUMOS/resumo_959.html> Acesso em 27 mar. 2018.

MACHADO, Aquidaban F. Políticas Públicas no Estado do Bem-Estar Social e no Neoliberalismo. Alguns aspectos. **Direito em Debate**. Ano. 11, n. 20, jun./dez. 2003 p. 89. Disponível em: <<https://www.revistas.unijui.edu.br/index.php/revistadireitoemdebate/article/viewFile/739/456>>. Acesso em: 02 ago. 2017.

MARTINS, Sandra Eli Sartoreto de Oliveira; GIROTO, Claudia Regina Mosca; SOUZA, Claudio Benedito Gomide de (Org.) **Diferentes olhares sobre a Inclusão**. São Paulo: Cultura Acadêmica; Marília: Oficina Universitária, p. 21-22, 2013. Disponível em <https://www.marilia.unesp.br/Home/Publicacoes/af-livro_08_girotto.pdf> Acesso em 18 de abr. 2018.

Página: 101

MAZZOTTA, Marcos José da Silveira; D'ANTINO, Maria Eloísa Famá. Inclusão social de pessoas com deficiências e necessidades especiais: cultura, educação e lazer. **Saúde sociedade**, São Paulo, v. 20, n. 2, p. 377-389, June 2011, Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-12902011000200010&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 12 out. 2017.

MENDES, Cleberson de Lima e RIBEIRO, Sonia Maria. **Inclusão da Pessoa com Deficiência no Ensino Superior**: um estudo da produção acadêmica na área da educação. **Atos de Pesquisa em Educação**, Blumenau – vol. 12, n. 1, p.189-206 jan. /abr. 201. Disponível em: <///C:/Users/user/Downloads/5663-20506-1-PB.pdf>

MENDES, Fátima Aparecida Gonçalves. **A constituição de sujeitos com cegueira adquirida e a aprendizagem da leitura e escrita Braille**. Piracicaba, SP, 2014. Disponível em: <https://www.unimep.br/phpg/bibdig/pdfs/docs/24022015_122600_fatima.pdf> Acesso em 15 mai./2018

MINAYO, Maria Cecília de Souza (org.). **Pesquisa Social**. Teoria, método e criatividade. 18 ed. Petrópolis: Vozes, 2001. Disponível em: <http://www.faed.udesc.br/arquivos/id_submenu/1428/minayo__2001.pdf>. Acesso em: 15 jan. 2018.

MORAN, José. Por onde começar a transformar nossas escolas? In: MORAN, José. **A Educação que desejamos: Novos desafios e como chegar lá**. Cap. 6. 6ª Reimpressão. Campinas: Papirus, 2016. P. 145-165. Disponível em: <<http://www2.eca.usp.br/moran/wp-content/uploads/2017/04/come%C3%A7ar.pdf>>. Acesso em: 18 set. 2017.

NAÇÕES UNIDAS NO BRASIL – ONUBR. **Declaração Universal dos Direitos Humanos**. 2016. Disponível em <<https://nacoesunidas.org/declaracao-universal-dos-direitos-humanos/>> Acesso em: 02 jan. 2018.

NAÇÕES UNIDAS NO BRASIL – ONUBR. **Estatísticas e medidas de incapacidade: Experiências nacionais e oportunidades para a agenda de 2030 para o desenvolvimento sustentável**. Comissão de Estatística das Nações Unidas. 47.ed. Sessão. 2016. Org. UNSD. Disponível em: <<https://www.un.org/development/desa/disabilities/resources/monitoring-and-evaluation-of-inclusive-development-data-and-statistics.html>>. Acesso em: 06 mar. 2017.

NASCIMENTO, Eliane de Sousa. Atendimento educacional específico. A educação profissional: interfaces com a educação especial. In: DÍAZ, F., et al., orgs. **Educação inclusiva, deficiência e contexto social: Questões contemporâneas** [online]. Salvador: EDUFBA, 2009, pp. 289-301. Disponível em: <<http://books.scielo.org>> Acesso em 17 de mar.2018.

NASCIMENTO, Flaviano Batista do. **Condições de Acessibilidade dos Centros Acadêmicos Universitários**: criação de um instrumento de avaliação. João Pessoa, 2017. Disponível em: < <https://repositorio.ufpb.br/jspui/handle/tede/9351>>. Acesso em 23 de abr. 2018.

