



SEÇÃO DOSSIÊ TEMÁTICO

A PRODUÇÃO CIENTÍFICA VOLTADA À ACESSIBILIDADE DA PESSOA
COM DEFICIÊNCIA VISUAL NO CONTEXTO ESCOLAR: UM RECORTE REGIONAL

Barreiras vivenciadas por servidores cegos em uma instituição pública mineira

Barriers experienced by blind public servants in a public institution in Minas Gerais

Nadir Rodrigues dos Santos¹

Josiane Pereira Torres²

RESUMO

Historicamente, as pessoas com deficiência tiveram seus direitos negligenciados em razão de atitudes capacitistas. Dentre esses direitos, o direito ao trabalho por muito tempo foi questionado devido à equivocada associação entre deficiência e competência. O acesso ao trabalho via concurso público pode ser um desafio adicional considerando o processo de seleção, que pode muitas vezes impor barreiras. Neste contexto, desenvolvemos esta pesquisa qualitativa do tipo estudo de caso, que teve como objetivo investigar, a partir da perspectiva de servidores com deficiência visual que atuam em uma Instituição Federal mineira, a presença de barreiras que influenciam no desempenho de suas funções. São apresentados resultados referentes a dois participantes com deficiência visual, os quais participaram de entrevista semiestruturada, cujo roteiro foi elaborado pelas pesquisadoras. Os dados foram categorizados e analisados com base na literatura da área. Os resultados desta pesquisa revelam que a maioria das barreiras vivenciadas pelos participantes existe devido a um modelo médico de deficiência ainda enraizado na sociedade atual. Identificamos barreiras atitudinais: chefias e colegas de trabalho ainda desconhecem a totalidade dos direitos das pessoas com deficiência no serviço público. Foram constatadas também barreiras arquitetônicas, dificuldades dos servidores durante o processo de alocação de vagas e durante as avaliações de estágio probatório. A partir das análises e reflexões, identifica-se a necessidade de as instituições públicas fortalecerem suas políticas institucionais contemplando ações e iniciativas com vistas à constituição de uma cultura inclusiva nos espaços, de modo que os servidores com deficiência sejam ouvidos em suas demandas e possam desempenhar suas funções sem barreiras.

Palavras-chave: Pessoas com Deficiência. Serviço Público. Trabalho. Capacitismo.

ABSTRACT

Historically, people with disabilities have had their rights neglected due to ableist attitudes. Among these rights, the right to work has long been questioned due to the mistaken association between disability and competence. Access to employment through public service entrance examinations can pose additional challenges considering the process, which may impose barriers. In this context, we conducted this qualitative research, a case study, aiming to investigate, from the perspective of visually impaired public employees working in a Federal Institution in the

1 Técnica Administrativa em Educação na Universidade Federal de Minas Gerais
Graduação em Pedagogia pela Universidade do Estado de Minas Gerais
E-mail: santosuemg@yahoo.com.br

2 Docente na Universidade Federal de Minas Gerais
Doutora em Educação Especial pela Universidade Federal de São Carlos
E-mail: josianetorres.ufmg@gmail.com



state of Minas Gerais, the presence of barriers influencing their job performance. Results are presented concerning two visually impaired participants who took part in semi-structured interviews, with the script elaborated by the researchers. Data were categorized and analyzed based on literature in the field. The results of this research reveal that most barriers experienced by the participants exist due to a medical model of disability still deeply rooted in current society. We identified attitudinal barriers: supervisors and colleagues still lack awareness of the full rights of people with disabilities in public service. Architectural barriers were also noticed, as well as difficulties faced by employees during the job allocation process and during probationary evaluations. Through analysis and reflections, we identified a need for public institutions to strengthen their institutional policies, contemplating actions and initiatives towards the establishment of an inclusive culture in spaces, so that employees with disabilities can be heard in their demands and can perform their duties without barriers.

Keywords: People with Disabilities. Public Service. Work. Ableism.

Introdução

De acordo com a Convenção sobre Direitos das Pessoas com Deficiência das Nações Unidas (CDPD), promulgada no Brasil através do Decreto nº 6.946 de 2009 (Brasil, 2009, art. 1º), são consideradas pessoas com deficiência “aquelas que têm impedimentos de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, os quais, em interação com diversas barreiras, podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade com as demais pessoas”. A Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (LBI), uma normativa nacional “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” (Brasil, 2015, art. 1º), reafirma essa definição.

No entanto, os direitos assegurados a essas pessoas nas normativas nacionais podem não se efetivar devido à presença de barreiras impostas nos espaços sociais. Nesse sentido, é importante pontuar que esta lei define barreiras como:

qualquer entrave, obstáculo, atitude ou comportamento que limite ou impeça a participação social da pessoa, bem como o gozo, a fruição e o exercício de seus direitos à acessibilidade, à liberdade de movimento e de expressão, à comunicação, ao acesso à informação, à compreensão, à circulação com segurança, entre outros (Brasil, 2015, art. 3, inciso IV).

Além disso, esses entraves podem ser classificados em:

- a) barreiras urbanísticas: as existentes nas vias e nos espaços públicos e privados abertos ao público ou de uso coletivo;
- b) barreiras arquitetônicas: as existentes nos edifícios públicos e privados;
- c) barreiras nos transportes: as existentes nos sistemas e meios de transportes;
- d) barreiras nas comunicações e na informação: qualquer entrave, obstáculo, atitude ou comportamento que dificulte ou impossibilite a expressão ou o recebimento de mensagens e de informações por intermédio de sistemas de comunicação e de tecnologia da informação;



- e) barreiras atitudinais: atitudes ou comportamentos que impeçam ou prejudiquem a participação social da pessoa com deficiência em igualdade de condições e oportunidades com as demais pessoas;
- f) barreiras tecnológicas: as que dificultam ou impedem o acesso da pessoa com deficiência às tecnologias (Brasil, 2015, art. 3, inciso IV).

