

SERVIDORES COM DEFICIÊNCIA NA UNIVERSIDADE: BARREIRAS PARA A INCLUSÃO

SERVIDORES CON DISCAPACIDAD EM LA UNIVERSIDAD: BARRERAS A LA INCLUSIÓN

DISABLED SERVERS IN THE UNIVERSITY: BARRIERS TO INCLUSION

Sandra POTTMEIER¹

Lais DONIDA²

Aline Olin Goulart DARDE³

Ana Paula SANTANA⁴

RESUMO: As pesquisas ainda são incipientes quanto à temática de servidores/funcionários/trabalhadores com deficiência, tanto na rede privada quanto no setor público, sendo necessários mais estudos sobre a inserção e a permanência desse público, relativamente recente, no mercado de trabalho. Este estudo tem como objetivo identificar e analisar as possíveis barreiras existentes no ambiente de trabalho de servidores com deficiência de uma Universidade federal do sul do Brasil. Esta é uma pesquisa de natureza qualitativa exploratória, que se utilizou de entrevistas constituídas por questionários semiestruturados aplicada a quatro servidores com deficiência. Os resultados apontam que as barreiras atitudinais, comunicacionais/linguísticas e arquitetônicas estão presentes nos discursos dos servidores, influenciando em sua permanência na instituição. Revelam que as ações institucionais ainda não conseguem incidir sobre todos os obstáculos enfrentados em suas atividades laborais cotidianas. Essas barreiras ainda não foram superadas, pois a inclusão trata-se de um processo político, pedagógico, cultural e social muito amplo. Romper com os paradigmas segregacionista e assistencialista seculares demandam ações e requerem tempo. O paradigma inclusivo é recente, as leis por si só não garantem mudanças nas atitudes das pessoas, só as regula. É necessário, portanto, a criação de uma cultura inclusiva na Universidade. As conclusões apontam para a necessidade de um acompanhamento/capacitação dos servidores de maneira mais efetiva, de modo que a instituição possa oferecer ações que incidam diretamente sobre as barreiras que se revelam em seu local de trabalho.

PALAVRAS-CHAVE: Deficiência. Servidores. Trabalho. Universidade.

¹ Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC), Florianópolis – SC – Brasil. Doctoranda en Lingüística. ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-7328-8656>. E-mail: pottmeyer@gmail.com

² Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC), Florianópolis – SC – Brasil. Doctoranda en Lingüística (UFSC). ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-3508-7030>. E-mail: lais.donida@gmail.com

³ Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC), Florianópolis – SC – Brasil. Docente de la Enseñanza Especial en el Colégio de Aplicação. Doctoranda en Lingüística (UFSC). ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-8808-8606>. E-mail: alineolin@yahoo.com.br

⁴ Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC), Florianópolis – SC – Brasil. Docente del Programa de Posgrado en Lingüística y del grado en Fonoaudiología (UFSC). Doctora en Lingüística (UNICAMP). ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-9508-9866>. E-mail: anaposantana@hotmail.com

RESUMEN: *La investigación aún es incipiente con respecto al tema de los empleados/trabajadores con discapacidad, tanto en la red privada como en el sector público, y se necesitan más estudios sobre la inserción y permanencia de este público relativamente reciente en el mercado laboral. Este estudio tiene como objetivo identificar y analizar las posibles barreras que existen en el entorno laboral de los empleados discapacitados de una universidad federal en el sur de Brasil. Esta es una investigación exploratoria cualitativa, que utilizó entrevistas consistentes en cuestionarios semiestructurados aplicados a cuatro servidores con discapacidades. Los resultados indican que las barreras actitudinales, comunicativas/lingüísticas y arquitectónicas están presentes en los discursos de los servidores, influyendo en su permanencia en la institución. Revelan que las acciones institucionales aún no pueden abordar todos los obstáculos que enfrentan en sus actividades laborales diarias. Estas barreras aún no se han superado, ya que la inclusión es un proceso político, pedagógico, cultural y social muy amplio. Romper con los segregacionistas seculares y los paradigmas orientados al bienestar toma medidas y toma tiempo. El paradigma inclusivo es reciente, las leyes por sí solas no garantizan cambios en las actitudes de las personas, solo las regulan. Por lo tanto, es necesario crear una cultura inclusiva en la Universidad. Las conclusiones apuntan a la necesidad de un monitoreo / capacitación más eficaz de los empleados, de modo que la institución pueda ofrecer acciones que aborden directamente las barreras que se revelan en su lugar de trabajo.*

PALABRAS CLAVE: *Discapacidad. Servidores. Trabajo. Universidad.*

ABSTRACT: *Research is still incipient regarding the theme of disabled employees/employees, both in the private network and in the public sector, and further studies on the insertion and permanence of this relatively recent public in the labor market are needed. This study aims to identify and analyze the possible barriers that exist in the work environment of disabled employees of a federal university in southern Brazil. This is a qualitative exploratory research, which used interviews consisting of semi-structured questionnaires applied to four servers with disabilities. The results indicate that the attitudinal, communicational/linguistic and architectural barriers are present in the discourses of the servers, influencing their permanence in the institution. They reveal that institutional actions still cannot address all the obstacles faced in their daily work activities. These barriers have not yet been overcome, as inclusion is a very broad political, pedagogical, cultural and social process. Breaking away from secular segregationist and welfare-oriented paradigms takes action and takes time. The inclusive paradigm is recent, laws alone do not guarantee changes in people's attitudes, they only regulate them. It is therefore necessary to create an inclusive culture at the University. The conclusions point to the need for more effective monitoring / training of employees, so that the institution can offer actions that directly address the barriers that are revealed in its workplace.*

KEYWORDS: *Deficiency. Servers. Job. University.*

Introducción

Acorde con el Censo de 2010 realizado por el Instituto Brasileño de Geografía y Estadística (IBGE, 2010), aproximadamente 24% de la población brasileña tiene algún tipo de

discapacidad. Eso corresponde a 46 millones de personas que presentan alguna discapacidad relacionada a la audición, visión, motricidad, cognición. Muchas de estas personas con discapacidad pueden hacer parte del mundo del trabajo.