NASCIMENTO, S. E. A educação profissional: interfaces com a educação especial. In: DÍAZ, F., et al., orgs. **Educação inclusiva, deficiência e contexto social: questões contemporâneas** [online]. Salvador: EDUFBA, 2009, pp. 289-301. ISBN: 978-85-232-0928-5. Disponível em: SciELO Books. Acesso em: 10 jan. 2018Página: 102

NONATO, Domingos do Nascimento. **Acessibilidade arquitetônica, barreiras atitudinais e suas Interfaces com o processo de Inclusão Social das Pessoas com deficiência: ênfase nos municípios de Abaetetuba, Igarapé-Miri e Mojú/Pa, Belém**. 2013, p.143-144 Disponível em <http://repositorio.ufpa.br/jspui/bitstream/2011/7365/1/Dissertacao_AcessibilidadeArquitetonicaBarreiras.pdf> Acesso em: 23 abr. 2018.

NUNES, Camila Luciane; JORGE, Josiane de Paula. Pessoas com deficiência no mercado de trabalho contemporâneo: o abismo entre a legalidade e a realidade. Congresso Internacional de Psicologia, 2012, Maringá – PR. **Anais V**. Disponível

em: www.eventos.uem.br/index.php/cipsi/2012/paper/download/366/207. Acesso em: 20 abr. 2018.

ONU, Organização das Nações Unidas. **Declaração de Madri**. Congresso Europeu de Pessoas com Deficiência. Madri, 2003. Disponível em: <http://www.faders.rs.gov.br/legislacao/6/33>> Acesso em: 23 mai. 2017.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. 2018. **ONU cria novo símbolo para acessibilidade**. Disponível em: <https://brasil.estadao.com.br/blogs/vencer-limites/onu-cria-novo-simbolo-para-acessibilidade/>. Acesso em: 25 out. 2016.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE – OMS. **Relatório Mundial sobre a Deficiência**. Governo do Estado de São Paulo. Secretaria dos Direitos das Pessoas com Deficiência. Disponível em: http://www.pessoacomdeficiencia.sp.gov.br/usr/share/documents/RELATORIO_MUNDIAL_COMPLETO.pdf>. Acesso em 20 abr. 2018.

PEREIRA, Ana Cristina Cypriano; PASSERINO Liliana. Um Estudo sobre o Perfil dos Empregados com Deficiência em uma Organização. **Revista Brasileira de Educação Especial**. Marília, v.18, n.2, p. 245-264, Abr.-Jun., 2012. Disponível em: <https://www.lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/80207/000860354.pdf?sequence=1>>.

PONTE, Aline Sarturi; SILVA, Lucielem Chequim da. A acessibilidade atitudinal e a percepção das pessoas com e sem deficiência. **Cadernos de terapia ocupacional**, São Carlos, v. 23, n. 2, p. 261-271, UFSCar, 2015. Disponível em: www.cadernosdeterapiaocupacional.ufscar.br/index.php/cadernos/article/.../851/607> Acesso em: 31 mar. 2018.

RAMOS, Elisa Maria Rudge. **Os direitos sociais: direitos humanos e fundamentais**. Direitos Sociais. Publicação em 5 de outubro de 2012. Disponível em: <https://direitosociais.org.br/article/os-direitos-sociais-direitos-humanos-e-fundamentais/>>. Acesso em: 07 jun. 2017.

REIS, Sebastiana Lindaura de Arruda; BELLINI, Marta. **Representações sociais: teoria, procedimentos metodológicos e educação ambiental**. Acta Scientiarum. Human and Social Sciences. Maringá, v.33, n.2, p. 149-159, 2011. Disponível em: <http://periodicos.uem.br/ojs/index.php/ActaSciHumanSocSci/article/view/10256/pdf>> Acesso em: 16 de mar. 2018.

RIBEIRO, Carla Vaz dos Santos; LÉDA, Denise Bessa. **O significado do trabalho em tempos de reestruturação produtiva**. Estudos e Pesquisas em Psicologia, UERJ, RJ, ano 4, n. 2, 2. sem. 2004. Disponível em: <http://www.google.com.br/search?biw=1366&bih=662&q=artigos+sobre+significado+da+palavra+trabalho+&oq=artigos+sobre+significado+da+palavra+trabalho+&gclid=epsic.bvsalud.org/scielo>>. Acesso em: 28 julh. 2017.