Todas essas barreiras, independentemente de sua natureza isolada ou combinada, podem significativamente obstruir a plena inclusão das pessoas com deficiência na sociedade. É crucial ressaltar que tais obstáculos são impostos pelo ambiente e não são inerentes às próprias pessoas com deficiência. Quando são eliminados, abre-se o caminho para que essas pessoas desfrutem das mesmas oportunidades que as demais, permitindo-lhes participação plena na vida social e acesso a todos os seus direitos.

Dentre os direitos a serem assegurados no artigo 8º da Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Brasil, 2015), destacamos o direito ao trabalho como fundamental para a constituição humana e a participação na sociedade. Esse direito já está garantido na Constituição Federal de 1988, que, no artigo 6, arrola o trabalho como um dos direitos sociais e uma garantia fundamental inerente a todos os brasileiros (Brasil, [2016]). E é importante pontuar que, de acordo com o artigo 8 da Lei nº 7.853 (Brasil, 1989), “Constitui crime punível com reclusão de 2 (dois) a 5 (cinco) anos e multa [...] III – negar ou obstar emprego, trabalho ou promoção à pessoa em razão de sua deficiência”. Ou seja, o trabalho é um direito previsto para as pessoas com deficiência e sua negativa pode levar à punição nos termos da nossa legislação. Além disso, não há justificativas legais ou princípios que justifiquem manter essa exclusão, especialmente no âmbito público (Lôbo, Teixeira, 2019).

Paralelamente, com mais de três décadas de existência, a conhecida Lei de Cotas (Brasil, 1991) determina que empresas com 100 empregados ou mais são obrigadas a reservar vagas a trabalhadores com deficiência, sendo um importante mecanismo para garantir o acesso ao mercado de trabalho a essas pessoas.

Em relação ao serviço público, a Constituição Federal (Brasil, [2016]) estabelece no artigo 37, inciso VIII, que um percentual de vagas de cargos e empregos públicos será reservado para as pessoas com deficiência. Nessa direção, a Lei nº 8.112, de 1990, assegura o direito dessas pessoas à inscrição em concursos públicos. No entanto, é pertinente destacar que a redação atual da lei carece de atualização, pois reflete uma abordagem médica da deficiência, conforme segue:

§ 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, art. 5, inciso VI).



Por conseguinte, é fundamental reconhecer que as pessoas com deficiência têm o direito de concorrer em igualdade de condições, conforme o também estipulado pelo Decreto nº 9.508, de 24 de setembro de 2018, que exige a especificação das vagas reservadas nos editais e garante suportes adequados para a realização das provas em concursos públicos e em processos seletivos para a administração pública federal (Brasil, 2018).

Em 2023, o Governo Federal realizou o lançamento do novo Plano Viver Sem Limites, que engloba uma série de programas e ações voltadas as pessoas com deficiência (Brasil, 2023). Dentre eles, é possível notar iniciativas para o enfrentamento de todo tipo de violência contra as pessoas com deficiência e contra a negativa de seus direitos. Isso revela que há uma preocupação de que essas pessoas participem efetivamente dos espaços sociais sem que as barreiras se tornem impeditivas.

Sob tal perspectiva, embora neste artigo consideremos que a deficiência é resultado dos obstáculos impostos pelo meio e não algo intrínseco à pessoa, é relevante apresentar como o conceito de “deficiência visual” é tratado nas normativas nacionais, visto que os participantes do estudo são pessoas com deficiência visual. Nesse sentido, de acordo com o Decreto nº 5.296, de 2 de dezembro de 2004, define-se:

deficiência visual: cegueira, na qual a acuidade visual é igual ou menor que 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; a baixa visão, que significa acuidade visual entre 0,3 e 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; os casos nos quais a somatória da medida do campo visual em ambos os olhos for igual ou menor que 60°; ou a ocorrência simultânea de quaisquer das condições anteriores; (Brasil, 2004, art. 5, inc. I, alínea c).

A abordagem clínica da deficiência pode ser necessária para assegurar direitos, mas infelizmente também compromete o pleno acesso a alguns direitos nos espaços sociais. Por isso é igualmente importante considerar as perspectivas médica e social da deficiência para compreender plenamente a sua natureza. A deficiência não é uma experiência individual; ela é moldada tanto pela condição da pessoa quanto pelo ambiente em que esta vive. Enquanto a visão médica vê a deficiência como uma característica exclusiva da pessoa, atribuindo-lhe a responsabilidade de se adaptar à sociedade, a perspectiva social reconhece que o meio e a sociedade podem ser inacessíveis, contribuindo para a manifestação da deficiência. Segundo Diniz (2007, p. 23), “para o modelo médico, lesão levava à deficiência; para o modelo social, sistemas sociais opressivos levavam pessoas com lesões a experimentarem a deficiência.”

Nesse contexto, o objetivo deste trabalho é investigar, a partir da perspectiva de servidores com deficiência visual que atuam em uma Instituição Federal de Ensino Superior mineira, a presença de barreiras que influenciam o desempenho de suas funções. A seguir são apresentados os caminhos metodológicos adotados para obtenção dos resultados.



2 Metodologia

Esta pesquisa é caracterizada como um estudo de caso descritivo exploratório, de natureza qualitativa (Gil, 2002). Seu objetivo é identificar as possíveis barreiras experienciadas por servidores com deficiência visual ao desempenhar suas funções em uma Instituição Federal mineira, a fim de compreender a realidade dessa inserção laboral e propor ações para maximizar o sentimento de pertencimento dessas pessoas em seus ambientes de trabalho.