Las personas con discapacidad, hasta la mitad del siglo pasado, eran comprendidas por la sociedad como desprovistas de capacidad, competencias y habilidades, imposibilitadas de autonomía para hacer sus elecciones en el campo educacional y laboral (CARVALHO-FREITAS; MARQUES, 2010; CAMARGO; GOULART JUNIOR; LEITE, 2017). Tratadas como “incapaces”, los empleos eran ofrecidos por sensibilidad, responsabilidad social o por iniciativa propia, principalmente por parte de pequeñas empresas, puesto que la contratación de este público no era obligatoria (COUTINHO; RODRIGUES; PASSERINO, 2017).

Con respecto a la contratación de personas con discapacidad, los cambios han ocurrido de a pocos, en función de la implementación de políticas públicas y de cambios en la forma de comprender la discapacidad, incorporando así, una perspectiva pautada en la Inclusión y en el Modelo Social de la Discapacidad (SASSAKI, 1997; BRASIL, 2008).

Basado en el derecho a la igualdad, la Constitución Brasileña (BRASIL, 1988) en su Art. 37, prevé que la legislación complementaria reservará “cuotas” para plazas y empleos públicos, asegurados también por la Ley n. 8.112/90 (BRASIL, 1990). Sin embargo, en la red privada y en la pública, tras casi veinte y nueve años de la promulgación de esta ley, el cumplimiento todavía se da solo para fines de obligatoriedad. Esta misma ley también dispone sobre el régimen jurídico de los servidores públicos civiles del país, de las autarquías y de las fundaciones públicas federales. Ella solo tiene dos citas referentes a los empleados:

Art. 5º, § 2º A las personas con discapacidad es asegurado el derecho de registrarse en certamen público para proveimiento de plazas cuyas atribuciones sean compatibles con la discapacidad de que son portadoras; para tales personas serán reservadas hasta 20% (veinte por ciento) de las plazas ofrecidas en el certamen (BRASIL, 1990, p. 12)

Art. 98, § 2º También será concedido horario especial al empleado portador de discapacidad, cuando comprobada la necesidad por junta médica oficial, independientemente de compensación de horario (BRASIL, 1990, P. 42).⁵

En el caso del sector público, la Universidad se constituye como una institución pública, la cual debería ser referencia ya sea por la contratación, formación/capacitación de

⁵ Art. 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, p. 12).
Art. 98, § 2º Também será concedido horário especial ao servidor portador de deficiência, quando comprovada a necessidade por junta médica oficial, independentemente de compensação de horário (BRASIL, 1990, p. 42).

los profesionales que ingresan por la ley de cuotas (BRASIL, 1990) y por tener una arquitectura adaptada para la persona con discapacidad por poseer el carácter de enseñanza, investigación y extensión (BRASIL, 2000; 2015).

Con relación a las empresas privadas, hay también cuotas para la empleabilidad definida por el Art. 93 de la Ley n. 8.213/91 (BRASIL, 1991). Hay también la Ley n. 10.098/00 (BRASIL, 2000) que establece normas generales y criterios básicos para la promoción de la accesibilidad de las personas con discapacidad o movilidad reducida, y la Ley n. 13.146/15 (BRASIL, 2015), legislación más actualizada, en la cual describe en su Art. 1º que:

Es instituida la Ley Brasileña de Inclusión de la Persona con Discapacidad (Estatuto de la Persona con Discapacidad), destinada a asegurar y a promover, en condiciones de igualdad, el ejercicio de los derechos y de las libertades fundamentales por persona con discapacidad, visando a su inclusión social y ciudadanía (BRASIL, 2015, p. 1).⁶

En el artículo 3º, párrafo IV, se consideran como barreras cualquier entrabe, obstáculo, actitud o comportamiento que limite o impida la participación social de la persona, así como el disfrute, la fruición y el ejercicio de sus derechos a la accesibilidad, a la libertad de movimiento y de expresión, a la comunicación, al acceso a la información, a la comprensión a la circulación con seguridad. En este artículo, las barreras se clasifican como:

- a) barreras urbanísticas: las existentes en las vías y en los espacios públicos y privados abiertos al público o de uso colectivo;
- b) barreras arquitectónicas: las existentes en los edificios públicos y privados;
- c) barreras en los transportes: las existentes en los sistemas y medios de transportes;
- d) barreras en las comunicaciones y en la información: cualquier entrabe, obstáculo, actitud o comportamiento que dificulte o imposibilite la expresión o el recibimiento de mensajes y de informaciones por intermedio de sistemas de comunicación y de tecnología de la información;
- e) barreras actitudinales: actitudes o comportamientos que impidan o perjudiquen la participación social de la persona con discapacidad en igualdad de condiciones y oportunidades con las demás personas;
- f) barreras tecnológicas: las que dificultan o impiden el acceso de la persona con discapacidad a las tecnologías; (BRASIL, 2015, p. 2).⁷

⁶ É instituída a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência), 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, p. 1).

⁷ 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;

Según Camargo, Goulart Junior y Leite (2017), muchas barreras todavía son encontradas con relación a la participación efectiva de la persona con discapacidad en el ambiente laboral, reflejo de la cultura tradicionalmente excluyente y prejuiciosa de la sociedad. Muchos estudios señalan que estas barreras son obstáculos a la plena inclusión y permanencia de las personas con discapacidad en el mercado y en el ambiente laboral (GARCIA, 2014; NEVES-SILVA; PRAIS; SILVEIRA, 2015; PEREIRA; BIZELLI; LEITE, 2017). Aunque tales estudios ya plantean algunas cuestiones, las investigaciones brasileñas todavía son incipientes con respecto al tema de servidores/funcionarios/trabajadores con discapacidad, tanto en la red privada cuanto en el sector público.