SANCHES, Isabel; TEODORO, António. Da integração à inclusão escolar: cruzando perspectivas e conceitos. **Revista Lusófona de Educação**, [S.l.], v. 8, n. 8, jul. 2009. ISSN 1646-401X. Disponível em: <http://revistas.ulusofona.pt/index.php/reducacao/article/view/691>>. Acesso em: 19 set. 2017.

SANTOS, Ariwilson Gomes dos; VALENTE, José Alexandre da Silva. Fundamentos epistemológicos de representações sociais em dissertações na área de educação em ciências. Amazônia: **Revista de Educação em Ciências e Matemáticas**, [S.l.], v. 8, n. 16, p. 174-185, jun. 2012. Disponível em: <<http://www.periodicos.ufpa.br/index.php/revistaamazonia/article/view/1667>>. Acesso em: 12 jul. 2017.

SANTOS, Camilla Soares dos; SOUSA, Jorzielda Maria; PINHEIRO, Cristiane Feitosa. “**Sim, Eu Posso!**” **A Inclusão da Pessoa com deficiência no Mercado de Trabalho**: Um estudo de caso no Armazém Paraíba (Picos – PI). Universidade Federal do Piauí. 2013. Disponível em: <[http://www.leg.ufpi.br/subsiteFiles/admpicos/arquivos/files/Sim%20Eu%20Posso,%20A%20Inclusão%20da%20Pessoa%20com%20Deficiencia%20no%20Mercado%20de%20Trabalho%20-%20Um%20Estudo%20de%20Caso%20no%20Armazem%20Paraiba%20\(PI\).pdf](http://www.leg.ufpi.br/subsiteFiles/admpicos/arquivos/files/Sim%20Eu%20Posso,%20A%20Inclusão%20da%20Pessoa%20com%20Deficiencia%20no%20Mercado%20de%20Trabalho%20-%20Um%20Estudo%20de%20Caso%20no%20Armazem%20Paraiba%20(PI).pdf)>. Acesso em: 07 de jun. 2017.

SANTOS, Maria de Fátima de Souza; ALMEIDA, Leda Maria de. **Diálogos com a teoria da representação social**. Recife: Ed. UFAL; Ed. Universitária UFPE, 2005.

SANTOS, Mônica Pereira dos. O Papel do Ensino Superior na Proposta de uma Educação Inclusiva. **Revista Movimento – Revista da Faculdade de Educação da UFF**, no. 7, p. 78-91, Mai. 2003 Disponível em: <<http://www.lapeade.com.br/publicacoes/artigos/Paper%20UFF.pdf>>. Acesso em: 27 nov. 2018.

SANTOS, Sandra Maria de Carvalho; ALMEIDA, Edivânia Luiz. Agentes de Gestão de Pessoas: um relato de experiência na UFPB. In: Universidade Federal da Paraíba (UFPB). Progep. **Anais ENDP 36**. João Pessoa, 2016, p. 4. Disponível em: <endp.ifrn.edu.br/Content/Anais/EIXO1/Oral/1.pdf>. Acesso em: 14 de jul. 2017.

SASSAKI, Romeu Kazumi. Inclusão: acessibilidade no lazer, trabalho e educação. **Revista Nacional de Reabilitação (Reação)**. São Paulo, ano 12, mar./abr. 2009, p. 10-16. Disponível em: <[www.apabb.org.br/admin/files/Artigos/Inclusao – Acessibilidade no](http://www.apabb.org.br/admin/files/Artigos/Inclusao%20-%20Acessibilidade%20no%20lazer,%20trabalho%20e%20educacao.pdf)>. Acesso em: 02 jul. 2017.

SASSAKI, Romeu Kazumi. **Inclusão**: Construindo uma sociedade para todos. 7. ed. Rio de Janeiro: WVA, 2006.

SASSAKI, Romeu Kazumi. **Símbolos para deficiências na trajetória inclusiva**. Reação, ano XII, n. 66, jan./fev. 2009, p.11-17. Disponível em: <<https://acessibilidadecultural.files.wordpress.com/2011/05/simbolos-para-deficiencias-na-trajetoria-inclusiva1.pdf>> Acesso em: 11 maio 2018.