Para alcançar o propósito, foi utilizada a entrevista semiestruturada, guiada por um roteiro elaborado pelas pesquisadoras e cujas questões estavam alinhadas com os objetivos da pesquisa. As entrevistas foram realizadas presencialmente, em locais indicados pelos participantes. O objetivo das questões foi explorar a realidade vivenciada pelos servidores com deficiência visual, que fazem parte do quadro da instituição. Isso inclui a identificação dos obstáculos que enfrentam ao exercerem suas funções, tais como as questões de acessibilidade nos seus diferentes aspectos, a falta de recursos de tecnologias assistivas, a acessibilidade física da instituição e a atitude de professores, colegas e funcionários em relação à inclusão.

Esta pesquisa foi submetida ao Comitê de Ética em Pesquisa (COEP), conforme a Resolução 466/2012, e foi considerada aprovada em 19 de dezembro de 2022, com CAAE nº 64508422.4.0000.5149, parecer nº 5.827.565. Os participantes assinaram o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, consentindo com os propósitos da pesquisa.

Visando ao recrutamento dos participantes foi realizada uma consulta à Pró-Reitoria de Recursos Humanos da Instituição Federal e ao Núcleo de Acessibilidade e Inclusão da instituição, para apresentar a pesquisa, solicitar autorização para a sua realização e obter os contatos dos servidores com deficiência – o que foi aprovado. No Quadro 1, é possível verificar a caracterização dos participantes. Seus nomes reais foram substituídos por nomes fictícios para garantir o anonimato.

Quadro 1. Perfil dos servidores participantes

Nome Fictício e idade	Condição de deficiência	Gênero	Escolarização	Função e tempo de atuação
Hércules, 42 anos	Baixa visão	Masculino	Superior completo	Assistente Administrativo, 9 anos
Paulo, 30 anos	Cego	Masculino	Especialização	Assistente em Administração, 6 anos

Fonte: Elaborado pelas autoras com base nos dados da pesquisa (2023).

As entrevistas tiveram uma duração média de uma hora e foram gravadas em áudio. As gravações foram transcritas para análises posteriores. Na próxima seção, apresentamos os resultados e discussões da pesquisa.



3 Resultados e discussões

Nesta seção, apresentam-se os resultados e discussões a partir dos dados coletados na pesquisa. Para isso, os resultados foram organizados em três categorias:

- Trajetória até a realização do concurso público;
- Percepções quanto ao acesso ao serviço público;
- Inclusão no serviço público: desafios e vivências.

3.1 Trajetória até a realização do concurso público

O participante Paulo compartilha sua experiência pessoal de como a perda da visão afetou sua educação e adaptação ao sistema educacional tradicional. Ele menciona que, apesar de inicialmente ter se adaptado bem ao braille e tê-lo considerado útil durante a alfabetização, começou a perceber suas limitações à medida que avançava para séries mais avançadas.

Ele relata que sempre estudou em escola comum e descreve como o método tradicional de ensino, com professores escrevendo no quadro, tornava difícil para ele acompanhar o ritmo e copiar o material a tempo. Ao ingressar no Ensino Médio, sua habilidade de memorização e capacidade de aprender ouvindo e entendendo permitiram-lhe acompanhar as aulas.

No período do Ensino Superior, Paulo menciona a relutância da instituição em adotar provas digitais, devido à desconfiança de que os alunos poderiam acessar materiais não autorizados. Isso reflete uma resistência institucional à adoção de tecnologias que podem ser mais inclusivas e eficientes para alunos com deficiência visual, mostrando a falta de compreensão sobre o direito à acessibilidade desses alunos. Ele destaca sua habilidade de criar imagens mentais e fazer conexões, o que lhe permitiu superar algumas das dificuldades enfrentadas, mas também reconhece que cada pessoa com deficiência tem suas próprias necessidades e habilidades únicas. Ele expõe também sua própria capacidade de lidar com os desafios e encontrar soluções, ressaltando que sua experiência pode não ser representativa de todos os indivíduos com deficiência. Essa reflexão destaca a importância de reconhecer a diversidade de experiências dentro dessa comunidade.

Paulo compartilha sua jornada em direção ao serviço público, encorajado a considerar os benefícios, como a estabilidade financeira e a segurança no emprego. E, após a dedicação nos estudos, foi aprovado no concurso na instituição em que se encontra hoje. Ele aponta a importância de ser uma pessoa com deficiência e ocupar um cargo público, porque, nesse lugar, entende que pode influenciar positivamente e implementar mudanças sem medo de retaliação ou demissão.



O participante Hércules contou com recursos de acessibilidade para realizar a prova do concurso público, como prova ampliada, leitor e tempo adicional. Após a aprovação foi submetido a uma banca de verificação composta por professores da área da saúde e profissionais de recursos humanos.

Quando questionado a respeito das cotas para concurso público, Hércules é enfático ao afirmar:

[...] eu acho que se tivesse a inclusão [,] se ela fosse real, né, se ela fosse eficiente mesmo, não precisaria de reservar vaga [...] no meu caso, se tivesse sempre, se tiver sempre coisas ampliadas, se tivesse sempre até o próprio gabarito mesmo das provas [...] fossem ampliados. Eu acho que não precisaria não dessas cotas. Se a gente pudesse é concorrer de igual para igual. (Participante Hércules, dados da pesquisa, 2023).

Neste trecho, Hércules expressa sua visão sobre as cotas em concursos públicos, argumentando que se a inclusão fosse eficaz não haveria necessidade de reservar vagas. No entanto, não é possível uniformizar a forma de experienciar a deficiência para todos, apesar do fato de que os desafios poderiam ser mitigados se as barreiras fossem eliminadas. Diante do histórico de desvantagem enfrentado pelas pessoas com deficiência, as cotas surgem como uma medida essencial para promover a igualdade de oportunidades, sendo uma política de ação afirmativa na qual “o contato com pessoas com deficiência no trabalho passa a ser uma possibilidade real e não objeto de escolha.” (Nepomuceno, Carvalho-Freitas, 2021, p. 68).