Sobre los servidores con discapacidad en la Enseñanza Superior, Pereira, Bizelli e Leite (2017), en estudio que tratan acerca del acceso y de la permanencia de servidores y docentes, subrayan que todavía

hay mucho por hacer, particularmente en lo que respecta a las actitudes cargadas de prejuicio y a la falta de preparo – humano, material y administrativo – para fornecer condiciones que permitan formas más elevadas de desarrollo de la persona con discapacidad (PEREIRA; BIZELLI; LEITE, 2017, p. 111).⁸

Las investigaciones sobre este tema reflejan la falta de adaptación y cursos de formación para que estos trabajadores con discapacidad puedan actuar en sus funciones (COUTINHO; RODRIGUES; PASSERINO, 2017; CAMARGO; GOULART JÚNIOR; LEITE, 2017; PEREIRA-SILVA; FURTADO; ANDRADE, 2018).

Entre las personas contractadas que no tienen discapacidad, las investigaciones ya señalan baja calidad de vida relacionadas al trabajo en el servicio público en las Universidades (estrese, cansancio, sobrecarga de actividades, dificultades en ajustar la vida profesional con la personal, ambiente turbulento, falta de motivación, estructura física precaria, sentimiento de desvaloración con la carrera, carga-horaria inadecuada) (GARLET; BEURON; SCHERER, 2017; ALVES BORGES, 2018). De este modo, se puede suponer que

-
- 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, p. 2).

⁸ há muito por fazer, particularmente no que diz respeito às atitudes eivadas de preconceito e à falta de preparo - humano, material e administrativo - para fornecer condições que permitam formas mais elevadas de desenvolvimento da pessoa com deficiência (PEREIRA; BIZELLI; LEITE, 2017, p. 111).

las personas con discapacidad, más allá de eso, enfrentan otros problemas relacionados a las barreras que impiden de tener garantía de condiciones igualitarias para el trabajo.

En este sentido, se plantean algunas cuestiones: ¿los servidores todavía observan algún(os) tipo(s) de barrera(s) impeditiva(s) para su plena y efectiva participación en su ambiente de trabajo? Si sí, ¿cuál(es) la(s) barrera(s) observada(s)? ¿Cómo ellos han sido amparados en la garantía de sus derechos como personas con discapacidad en la institución donde trabajan? A partir de estas consideraciones, este estudio tiene por objeto identificar y analizar las posibles barreras existentes en el ambiente de servidores con discapacidad de una Universidad Federal del sur de Brasil.

Metodología

Contextualizando la investigación en la Universidad: Participaron de esta investigación cuatro servidores de una Universidad federal del sur del país que tiene aproximadamente 5.500 profesores y técnicos. Hubo un período de 3 meses para que se pudiera tener conocimiento de que había 61 servidores con discapacidad en la Universidad, acorde con el último mapeo realizado en la institución. Sin embargo, de estos, solo 25 contactos fueron disponibles por el sector de Recursos Humanos – RH en el momento de la realización de la investigación (2016). Entre las razones por las cuales muy pocos servidores fueron contactados por el sector institucional, están: i) contactos desactualizados; ii) sin retorno de la solicitud realizada por los responsables del RH; iii) desconocimiento de contactos de los servidores.

Elección de los 4 participantes: Se realizó contacto con el sector de RH de la institución para presentación de la investigación e invitación a la participación, la cual fue aceptada. De esta forma, se solicitó por los investigadores la relación de servidores con discapacidad que actúan en la dicha institución, con caracterización de la discapacidad y datos de contacto. Sin embargo, las informaciones repasadas por el sector no presentaban detalles sobre la caracterización de las discapacidades, así como de contacto. De este modo, se realizó la solicitud de estos datos directamente con el organismo de origen en Brasilia, la cual fue atendida. A partir de eso, se obtuvo la relación de los servidores con discapacidad, con caracterización de las discapacidades y el contacto de *e-mail* de estos servidores. De estos 25 contactados, solo 4 contestaron el *e-mail* y se dispusieron a participar de la investigación.

Procedimientos de la investigación: Fueron realizadas entrevistas semiestructuradas con cuatro servidores participantes. Las entrevistas, con duración media de 30 minutos, tuvieron como temas orientadores: la inclusión del servidor con discapacidad en la Universidad, capacitación/formación/entrenamiento para actuar en su función, políticas institucionales de accesibilidad y permanencia para servidores con discapacidad. En la entrevista con servidores sordos, hubo mediación de Intérpretes de Libras/Portugués. Todas las entrevistas fueron grabadas en vídeo y/o audio y transcritas posteriormente siguiendo las normas del NURC (PRETI, 1999).

Se utilizó de Análisis de Contenido (BARDIN, 2010) para categorizar los datos para los análisis. Los datos fueron organizados en categorías elaboradas a partir de los discursos de los entrevistados: i) barreras actitudinales; ii) barreras comunicacionales/lingüísticas; iii) barreras arquitectónicas. El análisis se llevó a cabo a partir de la literatura del área investigada.

Participantes de la investigación: Los participantes recibieron siglas para identificación de sus hablas. Toda información que pudiera identificarlos fue omitida en las transcripciones.

Servidor 1 (S1): servidora sorda, 55 años, formada en Pedagogía y Doctora en Educación. Actúa como profesora en la Universidad hace 10 años.

Servidor 2 (S2): servidor con baja visión, 31 años, formado en Economía y Máster en Administración Universitaria. Actúa en la Universidad como asistente técnico administrativo hace 7 años.

Servidor 3 (S3): servidor con monoplejía (parálisis del miembro superior derecho), 28 años, en el momento de la investigación estudiaba en el grado en Ciencias Sociales. Actúa en la Universidad como asistente técnico administrativo hace 2 años.

Servidor 4 (S4): servidora con enfermedad progresiva (paraparesis espástica secundarias a la isquemia cerebral), 58 años, formada en Medicina Pediátrica y Doctora en Ciencia Médica. Actúa en la Universidad como médica pediatra hace 23 años.