SASSAKI, Romeu Kazumi. Terminologia sobre Deficiência na era da inclusão. **Revista Nacional de Reabilitação**, São Paulo, v. 5, n. 25, p. 5-14, Mar./Abr., 2002.

Página: 104

SCHILLING Flávia; MIYASHIRO Sandra Galdino. Como incluir? O debate sobre o preconceito e o estigma na atualidade. **Educação e Pesquisa**, São Paulo, v.34, n.2, p. 243-254, maio/ago. 2008. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/ep/v34n2/03.pdf>>. Acesso em: 20 fev. 2018.

SETTON, Maria da Graça Jacintho. **A teoria do habitus em Pierre Bourdieu**. Maio/Jun/Jul, ago, n. 20, USP. Faculdade de Educação. 2002. p. 60-124.

SILVA, ABRB. Acidentes, adoecimento e morte no trabalho como tema de estudo da História. In: OLIVEIRA, TB., org. **Trabalho e trabalhadores no Nordeste: Análises e perspectivas de pesquisas históricas em Alagoas, Pernambuco e Paraíba** [online]. Campina Grande: EDUEPB, 2015, pp. 215- 240. ISBN 978-85-7879-333-3. Disponível em: <<http://books.scielo.org/id/xvx85/pdf/oliveira-9788578793333-09.pdf>>. Acesso em: 15 maio 2018.

SILVA, Lidiane Ramos da. **Políticas de Inclusão na Educação Superior: acesso e permanência de pessoas com deficiência na UFPB**. João Pessoa, 2017.

SILVA, Luciene M. da. O estranhamento causado pela deficiência: preconceito e experiência. **Revista Brasileira de Educação**, Rio de Janeiro, v. 11, n. 33, p. 424-434, Dez., 2006. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_art> . Acesso em: 15 nov. 2017.

SILVA, Luzia Gomes da. **Principais construções teóricas sobre a incidência dos direitos fundamentais nas relações privadas**. Consultas Jurídicas, Brasília-DF. 10 abr. 2013. Disponível em: <<http://www.conteudojuridico.com.br/?artigos&ver=2.42811&seo=1>>. Acesso em: 02 de jul. 2017.

SPIK, Mary Jane P. O Conceito de Representação Social na Abordagem Psicossocial. **Caderno de Saúde Pública**. Rio de Janeiro, vol. 9, n. 3, p. 300-308, jul/set, 1993, p. 300. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/%0D/csp/v9n3/17.pdf>> Acesso em: 26 de mar. 2018.

TANAKA, Eliza Dieko Oshiro. MANZINI, E. J. (Org.). Acessibilidade: um dos caminhos para auxiliar na inclusão. **Revista Brasileira de Educação Especial**, Marília, v.12, n.1, p.139-142, Jan.- Abr., 2006.

TCKESKISS, L. A. **O Materialismo Histórico em 14 Lições**. Ed. Calvino Filho , 1934, Disponível em: <<https://www.marxists.org/portugues/tematica/1922/materia/index.htm>>

UFPB - Comitê de Inclusão e Acessibilidade da UFPB. Disponível em: <http://www.ufpb.br/cia/contents/menu/apresentacao> Acesso em: 10 de jul. 2017.

UNESCO. Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura. **Declaração Mundial sobre Educação para Todos. Plano De Ação Para Satisfazer As Necessidades Básicas De Aprendizagem**. NOVA YORK, abr., 1990. Texto original em Inglês. Disponível em: <<http://www.regra.com.br/educacao/>> Acesso em: 21 de mar. 2018.

UNGLOBAL. United Nations. **Guia para Empresas sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência**. 2014. Disponível em: <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_610270.pdf > Acesso em: 20 de abr. 2018.

UNIBRASIL. **Revista Direitos Fundamentais e Democracia. Introdução.**
Disponível em: <<http://revistaeletronicardfd.unibrasil.com.br/index.php/rdfd/article/viewFile/187/179>>Acessado em 04 de jan. 2018.