As Ações Afirmativas, como as cotas, são de livre opção da pessoa e representam uma forma de discriminação positiva que busca mitigar os efeitos adversos das desigualdades. Tais medidas são respaldadas pela Convenção da Guatemala (Brasil, 2001), que esclarece que não é discriminatório adotar diferenciações ou preferências para promover a integração social ou o desenvolvimento pessoal de pessoas com deficiência, desde que tais medidas não restrinjam o direito à igualdade e sejam aceitas voluntariamente. Da mesma forma, a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (Brasil, 2009) sustenta que medidas específicas para alcançar a igualdade não devem ser consideradas discriminatórias. Assim, as políticas de Ações Afirmativas são essenciais para mitigar as consequências prejudiciais do preconceito e da desvantagem enfrentadas por pessoas com deficiência, e embora criticadas por muitas pessoas, devem ser mantidas e fortalecidas.

3.2 Percepções quanto ao acesso ao serviço público

Infelizmente, mesmo com todo o respaldo legal para assegurar a realização de provas, a aprovação no concurso público e a tomada de posse do cargo, as pessoas com deficiência podem enfrentar desafios relacionados ao questionamento da legitimidade desse processo, o



que não ocorre com pessoas sem deficiência. Neste sentido, defende-se que não deve ocorrer qualquer forma de discriminação baseada na deficiência durante todas as etapas do processo de ingresso até a admissão de pessoas com deficiência no serviço público. Conforme pontuado por Gugel (2007),

Não poderá o administrador inserir como critério para o cargo ou emprego público a exigência de aptidão plena, impedindo que o candidato com deficiência participe do certame ou, logrando êxito, seja nomeado. Isto porque, é o conteúdo das provas e exames, eventualmente de desempenho físico ou sensorial que determinarão a classificação do candidato já que lhe é exigido alcançar a nota mínima (Gugel, 2007, p. 219).

A partir das falas do participante Paulo, é possível identificar a complexidade da inclusão das pessoas com deficiência no ambiente de trabalho, apesar de haver leis que regulamentam sua participação. Ele destaca que a mera institucionalização não garante acesso efetivo, segundo ele “existe[m] várias leis que regulamentam, que institucionaliza[m] a inclusão da pessoa com deficiência. Mas, ter essa institucionalização não garante que essas pessoas vão ter acesso” (Participante Paulo, dados da pesquisa, 2023). A esse respeito, o participante Hércules expressa uma avaliação crítica sobre o acesso ao serviço público para pessoas com deficiência. Ele reconhece que houve avanços após a implementação de leis de acessibilidade e inclusão, mas ressalta que ainda há muito a ser feito para melhorar a situação. Ele aponta a importância da comunicação e colaboração entre empresas, serviços públicos e as próprias pessoas com deficiência a fim de garantir a permanência destas nos ambientes de trabalho.

Ou seja, a regulamentação via documentos normativos é um mecanismo de afirmação dos direitos, no entanto, segundo Lôbo e Teixeira (2019, p. 3), “mantém-se um grave descompasso entre a quantidade de pessoas com alguma deficiência na sociedade e a parcela de servidores com deficiência ocupando cargos e empregos públicos”. Além disso, na prática, as pessoas com deficiência podem experimentar situações que se configuram como barreiras e comprometem o avanço no que é preconizado em tais documentos, como, por exemplo, “despreparo das chefias e das organizações, a desconsideração das possibilidades de trabalho das pessoas com deficiência, a escassez de pessoas qualificadas para o trabalho, e dificuldades relacionadas à carreira” (Nepomuceno, Carvalho-Freitas, 2021, p. 67).

3.3 Inclusão no Serviço Público: desafios e vivências

É crucial examinar as potenciais barreiras enfrentadas por pessoas com deficiência ao iniciarem suas atividades em uma carreira pública e ao serem alocadas em determinados setores. Hércules oferece um exemplo concreto ao relatar sua experiência inicial no setor de



Patrimônio da instituição. Ele observa que esse setor pode ser inadequado para pessoas com deficiência visual devido às suas demandas, que incluem lidar, por exemplo, com inventário, fornecedores, conferência de mercadorias, notas fiscais, números e localização de placas de patrimônio. Em sua opinião, tal trabalho não é adequado para uma pessoa com deficiência visual. No caso dele, tais tarefas lhe causavam sofrimento físico e mental, pois exigiam grande esforço para serem executadas. Após um ano e dois meses, Hércules conseguiu ser realocado para outro setor onde suas habilidades pudessem ser mais bem aproveitadas. Esse episódio ressalta a importância de uma cuidadosa alocação de servidores, garantindo que o ambiente de trabalho seja acessível às especificidades de cada um, evitando assim o risco de avaliações negativas que possam erroneamente atribuir incompetência à pessoa com deficiência.

Ainda nesse contexto, o participante Paulo compartilha sua experiência pessoal de ter permanecido em sua posição atual "por falta de opção" e reforça a lógica de que há espaços e funções que são mais possíveis para as pessoas com deficiência, e que estas que "se adaptem ao posto de trabalho e não o contrário, existindo certo estereótipo de local de trabalho para cada deficiência" (Passerino, Pereira, 2014, p. 840). Segundo o entrevistado,

Antes de entrar [...] e falar assim: eu sou um servidor público e depois que eu estou lá também, que é o seguinte: *Ah, nós tentamos te lotar na escola X, na escola Y, na escola W, na escola Z, e ninguém queria te aceitar, por conta da sua deficiência.* E pelo que eu soube era[m] umas cinco escolas. (Participante Paulo, dados da pesquisa, 2023, destaque nosso).