Todos los participantes firmaron el Término de Consentimiento Libre y Aclarado nº 0782/2013 (Proyecto OBEDUC/CAPES – Accesibilidad en la enseñanza superior: del análisis de las políticas públicas educacionales al desarrollo de medios instrumentales sobre discapacidad e inclusión).

Resultados y discusión

A continuación, serán presentados trechos de relatos de las entrevistas de los participantes en que se evidencian las barreras aún encontradas.

Barreras Actitudinales

Para Lima y Tavares (2012), las barreras actitudinales pueden ser percibidas desde diferentes formas, entre ellas, a través de la utilización de rótulos, de adjetivaciones, de sustantivación de la persona con discapacidad como un todo incapaz. Además de eso, hay otras maneras que pueden expresar este tipo de barrera, como la manifestación de miedo, rechazo e inferiorización, piedad, “exaltación del modelo”, comparación, actitud de segregación, asistencialismo y sobreprotección, ignorancia con relación a las potencialidades de las personas, entre otras. Este tipo de barreras pueden ser expresadas por el lenguaje utilizado, por acciones u omisiones frente a de situaciones excluyentes. Las omisiones pueden ser evidenciadas, por ejemplo, en el silenciamiento sobre el tema inclusión de los servidores/profesores con discapacidad en la Universidad, como si este público todavía no existiese, o también, en número pequeño que no justifica una acción más efectiva.

El Plan de Desarrollo Institucional de esta Universidad (2015-2019) es direccionado prioritariamente a los estudiantes y no se observa mención a los servidores con discapacidad. De este modo, tampoco hay mención específica a las cuestiones de accesibilidad y barreras. Hay solo un ítem general que dice que uno de los objetivos de la Universidad es desarrollar acciones de atención a la salud en los ejes de la asistencia suplementaria, pericia oficial, promoción y vigilancia en salud, teniendo en cuenta la calidad de vida en el trabajo, el reconocimiento y la valoración de los servidores.

El Núcleo de Accesibilidad de la institución, aunque en sus objetivos tengan en cuenta la propuesta de acciones de accesibilidad e inclusión de personas con discapacidad y/o con necesidades educacionales especiales, tampoco hace alguna observación específica en la página con respecto a los empleados y su acompañamiento. Se ve aquí que hay un silenciamiento de acciones con los empleados con discapacidad, tanto en el documento oficial de la Universidad (PDI) cuanto en las políticas del Núcleo. Este silencio revela que la falta de acciones direccionadas a los servidores, ya sea por ausencia de demandas o falta de estrategias para su levantamiento. Quizás esto se he configurado todavía en la institución por tratarse de algo relativamente reciente y la Universidad todavía esté adaptándose a estas nuevas prácticas inclusivas, dentro de sus posibilidades.

Posiblemente, las barreras actitudinales son los obstáculos más presentes y que más dificultan la inclusión en la sociedad, siendo también la precursora de los demás tipos de

barreras (LIMA; TAVARES, 2012). Lima y Tavares (2012, p. 5), todavía mencionan que “la[s] barreras actitudinales ni siempre son intencionales o percibidas. Por así decirlo, el mayor problema de las barreras actitudinales están en no quitarlas, así que son detectadas”. Como se puede observar en los relatos a continuación:

S1 (2016) [...] Ocurrió hace un tiempo una reunión que era con todos los coordinadores de las carreras de licenciatura de la Universidad. [...] ¿Y qué pasó? El subcoordinador de nuestra carrera [X] presencial que es oyente fue participar en mi lugar, o sea, **yo perdí la oportunidad de participar de esta reunión.**

S3 (2016): Bueno yo... Yo creo que en realidad es incluso anterior, no el problema como yo veo, **porque el proceso de inclusión del servidor en general ya es precario**, se entiende así. **Iniciamos el trabajo medio que sin ningún entrenamiento.** Hasta que hay una... En fin, en resumen, entonces, ya es malo para el servidor en sí mismo, ahora para el servidor que sea, que tenga, que sea portador de necesidades especiales acaba siendo incluso peor en mi opinión, sabes? Yo recuerdo que **cuando entré yo tuve una reunión con dos personas que eran miembros de una comisión** que lidiaba con los servidores que entraban con discapacidad y tal por cuota de discapacidad. **Y fue la única cosa en estos dos años** que llegó así, **cerca de una inserción** y todo más. La propia legislación **así si yo no la busco yo no tengo un respaldo, ¿no?** No sé, Yo sé que el derecho que tuve en la universidad fue la cuota en el momento de rendir la prueba, entonces **había una cuota para inclusión en la hora de entrar en la Universidad. Ahora la otra legislación** [que trata de la inclusión de servidores con discapacidad], **yo confieso que no busqué mucho y ni sé si hay.** [...] **Acompañando, se está necesitando de algo, o hay alguna cuestión con relación a la salud, no, ¿no hay!**

S4 (2016): **Veo muy malo, prácticamente no hay** [y el proceso de inclusión de los servidores con discapacidad en la Universidad]. Sí, no sé si cambió algo ahora en estos últimos tiempos, pero **en el área de salud es muy complicado.** [...] Entonces, yo veo así, muy complicado. No hay preocupación, por ejemplo, de poner una plaza para persona poner el coche, que sea cubierta, por ejemplo.⁹

⁹ S1 (2016) [...] Aconteceu há um tempo atrás uma reunião que era com todos os coordenadores dos cursos de licenciatura da Universidade. [...] Daí o que aconteceu? O subcoordenador do nosso curso [X] presencial que é ouvinte foi participar no meu lugar, ou seja, eu perdi a oportunidade de participar dessa reunião.