APÊNDICE B – ROTEIRO PARA ENTREVISTA – SERVIDOR PÚBLICO COM DEFICIÊNCIA



UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA
CENTRO DE EDUCAÇÃO
PROGRAMA DE PÓS GRADUAÇÃO EM POLITICAS PÚBLICAS, GESTÃO E
AVALIAÇÃO DA EDUCAÇÃO SUPERIOR – MESTRADO PROFISSIONAL –
MPPGAV

DISSERTAÇÃO: O ACESSO DE SERVIDORES PÚBLICOS COM DEFICIÊNCIA NA UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA E AS BARREIRAS ATITUDINAIS NO AMBIENTE DE TRABALHO

MESTRANDA: Maria do Rosário Carvalho

ORIENTADORA: Prof.^a Dr.^a. Edineide Jezine Mesquita Araújo

ROTEIRO PARA ENTREVISTA

1-IDENTIFICAÇÃO DO (A) ENTREVISTADO (A):

1.1 Idade _____ anos:

1.2 Sexo M () F ()

1.3 Diagnóstico de Deficiência: _____

1.4 Formação _____

1.5 Ano do Concurso Público: _____

1.6 Ingresso por cotas? _____

1.7 Ano de ingresso na UFPB como servidor: _____

1.8 Função que exerce _____

1.9 Centro ou Unidade de Lotação: _____

1.10 Setor Localização _____

1.11 Tempo de Serviço Público _____

2-QUESTÕES DISPARADORAS

2.1- Ao tomar posse na UFPB, você vivenciou algum preconceito por ter deficiência?

2.2- Lembra como foi o seu primeiro dia de trabalho?

2.3- Você sabe o que são Barreiras de Acessibilidade?

2.4- Na sua percepção há impedimentos (barreiras) no desempenho de sua função? Se sim, quais?

2.5- Como você desenvolve suas atividades no ambiente de trabalho, precisa de apoio? Descreva:

2.6- O seu ambiente de trabalho oferece condições para atender a demanda de servidores com deficiência?

2.7- Na sua percepção, há impedimentos (barreiras) na interação com servidores sem deficiência de seu setor de trabalho? Se sim, quais?

2.8 O que poderia ser feito para superar as dificuldades e/ou barreiras, porventura existentes no seu ambiente de trabalho?

2.9- O que você sabe sobre o Comitê de Inclusão e Acessibilidade (CIA)?

2.10- Como você analisa a acessibilidade na UFPB com relação ao processo de inclusão do servidor público com deficiência?

2.11- Quais os desafios que o servidor com deficiência encontra no ambiente de trabalho?

2.12- Deseja acrescentar alguma sugestão ou destacar alguma observação que acha indispensável nesta entrevista?

Muito obrigada!

Pesquisadora: Maria do Rosário Carvalho

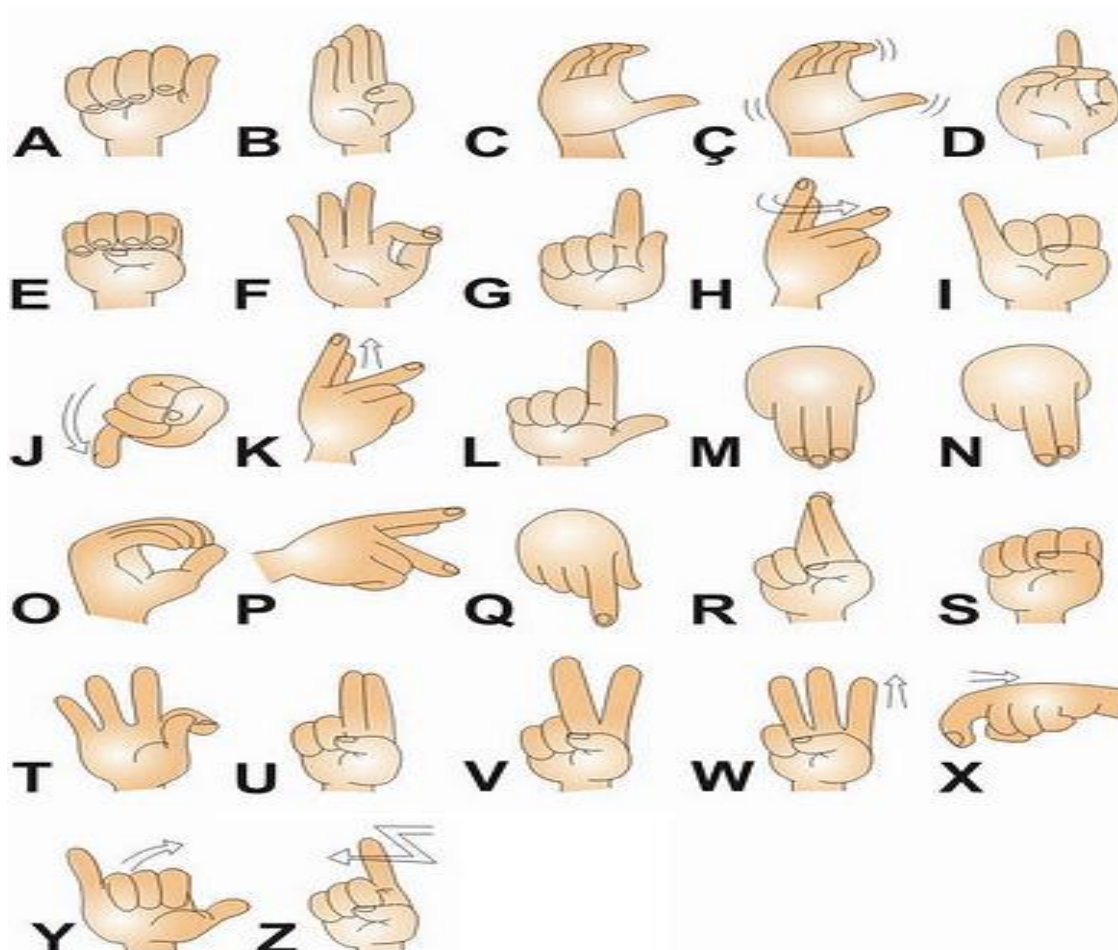
Orientadora: Prof.^a Dr^a Edineide Jezine M. Araújo