A situação vivenciada por Paulo ilustra vividamente como as pessoas com deficiência são estereotipadas na sociedade, resultando em barreiras atitudinais que enfrentam continuamente. Isso evidencia a frequente subestimação do potencial dessas pessoas em razão da condição de deficiência. É crucial ressaltar que presumir incompatibilidade entre cargos ou funções com base na deficiência é um comportamento preconceituoso, violando o art. 7º, inciso XXXI da Constituição Federal, e o princípio fundamental do direito à igualdade consagrado em seu art. 5º, além do princípio da acessibilidade (Brasil, [2016], art. 37, inciso I). Além disso, a experiência vivenciada por Paulo revela uma atitude de discriminação em função da deficiência tanto pela pessoa que não foi incisiva em definir e adequar o setor de atuação quanto pela própria estrutura da instituição, que se mostrou inadequada. Neste sentido, concordamos com Gugel (2007, p. 223) quando afirma que

não pode ocorrer é o administrador público, com a motivação de que somente determinada unidade é adaptada, preferir ali proceder a lotação do novo servidor ou empregado público ou, ao contrário, não proceder a lotação em determinada unidade porque não é adaptada. A acessibilidade é um direito garantido constitucionalmente (Arts. 227, §2º e 244) portanto, o administrador público está obrigado ao cumprimento das regras de acessibilidade e/ou adaptações.



A respeito de situações de preconceito vivenciadas pelos servidores, Hércules compartilha a seguinte percepção, “[...] eu já reparei que, por exemplo, às vezes, quando eu estava no setor, por exemplo. Às vezes, as pessoas chegavam procurando outras pessoas para um serviço que é meu [...]” (Participante Hércules, dados da pesquisa, 2023). A fala exemplifica como as pessoas tendem a limitar as capacidades da pessoa com deficiência sem sequer conhecer a pessoa em questão.

Provavelmente a condição de deficiência visual, em ambos os participantes, os colocou, nas situações relatadas, em um status de desvantagem na visão das demais pessoas e suas competências foram questionadas. Isso torna evidente o quanto ainda convivemos com o modelo médico de interpretar a deficiência, em que a condição prevalece à frente da pessoa. E, ainda, é presente na sociedade a visão caritativa e assistencialista em relação às pessoas com deficiência. Segundo essa visão, “no lugar ocupado pelas pessoas com deficiência, não estava a possibilidade de trabalho digno, reconhecimento social e autonomia” (Passerino, Pereira, 2014, p. 833).

Nesse contexto, é relevante examinar um ponto destacado na fala de Hércules, que evidencia a dependência das pessoas com deficiência em relação à assistência de terceiros. Contudo, se houvesse acessibilidade adequada, essa dependência poderia ser reduzida, possibilitando que realizassem suas atividades com maior autonomia. Hércules menciona sua relação com um colega do mesmo setor, reconhecendo que “ele ajuda na medida do possível”, mas admite sentir timidez ao pedir ajuda, dizendo: “Assim, como eu sou pouco tímido, então, eu não pedia ajuda é um pouco mais difícil, né?” (dados da pesquisa, 2023)

Independentemente de ser uma pessoa com deficiência ou não, é comum receber apoio de colegas no local de trabalho, porém, essa dinâmica pode ser mais desafiadora à primeira. Muitas vezes essa ajuda revela a ausência de espaços acessíveis e condições que permitam a execução de tarefas com autonomia e igualdade de oportunidades para todos. Na continuidade desse diálogo com Hércules, identificamos que “a ajuda” que muitas vezes ele solicita revela que o processo não dispõe de acessibilidade.

Eu peço ajuda para trabalhar com tabela, com imagem. Lá [a] gente faz muito certificados, por exemplo, e a gente faz muito, é anexa assinatura digitalizada, [...] para essas assinaturas, eu tenho muita dificuldade sabe de trabalhar assinatura de uma forma que ela fique, não fique borrada (Participante Hércules, dados da pesquisa, 2023).

Outro ponto que merece destaque e que também aponta para as **barreiras atitudinais**, diz respeito à proximidade ou distanciamento da tarefa desempenhada com a competência e as habilidades da pessoa com deficiência. Mesmo sabendo de suas habilidades e competências, Paulo se sente subaproveitado no ambiente de trabalho. Mas isso também é consequência do modo como as pessoas com deficiência são vistas na sociedade, as expecta-



tivas são sempre niveladas abaixo das suas reais competências, o que é uma forma de **barreira atitudinal**. Paulo destaca a ausência de um mapeamento de competências que poderia direcionar seu potencial para contribuições mais significativas para a universidade.

[...] eu sou um servidor subaproveitado. Eu sou um servidor, que[,] entre aspas, custa caro para instituição, pelo que eu faço e eu poderia fazer muito mais. Eu poderia entregar muito mais valor para Universidade. É só que aqui, a gente não tem um mapeamento de competências e que seja direcionado realmente para o trabalho (Participante Paulo, dados da pesquisa, 2023).

A respeito das **barreiras arquitetônicas**, que muitas vezes estão muito presentes em espaços públicos e podem influenciar muito no deslocamento e convivência de pessoas com deficiência visual, Hércules menciona que, embora o trajeto que percorre diariamente dentro da instituição possua piso podotátil, ele acredita que há espaço para melhorias nos passeios, especialmente em relação a rachaduras e ressaltos no caminho. Ele também destaca a dificuldade de acesso ao “bandejão” devido ao trajeto longo do piso podotátil, sugerindo que adaptar as escadas poderiam beneficiar pessoas cegas.