S3 (2016): Bom eu... Eu acho que na verdade é até anterior assim, né o problema como eu vejo, porque o processo de inclusão do servidor como um todo já é precário, entende assim. A gente inicia o trabalho meio que sem nenhum treinamento. Até tem uma... Enfim, resumindo, então, já é ruim pro servidor em si, agora pro servidor que seja, que tenha, que seja portador de necessidades especiais acaba sendo até pior na minha opinião, sabe? Eu lembro que quando eu entrei eu tive uma reunião com duas pessoas que eram membros de uma comissão que lidava com os servidores que entravam com deficiência e tal pela cota da deficiência. E foi a única coisa nesses dois anos e que chegou assim, perto de uma inserção e tudo mais. A própria legislação assim se eu não procuro eu não tenho um respaldo, sabe? Não sei. Eu sei que o direito que eu tive na universidade foi a cota na hora de prestar a prova, aí tinha uma cota pra inclusão na hora de entrar na Universidade. Agora a outra legislação [que trata da inclusão de servidores com deficiência], eu confesso que não procurei muito e nem sei se tem. [...] Acompanhamento, tá precisando de alguma coisa, ou tem alguma questão com relação a saúde assim, não, não tem!

Se nota en el discurso de los empleados la presencia de diferentes barreras actitudinales que se manifiestan en el comportamiento de sus demás colegas, lo que revela una comprensión reduccionista, con discursos asistencialistas que subestiman la capacidad de las habilidades de estos servidores. Ejemplo de eso es la situación en que una reunión es agendada y no se observa la concientización de los demás presentes con relación a la falta de intérpretes y/o la exigencia de este profesional para su proseguimiento. O también cuando la institución sobrevalora la accesibilidad física, arquitectónica, en detrimento de otras barreras, tan importantes cuanto, como las barreras actitudinales y comunicacionales, puesto que como impedimento a las actividades laborales de los servidores con discapacidad, pueden también en su permanencia en el trabajo.

El servidor 3 también señala que la institución necesita de formación/capacitación y también acompañamiento para los servidores con discapacidad que ingresan en la Universidad. Acorde con él, su “capacitación” para la función que desempeña hoy se debe al *“antigo servidor que me pasó esta plaza quedó dos semanas aquí, no me entrenó muy bien tampoco era su papel, al fin y al cabo hay que tener... pienso que este es el papel del RH”*. Aunque afirmando que él no encuentra limitaciones en su ambiente laboral que se revelan por su experiencia de discapacidad, es muy importante que haya mejor acompañamiento por parte de la institución que lo emplea.

El discurso de este servidor señala para la necesidad de que las informaciones relativas a las orientaciones iniciales para el para el ejercicio del trabajo sean accesibles a los servidores acorde con su experiencia de discapacidad. La falta de estas informaciones se caracteriza como una barrera de información/comunicación. Sobre este tema, los estudios de Camargo, Goulart Junior y Leite (2017) y Eao y Silva (2012) también enfatizan las dificultades que se interponen a la permanencia en el trabajo cuando no le es ofrecido el acompañamiento/entrenamiento necesario. Estos estudios destacan el sufrimiento ocasionado por el desgaste físico o psíquico, la falta de reconocimiento de los esfuerzos en el trabajo realizado, el prejuicio relacionado a la actividad/función realizada por la persona con discapacidad, la falta de concientización sobre las barreras actitudinales que ocurren en este local.

S4 (2016): Vejo muito ruim, praticamente não existe [o processo de inclusão dos servidores com deficiência na Universidade]. É, não sei se mudou agora esses últimos tempos, mas na área da saúde é bem complicado. [...]. Então, eu vejo assim, bem complicado. Não tem preocupação, por exemplo, de colocar uma vaga pra pessoa colocar o carro que seja coberta, por exemplo.

Los participantes también mencionan acciones institucionales direccionadas a la formación/capacitación, como se ve en los relatos abajo:

S1 (2016): **Curso de formación específicamente, curso de capacitación no.** Algunas palestras que ocurrieron esporádicamente, pero curso de formación con enfoque en eso, no. Por ejemplo, cómo el profesor debe trabajar con estos alumnos, no. Es, porque, por ejemplo, el sordo-ciego necesita de un guía-intérprete, no tiene ningún curso de formación ni cómo los profesores deben comprender este alumno en aula de clase tampoco. **Creo que sería muy importante tener.** Eso si hubiera, con seguridad, los profesores tendrían interés en hacer.

S2 (2016): Que yo sepa **solo para los docentes**, yo vi allá que había un curso. Hay cursos que son solo para docentes y **hay unos para todos los técnicos. Nunca vi para los técnicos**, yo vi para los docentes, que abarca todos los con discapacidad, como ellos deben tratar personas que tienen baja visión, sordos y ciegos.

S3 (2016): No. No. **Por lo menos no incisivamente**, se han enviado [correos, comunicados]... No, nunca. El propio posgrado nunca ha enviado nada en este sentido.

S4 (2016): No. Quizás, yo no estoy muy seguro. Pero **creo que ya se ofreció algo en libras**, alguna vez. [...] Pero no me acuerdo.¹⁰

La formación continua/capacitación o entrenamiento también es importante en la función que se inscriben estos empleados pues todos ellos lidian con el público a diario. Según relataron también con respecto a la convivencia con las personas en la Universidad, perciben no haber barreras o diferenciación en el tratamiento, pues *“fue muy tranquilo”* (S2, 2016), *“y la convivencia no sentí [dificultades]”* (S3, 2016), *“por la convivencia no”* (S4, 2016). De este modo, se entiende que es necesario investimento también en la educación continua de los empleados con o sin discapacidad con miras a la promoción de acciones inclusivas, tanto relacionadas a posturas individuales como colectivas.

¹⁰ S1 (2016): Curso de formação especificamente, curso de capacitação não. Algumas palestras que acontecem esporadicamente, mas curso de formação com foco nisso, não. Por exemplo, como o professor deve trabalhar com esses alunos, não. É, porque, por exemplo, o surdo-cego precisa de um guia-intérprete, não tem nenhum curso de formação e nem como os professores devem entender esse aluno em sala de aula também não tem. Acho que seria muito importante ter. Isso se tivesse, com certeza, os professores teriam interesse em fazer.