ANEXO A – ALFABETO MANUAL DATILOLÓGICO



Caro leitor,

Esta dissertação composta a partir da palavra chave Pessoas com Deficiência (PcD), não poderia deixar de registrar aqui o ALFABETO MANUAL DATILOLÓGICO da Língua Brasileira de Sinais (Libras), e a transcrição do Resumo desta pesquisa em Braille, promovendo assim a inclusão da PcD na apropriação de conhecimentos que nesta pesquisa tem um perfil específico – servidores públicos com deficiência da Universidade Federal da Paraíba.



Fonte: Disponível em: <<https://br.pinterest.com/pin/376754325066560062/o>> Acesso em: 14 de jul. 2017.

ANEXO B – PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP

UFPB - CENTRO DE CIÊNCIAS
DA SAÚDE DA UNIVERSIDADE
FEDERAL DA PARAÍBA



PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP

DADOS DO PROJETO DE PESQUISA

Título da Pesquisa: O ACESSO DE SERVIDORES PÚBLICOS COM DEFICIÊNCIA NA UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA E AS BARREIRAS ATITUDINAIS NO AMBIENTE DE TRABALHO

Pesquisador: MARIA DO ROSARIO CARVALHO

Área Temática:

Versão: 1

CAAE: 87250418.4.0000.5188

Instituição Proponente: Universidade Federal da Paraíba

Patrocinador Principal: Financiamento Próprio

DADOS DO PARECER

Número do Parecer: 2.611.204

Apresentação do Projeto:

Trata-se de um projeto de pesquisa egresso do PROGRAMA DE POS-GRADUAÇÃO EM POLÍTICAS PÚBLICAS, GESTÃO E AVALIAÇÃO DA EDUCAÇÃO SUPERIOR – MESTRADO PROFISSIONAL do CENTRO DE EDUCAÇÃO da UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA, da aluna MARIA DO ROSARIO CARVALHO, sob orientação da Profa. Dra. Edineide Jezine Mesquita Araújo.

Objetivo da Pesquisa:

Objetivo Primário:

Analisar o acesso de servidores públicos com deficiência na Universidade Federal da Paraíba e as barreiras atitudinais no ambiente de trabalho.

Objetivos Secundários:

Identificar servidores públicos com deficiência;

identificar as barreiras atitudinais que o servidor com deficiência enfrenta em seu ambiente de trabalho;

Propor iniciativas que contribuam com o efetivo exercício da função do servidor com deficiência no âmbito da UFPB.