Ao discutir o papel do Núcleo de Acessibilidade à Inclusão (NAI), Paulo destaca a importância de o foco não ser apenas nos alunos, mas também nos servidores. Ele argumenta que os funcionários com deficiência também precisam de suporte e que se o NAI fosse estruturado em partes dedicadas tanto aos alunos quanto aos servidores poderia atender melhor às necessidades de ambos os grupos.

O foco do NAI é trabalhar com aluno e a gente entende. Mas eu acho que o servidor é tão importante quanto os alunos. Porque não dividir o Núcleo de Acessibilidade à Inclusão-NAI em uma parte que trabalha com aluno e outra trabalhar com o servidor? Os servidores precisam. Às vezes, o servidor é preconceituoso, às vezes não recebe, não é só culpa dele. Ah, mas tem falta de conhecimento e falta de estrutura adequada (Participante Paulo, dados da pesquisa, 2023).

Os Núcleos de Acessibilidade nas universidades federais são resultado do Programa Incluir, que visava a institucionalização da Política de Acessibilidade nas Instituições Federais de Educação Superior (IFES), com o intuito de assegurar o direito da pessoa com deficiência à educação superior (Brasil, 2013). Desse modo, a atuação desses espaços é voltada à eliminação de barreiras e institucionalização de ações relacionadas à política de acessibilidade nesse segmento. São espaços importantes para garantir a ampliação do acesso e permanência de estudantes com deficiência no Ensino Superior, visto que esses estudantes ainda têm poucas oportunidades de ingressar nesse nível de ensino. No entanto, mesmo que muitas ações sejam mais restritas aos estudantes, as adequações arquitetônicas previstas no Programa Incluir podem beneficiar toda a comunidade da instituição. No estudo desenvolvido por Pottmeier *et al.* (2019), as autoras problematizam de modo similar a questão de as ações promovidas pela



instituição serem voltadas aos estudantes e pouca ou nenhuma atenção aos servidores com deficiência. Segundo as pesquisadoras, isso pode ocorrer pelo fato de “se tratar de algo relativamente recente e a Universidade ainda esteja se adaptando a essas novas práticas inclusivas, dentro de suas possibilidades” (Pottmeier *et al.*, 2019, p. 2384).

Nesse contexto, Paulo compartilha uma situação relacionada a sua primeira avaliação institucional enquanto servidor público.

No começo, a minha primeira avaliação de 10 meses, a minha chefe colocou [...] alguma coisa do tipo parcialmente [...] Só que o seguinte, a maioria das coisas, não dependia do Paulo e sim, da condição da instituição, da infraestrutura, suporte, essas coisas assim. Aí o NAI interceptou essa avaliação. [...] Eu não dava conta realmente das atividades. Porque era tudo físico (Participante Paulo, dados da pesquisa, 2023).

Ou seja, Paulo recebeu uma avaliação negativa, pois sua chefia imediata inicialmente atribuiu a responsabilidade parcialmente a ele por questões que, na verdade, estavam além de seu controle, como a infraestrutura e o suporte da instituição. Se houvesse a acessibilidade adequada para Paulo desempenhar suas funções, isso teria acontecido? Isso sugere uma falta de compreensão por parte da gestão sobre as barreiras enfrentadas pelas pessoas com deficiência no local de trabalho e uma possível falta de sensibilidade em relação a essas questões. A situação destaca a importância de uma abordagem mais holística na avaliação do desempenho de servidores com deficiência. Além de avaliar as realizações individuais, é essencial considerar as barreiras enfrentadas pela pessoa devido a fatores externos, como a falta de acessibilidade e adaptação no ambiente de trabalho. Ou seja, na maioria das vezes é o meio que impõe barreiras para essas pessoas.

Com base na experiência de Paulo, é fundamental ressaltar a importância dos recursos de Tecnologia Assistiva para promover a autonomia dos servidores com deficiência em suas atividades laborais. Neste sentido, Gugel (2007, p. 226) pontua que a “pessoa com deficiência nomeada terá à sua disposição todos os instrumentos necessários para bem desempenhar suas tarefas, de modo que se forem necessárias adaptações nas funções estas sejam procedidas”.

Tanto Paulo quanto Hércules compartilharam o uso desses recursos para garantir acessibilidade e execução eficaz de suas tarefas. Paulo apontou o uso do software de leitura de tela NVDA³ e, para o deslocamento interno, utiliza um serviço de carro adaptado disponibilizado pela instituição. Hércules também mencionou o uso do NVDA e um suporte de braço mecânico adaptado para posicionar sua tela de computador de 14 polegadas, fornecido pela instituição. Além disso, ele utiliza uma combinação de lente de contato, óculos e uma lupa para facilitar sua visão de perto.

³ O leitor de tela NVDA (Non-Visual Desktop Access) permite que pessoas cegas e com deficiência visual acessem e interajam com o sistema operacional Windows e muitos aplicativos de terceiros.



É crucial ressaltar que a combinação de acessibilidade e atitudes positivas em relação à inclusão de servidores com deficiência pode eliminar muitas das barreiras enfrentadas por eles. Nesse sentido, políticas institucionais de inclusão desempenham um papel fundamental, Sousa e Búrigo (2019) destacam a importância dessas políticas que vão além do período inicial de ingresso e estágio probatório do servidor com deficiência. Elas enfatizam a necessidade de políticas que acompanhem e proporcionem condições de trabalho adequadas ao longo de toda a vida funcional do servidor. No entanto, em nossa pesquisa, a partir das falas dos participantes não foi possível identificar ações efetivas para acompanhar o percurso funcional do servidor com deficiência (Sousa, Búrigo, 2019, p. 166).