S2 (2016): Que eu sabia só pros docentes, eu vi lá que tinha um curso. Tem cursos que são só para docentes e tem uns para todos os técnicos. Nunca vi pros técnicos, eu vi pros docentes, que dá engloba todos os deficientes, como eles devem tratar pessoas que têm baixa-visão, surdos e cegos.

S3 (2016): Não. Não. Pelo menos não incisivamente, assim, se mandou [e-mail, comunicados]... Não, nunca. A própria pós-graduação mesmo nunca mandou anda neste sentido.

S4 (2016): Não. Talvez, eu não tenho bem certeza. Mas acho que já foi oferecido alguma coisa em libras, uma vez assim. [...] Mas eu não me lembro.

S2 (2016): Entonces, **hay este grupo que acompaña los servidores**. Ellos acompañaban durante la práctica probatoria, pero a veces, creo que anualmente así, ellos incluso nos buscan para saber cómo estamos. O, a veces, ellos reciben nuevos servidores, ahí ellos preguntan mi experiencia. [...] Es incluso para ver cómo logramos comprar las cosas, esas cosas, no. Entonces ellos sí tienen un acompañamiento. [...] Es en mi caso, **como era uno de los primeros**, yo creo... [...]: Es **ya fue más difícil**, hoy ya es más simple, pero ya hay una estructura para cuidar de eso.

S3 (2016): Como yo te dije que **ya he escuchado algunos estudios en este sentido**, y entonces, yo creo que sí, que haya, solo que política de estudios o investigación puede ser que se estén primoreado o algo así, **pero en la práctica todavía no sentí eso así muy fuerte**. Entonces, deberes yo que tenemos como trabajador, ¿entiendes? Pero enfocar en la especificidad de los derechos de la persona con discapacidad. Yo sé que nosotros estamos trabajando con eso de la inclusión ya no hace tanto tiempo no, es reciente, por lo menos, eso se ha dicho, cansaba así, de forma repetitiva en los últimos tiempos. Lo que es bueno. Tenemos que siempre estar mejorando eso. Y entonces yo creo que además de estos estudios e investigaciones si ellos existen, que **yo no conozco a ninguno particularmente**, pero creo que deba tener, que **se vuelva algo palpable**, pero palpable **que alcance la persona, nosotros como grupo**, creo que es eso.

S4 (2016): ¿En el local de trabajo? No que yo sepa.¹¹

Los participantes también señalan que hay iniciativas involucrando estudios e investigaciones para la accesibilidad y permanencia de personas con discapacidad en la institución. Sin embargo, lo que se nota es que estos servidores no están seguros en afirmar si hay de hecho estas acciones, pues demuestran en sus hablas que, en la práctica, ellos todavía no se han efectuado ni para ellos ni para la comunidad universitaria. Estos servidores acabaron ingresando en sus funciones como servidores públicos por la ley de cuotas y, desde ahí, pasaron a ser acompañados o “asistidos” por estar en práctica probatoria.

¹¹ S2 (2016): Então, tem esse grupo que acompanha os servidores. Eles acompanhavam durante o estágio probatório, mas às vezes, acho que anualmente assim, eles até procuram a gente para saber como é que tá. Ou, às vezes, eles recebem novos servidores, daí eles vem perguntar a minha experiência assim. [...] É até pra ver como a gente conseguiu comprar as coisas, essas coisas, né. Então, eles têm sim um acompanhamento sim. [...] É no meu caso, como era um dos primeiros, eu acho... [...]: É já foi mais difícil, hoje já é mais simples, mas já tem uma estrutura pra cuidar disso.

S3 (2016): Ó como eu disse pra você que eu já ouvi falar alguns estudos neste sentido e tal, e então, eu acredito que sim, que tenha, só que política de estudos ou pesquisa pode ser que estejam sendo aprimorado ou coisa do tipo, mas na prática ainda não senti isso muito forte assim. Então, deveres eu sei que a gente tem como todo trabalhador, entendeu? Mas focar na especificidade dos direitos do portador com deficiência. Eu sei que a gente tá trabalhando com a coisa da inclusão já não faz tanto tempo né, é recente assim, pelo menos, isso vem sendo falado, cansava assim, de forma repetitiva nos últimos tempos. O que é ótimo. A gente tem que sempre tá aprimorando isso. E, então, eu acho que além desses estudos e pesquisas se eles existem, que eu não conheço nenhum particularmente, mas acredito que deva ter, que se torne algo palpável, mas palpável que atinja a pessoa, a gente como um todo assim, acho que é isso.

S4 (2016): No local de trabalho? Não que eu conheça.

El acompañamiento de la práctica probatoria no es un derecho exclusivo de los servidores “con discapacidad”, tal como ellos parecen imaginar, es un derecho de todos. El grupo que acompaña los servidores sigue las resoluciones para todos los docentes y servidores de la Universidad. Para servidores, no se ha encontrado una normativa específica, sino instrucciones sobre el proceso de Práctica Probatoria.

Por lo que se puede notar, los docentes o servidores con discapacidad son acompañados como cualquier otro servidor. No hay una mención específica a las personas con discapacidad. Por lo tanto, en este contexto, la forma cómo institución y servidor con discapacidad serán evaluados en este proceso, dependerá de la comprensión que el equipo de evaluación tiene sobre las “condiciones necesarias al desempeño de la función” y “el proceso de aprendizaje gradual y continuo” del servidor y la interfaz de la experiencia de discapacidad del servidor. O sea, la normativa reconoce la relación entre condiciones laborales y sujeto, pero no hay una garantía exclusiva de que al tratarse de este público estas “condiciones” sean vistas bajo la óptica de la accesibilidad y si serán comprendidos también a partir de la experiencia de la discapacidad.

Si el conocimiento sobre inclusión y sus desdoblamientos estén atravesados en las posturas y prácticas institucionales por medio de formación a los demás servidores, incluso los que componen los equipos de evaluación de la práctica probatoria, estaría implícito que las cuestiones que entornan la discapacidad serían abordadas de esta forma. Pero como estas posturas y prácticas todavía están en proceso de construcción en la Universidad con algunas iniciativas, habría la necesidad de marcar en los documentos normativos de la institución cuestiones que involucran las diferencias humanas, incluyendo la accesibilidad y las discapacidades.