Endereço: UNIVERSITARIO S/N

Bairro: CASTELO BRANCO

CEP: 58.051-900

UF: PB

Município: JOAO PESSOA

Telefone: (83)3216-7791

Fax: (83)3216-7791

E-mail: comitedeetica@ccs.ufpb.br

UFPB - CENTRO DE CIÊNCIAS
DA SAÚDE DA UNIVERSIDADE
FEDERAL DA PARAÍBA



Continuação do Parecer: 2.611.204

Avaliação dos Riscos e Benefícios:

Riscos:

Vale lembrar que esta pesquisa oferece riscos apenas do tipo "mínimo" (desconforto psicológico) aos participantes da mesma.

Benefícios:

Quanto aos benefícios, pretende-se com o estudo ampliar o debate acerca da inclusão da pessoa com deficiência no âmbito do serviço público federal.

Comentários e Considerações sobre a Pesquisa:

O presente projeto apresenta coerência científica, mostrando relevância para a academia, haja vista a ampliação do conhecimento, onde se busca, principalmente, analisar o acesso de servidores públicos com deficiência na Universidade Federal da Paraíba e as barreiras atitudinais no ambiente de trabalho.

Considerações sobre os Termos de apresentação obrigatória:

Todos os Termos de Apresentação Obrigatória foram anexados tempestivamente.

Recomendações:

RECOMENDAMOS QUE AO TÉRMINO DA PESQUISA, A PESQUISADORA RESPONSÁVEL ENCAMINHE AO COMITÊ DE ÉTICA EM PESQUISA DO CENTRO DE CIÊNCIAS DA SAÚDE DA UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA, RELATÓRIO FINAL E DOCUMENTO DEVOLUTIVO COMPROVANDO QUE OS DADOS FORAM DIVULGADOS JUNTO À INSTITUIÇÃO ONDE OS MESMOS FORAM COLETADOS E A PESQUISA NA ÍNTEGRA, TODOS EM PDF, VIA PLATAFORMA BRASIL, ATRAVÉS DE NOTIFICAÇÃO, PARA OBTENÇÃO DA CERTIDÃO DEFINITIVA.

Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações:

Tendo em vista o cumprimento das formalidades éticas e legais, somos de parecer favorável a execução do presente projeto, da forma como se apresenta, salvo melhor juízo.

Considerações Finais a critério do CEP:

Certifico que o Comitê de Ética em Pesquisa do Centro de Ciências da Saúde da Universidade Federal da Paraíba – CEP/CCS aprovou a execução do referido projeto de pesquisa.

Outrossim, informo que a autorização para posterior publicação fica condicionada à submissão do Relatório Final na Plataforma Brasil, via Notificação, para fins de apreciação e aprovação por este

Endereço: UNIVERSITARIO S/N
Bairro: CASTELO BRANCO CEP: 58.051-900
UF: PB Município: JOAO PESSOA
Telefone: (83)3216-7791 Fax: (83)3216-7791 E-mail: comitedeetica@ccs.ufpb.br

UFPB - CENTRO DE CIÊNCIAS
DA SAÚDE DA UNIVERSIDADE
FEDERAL DA PARAÍBA



Continuação do Parecer: 2.611.204

egrégio Comitê.

Este parecer foi elaborado baseado nos documentos abaixo relacionados:

Tipo Documento	Arquivo	Postagem	Autor	Situação
Informações Básicas do Projeto	PB_INFORMAÇÕES_BÁSICAS_DO_P ROJETO_1083922.pdf	09/04/2018 13:26:26		Aceito
Declaração de Instituição e Infraestrutura	INFRAESTRUTRA.PDF	09/04/2018 13:25:00	MARIA DO ROSARIO CARVALHO	Aceito
Projeto Detalhado / Brochura Investigador	ROSARIO_PROJETO.pdf	09/04/2018 13:23:53	MARIA DO ROSARIO CARVALHO	Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	ROSARIO_TCLE.pdf	09/04/2018 13:23:39	MARIA DO ROSARIO CARVALHO	Aceito
Outros	DECLARACAO.PDF	09/04/2018 13:17:13	MARIA DO ROSARIO	Aceito
Outros	CERTIDAO.PDF	09/04/2018 13:16:51	MARIA DO ROSARIO	Aceito
Folha de Rosto	FOLHA_DE_ROSTO.PDF	09/04/2018 13:16:28	MARIA DO ROSARIO	Aceito

Situação do Parecer:

Aprovado

Necessita Apreciação da CONEP:

Não

JOAO PESSOA, 20 de Abril de 2018

Assinado por:
Eliane Marques Duarte de Sousa
(Coordenador)