Com base nos resultados dessa pesquisa e no contexto atual de participação das pessoas com deficiência na sociedade, é imprescindível analisarmos e refletirmos sobre as barreiras atitudinais que frequentemente, de maneira direta ou indireta, contribuem para a prática do Capacitismo. A partir desses relatos, podemos refletir que as pessoas com deficiência dependem, na maioria das vezes, da boa vontade das demais pessoas para permanecerem em espaços que são seus por direito. Nesse ponto, destacamos uma fala do participante Paulo (dados da pesquisa, 2023), que é muito emblemática: “Não significa que [...] as pessoas serem empáticas significa que vão te dar uma condição boa de trabalho e de acesso”.

Os participantes nos ajudam a refletir acerca de onde partimos em relação às pessoas com deficiência, onde estamos e o que podemos projetar no futuro. Paulo, por exemplo, reconhece que, embora tenha havido avanços em termos de visibilidade e conscientização sobre a diversidade, ainda existem desafios significativos no que diz respeito à efetiva inclusão das pessoas com deficiência. Segundo ele, “nós saímos de casa, nós abandonamos a caverna e estamos mais expostos. Eu acho, que é por isso, que a gente tem encontrado mais problemas, né, de preconceito” (Participante Paulo, dados da pesquisa, 2023). Nesse sentido, Hércules reforça a importância de pensar em formas de conscientizar e educar a comunidade sobre a inclusão, visando quebrar preconceitos e promover uma maior compreensão sobre o tema. Enfatiza, ainda, o papel das redes sociais e propõe a realização de mais seminários e eventos temáticos regulares para promover a conscientização, pois muitas vezes o preconceito surge da falta de conhecimento e contato direto com pessoas com deficiência. Hércules compartilha uma experiência pessoal sobre como as interações diárias, como oferecer ajuda a alguém com deficiência visual, podem ser oportunidades para aprendizado e sensibilização. Ele destaca a influência das redes sociais e o impacto que a divulgação de informações sobre deficiência pode ter na mudança de atitudes e na promoção da inclusão. Nesse sentido, entendemos que:

Urge, portanto, a necessidade de planejar, elaborar, desenvolver, gerenciar e avaliar, cooperativamente, sob a perspectiva biopsicossocial e da acessibilidade, ações orquestradas que influenciem os diversos microcontextos na revisão de suas concepções de deficiência (Torres, Cruz, Cabral, 2021, p. 557).



Nessa direção, Paulo destaca algo muito importante, que é dar voz às pessoas com deficiência. Isso porque muitas das pessoas adultas com deficiência sabem indicar quais são os recursos e ajustes necessários para garantir seus direitos em relação à acessibilidade nos espaços. Além disso, são importantes ações institucionais mais incisivas de modo a formar todos os servidores para questões sobre barreiras e acessibilidade no ambiente institucional, e ainda “haveria a necessidade de marcar nos documentos normativos da instituição questões que envolvem as diferenças humanas, incluindo a acessibilidade e as deficiências (Pottmeier *et al.*, 2019, p. 2388).

Por fim, é importante falarmos da relevância que existe na representatividade para promover uma cultura de inclusão e eliminar estigmas e preconceitos. Isso porque “a melhor forma de você aprender, de você evoluir, é perguntando e convivendo com a pessoa com deficiência” (Participante Paulo, dados da pesquisa, 2023).

Considerações finais

É importante pontuar que, neste artigo, os participantes são pessoas com deficiência visual. No entanto, não é correto afirmar que as experiências relatadas e discutidas também não se aplicam às demais condições de deficiência. Isso porque entendemos que esse preconceito, que resulta em espaços inacessíveis e atitudes negativas em relação a essas pessoas, é algo estrutural em nossa sociedade. O Capacitismo não escolhe deficiência, ele simplesmente existe pelo fato de a deficiência constantemente se manifestar mediante o grande quantitativo de barreiras. E a deficiência se torna um obstáculo porque os espaços impõem barreiras e as pessoas apresentam concepções negativas à inclusão de pessoas com deficiência na sociedade.

As experiências relatadas pelos servidores permitem fazer um paralelo com os espaços escolares. Por anos, as crianças e jovens com deficiência tiveram seu direito à escolarização em espaços comuns negado e, conseqüentemente, foram direcionadas para espaços segregados. Com a ampliação das discussões nacionais e internacionais, além dos importantes movimentos sociais das pessoas com deficiência, aos poucos as escolas comuns abriram suas portas para receber esses estudantes. No entanto, esses espaços não se modificaram para equiparar as oportunidades e garantir acessibilidade. E as conseqüências perduram até a atualidade, quando ainda precisamos repetir o óbvio e reivindicar o básico. Ainda assim, mesmo que o sistema imponha inúmeros obstáculos, as pessoas com deficiência têm avançado nas etapas de escolarização e alcançado espaços que tradicionalmente não eram imaginados como de direito delas – como é o caso do acesso ao serviço público via concurso. Mas a história se repete! Essas pessoas estão ingressando enquanto profissionais e encontrando espaços e pessoas que ainda impõem barreiras, como foi identificado a partir dos dados desta pesquisa.



A conquista de uma pessoa com deficiência ao ser aprovada em um concurso público, um objetivo almejado por muitos na sociedade brasileira, ainda não tem sido suficiente para dissipar os estereótipos associados a ela. A persistência de questionamentos sobre suas competências, a desconfiança de suas capacidades e a recusa em admitir esses indivíduos em certos setores devido à deficiência são exemplos claros de que não podemos depender exclusivamente da "simpatia" e "boa vontade" dos colegas que ocupam posições de gestão. É fundamental valorizar cada indivíduo e respeitar a diversidade humana. Infelizmente, mesmo que possa parecer clichê ou senso comum, ainda é necessário reiterar que: *todas as pessoas têm igual importância*. Esse direito existe e deve ser plenamente respeitado, conforme estabelecido pela nossa legislação.

Referências

BRASIL. [Constituição (1988)]. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Brasília, DF: Presidência da República, [2016]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Acesso em: 27 mar. 2024.