Así, se puede decir que aunque haya algunas iniciativas institucionales, todavía son incipientes, lo que señala para la necesidad de invertir en la consolidación de acciones que generen cambios de posturas y prácticas en las relaciones laborales en que hacen parte personas con discapacidad y sin discapacidad. Se nota que todavía en el siglo XXI, barreras actitudinales que corresponden a la marginalización de las diferencias, todavía son encontradas. O sea, son un reflejo de ideologías históricamente constituidas y que marcaron la exclusión de las personas con discapacidad y que hoy se legitiman en actitudes aún más asistencialistas que inclusivas (BEYER, 2013).

Barreras comunicacionales/lingüísticas

Las barreras comunicaciones/lingüísticas son obstáculos que se interponen entre la persona con discapacidad y las demás y que impiden la plena comunicación, ya sea por la dificultad en el repase de informaciones o por la utilización de una lengua (todavía) minoritaria, como la Libras (GARCIA, 2014). Las barreras comunicacionales están directamente relacionadas a las barreras tecnológicas, considerando que las formas de acceso a la tecnología involucran lenguaje de información, conforme siguen los relatos:

S1 (2016): **Entonces, depende mucho del local.** Sin embargo, **tenemos algunas dificultades.** Por ejemplo, en la secretaría de curso [X], **las asistentes administrativas no saben la lengua de señas [...]** **El problema que nosotros encontramos es realmente la barrera comunicacional. [...]** Nosotros tenemos algunas orientaciones de la coordinación de accesibilidad educacional, pero nosotros, **la principal barrera tratándose del área de la sordera y de la sordo ceguera es la cuestión comunicacional, la barrera comunicacional.** **Entonces, nosotros no tenemos acceso a las informaciones a la medida que los oyentes tienen. Nosotros necesitamos todo el tiempo hacer esfuerzo en doble para tener acceso a estas informaciones.** Entonces, es un problema que enfrentamos, **es un problema muy grave en la Universidad actualmente es la cuestión de la falta de intérpretes. [...]** Entonces, ya hace más de cinco años que yo fui efectuada como profesora, **pero solo ahora que yo logré hacer un proyecto, llenar un formulario de proyecto para lograr beca de investigación. Porque un profesor vino y se sentó conmigo y me orientó,** pero el mundo todavía, él es todo muy volcado a la cultura oyente. Entonces tenemos estos entrabes. Este tipo de dificultad. Entonces, la dificultad es que todos, el documento, todo es en portugués. El portugués para nosotros es la L2, es la segunda lengua, entonces, es una vez más, la barrera comunicacional o de informaciones.

S2 (2016): Sí: cuando yo entré en la [institución]... **no había todavía una sistematización así, era muy precario.** Pero después tras unos tres, cuatro años, se formó un equipo multidisciplinario así no, con médicos y personas de la secretaria de gestión de personas que acompañaron de ahí los casos de todos los servidores que entraron en la [institución], así. Pero yo tuve las cosas que yo necesité así, las:: adaptaciones no, yo logré eso hasta:: rápido así, por la necesidad incluso para poder trabajar [...] Hoy ya logré todo que yo necesitaba para adaptar así, **tanto lupas, lupas electrónicas, los teclados, la computadora, todo está adaptado para mí. Pero cuando yo entré, yo tuve que providenciar en realidad. No tenía, cuando yo entré no estaba preparado todavía. [...]** Ellos no tenían ningún preparo cuando yo entré, ellos no tenían nada así. **No tenían esta política.** Después de unos tres años ellos empezaron. Ahí yo logré muchas cosas. [...] Más por falta de esta adaptabilidad de las herramientas tecnológicas así, que yo tuve que providenciar no.¹²

¹² S1 (2016): Então, depende muito do local. No entanto, a gente tem algumas dificuldades. Por exemplo, na secretaria de curso [X], as assistentes administrativas não sabem língua de sinais [...]. O problema que a gente encontra é realmente a barreira comunicacional. [...] A gente tem algumas orientações da coordenadoria de acessibilidade educacional, mas a gente, a principal barreira tratando-se da área da surdez e da surdocegueira é a questão comunicacional, é barreira comunicacional. Então, a gente não tem acesso as informações na medida que os ouvintes têm. A gente precisa o tempo todo fazer esforço dobrado para ter acesso a essas informações.

La servidora sorda, docente en una carrera de grado, señala obstáculos en la comunicación del servidor sordo y/o con sordo-ceguera en la relación con los demás servidores y con la comunidad universitaria. Lo que implica afirmar que ella es perjudicada en su función, pues acaba perdiendo informaciones importantes para su actuación en la institución, principalmente tratándose de reuniones en que es solicitada como coordinadora de la carrera.

Otro obstáculo revelado por la servidora es relacionado a la Lengua Portuguesa escrita y de géneros escritos de esta lengua, propios de la esfera de actividad en que actúa (proyectos, formularios). En este contexto, también el Portugués oral es reclutado como lengua privilegiada en las prácticas burocráticas realizadas en la institución (reuniones, comunicación con otros servidores y profesionales) en detrimento de la Libras, que es su primera lengua (L1), lo que acaba por constituirse como otro impeditivo lingüístico, dado que estos géneros no están disponibles también en su L1.

Es importante señalar que la institución de la cual los servidores de esta investigación hacen parte posee traductores/intérpretes de Libras/Portugués que pueden ser solicitados cuando se necesita. Sin embargo, la cantidad de profesionales que la institución dispone todavía es incipiente para lograr atender toda la demanda. Con eso, hay obstáculos para la plena participación y ejercicio de la función profesional de la servidora. Se percibe, así, que además de barreras comunicacionales, hay barreras actitudinales que se revelan en el cotidiano, impidiéndola de participar de actividades profesionales diarias. Se percibe que la Libras, derecho lingüístico de la persona sorda, todavía no está siendo garantizada por la institución.