BRASIL. *Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989*. Dispõe sobre o apoio às pessoas portadoras de deficiência, sua integração social, sobre a Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência - Corde, institui a tutela jurisdicional de interesses coletivos ou difusos dessas pessoas, disciplina a atuação do Ministério Público, define crimes, e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 1989. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L7853.htm. Acesso em: 27 mar. 2024.

BRASIL. *Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990*. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. Brasília, DF: Presidência da República, 1990. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8112cons.htm. Acesso em: 27 mar. 2024.

BRASIL. *Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991*. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 1991. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm. Acesso em: 26 mar. 2024.

BRASIL. *Decreto nº 3.956, de 8 de outubro de 2001*. Promulga a Convenção Interamericana para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra as Pessoas Portadoras de Deficiência. Brasília, DF: Presidência da República, 2001. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/seesp/arquivos/pdf/guatemala.pdf>. Acesso em: 26 mar. 2024.

BRASIL. *Decreto nº 5.296 de 2 de dezembro de 2004*. Regulamenta as Leis nº 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. Brasília, DF: Presidência da República, 2004. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2004/decreto/d5296.htm. Acesso em: 26 mar. 2024.

BRASIL. *Decreto nº 6.949, de 25 de agosto de 2009*. Promulga a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, assinados em Nova York, em 30 de março de 2007. Brasília, DF: Presidência da República, 2009. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2009/Decreto/D6949.htm. Acesso em: 27 mar. 2024.

BRASIL. Ministério da Educação. *Documento orientador Programa Incluir – Acessibilidade na Educação Superior*. Brasília, DF: SECADI: SESu, 2013. Disponível em: http://portal.mec.gov.br/index.php?option=com_docman&view=download&alias=13292-doc-ori-progincl&category_slug=junho-2013-pdf&Itemid=30192#:~:text=Os%20n%C3%BAcleos%20de%20acessibilidade%20nas,10. Acesso em: 23/03/2024.

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). Brasília, DF: Presidência da República, 2015. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/Lei/L13146.htm. Acesso em: 27 mar. 2024.

BRASIL. *Decreto nº 9.508, de 24 de setembro de 2018*. Reserva às pessoas com deficiência percentual de cargos e de empregos públicos ofertados em concursos públicos e em processos seletivos no âmbito da administração pública federal direta e indireta. *Diário Oficial da União*: seção 1, Brasília, ano 155, n. 185, p. 3-4, 25 set. 2018.

BRASIL. Ministério dos Direitos Humanos e da Cidadania. *Plano Novo Viver sem Limite*. Brasília, DF: MDHC, 2023. Disponível em: <https://www.gov.br/mdh/pt-br/assuntos/noticias/2023/novembro/PlanoNacionaldosDireitosdaPessoacomDeficinciaNovoViverSemLimite.pdf>. Acesso em: 27 mar. 2024.

DINIZ, Débora. *O que é deficiência*: São Paulo: Brasiliense, 2007. (Coleção Primeiros Passos)

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

GUGEL, Maria Aparecida. Direito constitucional de ter reserva de cargos e empregos públicos em concursos públicos. In: GUGEL, Maria Aparecida; COSTA FILHO, Waldir Macieira da; RIBEIRO, Lauro Luiz Gomes (org.). *Deficiência no Brasil – uma abordagem integral dos direitos das Pessoas com Deficiência*. Florianópolis: Editora Obra Jurídica, 2007. p. 211.

LÔBO, Edilene; TEIXEIRA, Bruno Martins. A reserva de cargos e empregos públicos para as pessoas com deficiência como estratégia constitucional rumo à igualdade concreta. *Revista Eletrônica do Curso de Direito da UFSM*, Santa Maria, RS, v. 14, n. 1, p. e32608, jan./abr. 2019. DOI: 10.5902/1981369432608. Disponível em: <https://periodicos.ufsm.br/revistadireito/article/view/32608>. Acesso em: 4 abr. 2024.



NEPOMUCENO, Maristela Ferro; CARVALHO-FREITAS, Maria Nivalda de. Estereótipos de pessoas com deficiência: competência versus cordialidade na questão das cotas. *Interação em Psicologia*, Curitiba, v. 25, n. 1, abr. 2021. DOI: <http://dx.doi.org/10.5380/riep.v25i1.71219>. Disponível em: <https://revistas.ufpr.br/psicologia/article/view/71219>. Acesso em: 26 mar. 2024.

PASSERINO, Liliana Maria; PEREIRA, Ana Cristina Cypriano. Educação, Inclusão e Trabalho: um debate necessário. *Educação & Realidade*, Porto Alegre, v. 39, n. 3, p. 831-846, jul./set. 2014.

POTTMEIER, Sandra *et al.* Servidores com deficiência na universidade: barreiras para a inclusão. *Revista Ibero-Americana de Estudos em Educação*, Araraquara, v. 14, n. 4, p. 2377-2397, out./dez. 2019. DOI: <https://doi.org/10.21723/riaee.v14i4.12968>.

SOUSA, Evelise Santos; BÚRIGO, Carla Cristina Dutra. Política de inserção de servidores com deficiência na universidade: o olhar dos gestores. *Navus – Revista de Gestão e Tecnologia*, Florianópolis, SC, v. 9, n. 3, p. 156-172, jul./set. 2019.

TORRES, Josiane Pereira; CRUZ, Lilian Pinheiro da; CABRAL, Leonardo Santos Amâncio. Concepções sobre Deficiência importam? *Revista brasileira de Educação Especial*, Bauru, v. 27, e0200, p. 545-558, 2021. DOI: <https://doi.org/10.1590/1980-54702021v27e0200>.

Recebido em: 4.4.2024

Revisado em: 23.5.2024

Aprovado em: 11.6.2024