Então, é um problema que a gente enfrenta, é um problema gravíssimo na Universidade atualmente é a questão da falta de intérpretes. [...] Então, já tem mais de cinco anos que eu fui efetivada enquanto professora, mas somente agora que eu consegui fazer um projeto, preencher um formulário de projeto pra conseguir bolsa de pesquisa. Porque um professor veio sentou comigo e me orientou, mas o mundo ainda, ele é todo muito voltado pra uma cultura ouvinte. Então, a gente tem esses entraves. Esse tipo de dificuldade. Então, no nosso caso, a dificuldade é que tudo, o documento, tudo é em português. O português para gente é a L2, é segunda língua, então, é mais uma vez, a barreira comunicacional ou de informações.

S2 (2016): É: quando eu entrei na [instituição]... não tinha ainda uma sistematização assim, era bem precário. Mas depois passados uns três, quatro anos foi formada uma equipe multidisciplinar assim né, com médicos e pessoas lá da secretaria de gestão de pessoas que acompanharam daí os casos de todos os servidores que entraram na [instituição], assim. Mas eu tive as coisas que eu precisei assim, as:: adaptações né, eu consegui isso até:: rápido assim, pela necessidade mesmo para poder trabalhar [...] Hoje já consegui tudo que eu precisava para adaptar assim, tanto lupas, lupas eletrônicas, os teclados, o computador, tudo tá adaptado para mim né. Mas quando eu entrei, eu tive que providenciar na verdade. Não tinha, quando eu entrei não tava preparado ainda. [...] Eles não tinham nenhum preparo quando eu entrei, eles não tinham nada assim. Não tinham essa política. Depois de uns três anos daí eles começaram. Aí eu consegui bastante coisas assim. [...] Mais por essa falta de adaptabilidade das ferramentas tecnológicas assim, que eu tive que providenciar né.

Cabe subrayar que todavía hay ciertas confusiones y/o incomprendiones con respecto a la dicotomía inclusión/exclusión en la sociedad y, particularmente en el mercado laboral. De esta forma se hace necesaria una discusión más amplia y más explícita para categorías que tratan de la *diferencia* y de la *descalificación social* para más allá de las luchas de clase y de las desigualdades (FILLMANN; ZANOTELLI; BALDIN; CAPONI, 2005). En este sentido, lo que depende de S1 es que hay una naturalización también por parte de los actores sociales que circulan en aquél ambiente institucional en no “darse cuenta” que hay una barrera, la de la comunicación, para que haya efectivamente la inclusión de esta persona en el ambiente laboral.

Hablar *de la y sobre la Libras* es algo relativamente reciente. Una nueva lengua, todavía poco difundida, que todavía está en fase de producción de políticas lingüísticas para que gane consistencia y sea prestigiada socialmente (SEVERO, 2013; DONIDA, 2018). Aunque la institución siendo un polo de formación de sordos con grado en Letras-Libras, de profesores e intérpretes de Libras, oferta de cursos de lengua de señas para todos de la comunidad universitaria, aun así presenta huecos. O sea, en esta institución los sordos todavía necesitan señalar su lugar, ya sea como estudiante o como servidor público como forma de minimizar esta asimetría en la comunicación.

El discurso del servidor 2 señala también que su gran desafío fue lograr adecuaciones para que pudiera actuar en su función como técnico-administrativo. Señala que la Universidad no estaba preparada para dar asistencia. O sea, no partió de la institución inicialmente dejar el ambiente para que este pudiera actuar en su función.

Él enfatiza todas las “adaptaciones” logradas para desarrollar sus actividades: “*tanto [de] lupas, lupas electrónicas, los teclados, la computadora [...] Pero cuando yo entré, yo tuve que providenciar en realidad. No tenía, cuando yo entré no estaba todavía preparado. [...] Ellos no tenían ningún preparo cuando yo entré, ellos no tenían nada así*”. Aquí la barrera física no permitió a este servidor la garantía plena en la ejecución de sus actividades en un primer momento, tan luego ingresó en su función, por no haber instrumentos propios para una persona con baja-visión.

Estudios como los de Bittencourt y Fonseca (2011) y de Silva (2018) revelan que el desconocimiento sobre las tecnologías accesibles a ser utilizadas y proporcionadas a las personas ciegas y con baja-visión todavía son barreras (actitudinales y arquitectónicas) que necesitan ser superadas. Muchos prejuicios se originan de la idea de que estas personas no lograrían desarrollar sus actividades (sean ellas técnicas-administrativas, de docencia, u otras) por no tener la visión (percibida como de extrema necesidad en estos contextos).

Lo que señalan los estudios anteriores es que la tecnología se ha desarrollado mucho en los últimos años, posibilitando una gama de instrumentos que potencializan y posibilitan el pleno desarrollo de cualesquiera actividades laborales exigidas. La barrera comunicacional antes tenida como un entrabe por estar relacionada de modo general solo a la utilización del braille, pasó a ser resignificada y, hoy cuenta, además del braille, con otras prácticas de literacidad digitales que favorecieron la inserción de las personas con ceguera y/o baja-visión en el mercado laboral, así como en sus actividades de vida diaria.

Barreras arquitectónicas

Las barreras arquitectónicas son obstáculos que dificultan el acceso social a los espacios, ya sea la locomoción en ambientes externos, o acceso a los medios de locomoción y demás construcciones o la utilización de ambientes internos (GARCIA, 2014). El discurso de la servidora 4 enfatiza la dificultad de acceso y accesibilidad en los ambientes institucionales, como se puede observar en el relato:

S4 (2016): Muy complicado de verdad, por ejemplo, en el Centro [X] aquí, hay una plaza para todos, no solo funcionarios, una plaza para estacionamiento de deficiente físico que queda afuera. Es:: hay **un acceso que es terrible, vereda muy mala, toda llena de agujeros**. Esta una plaza está siempre ocupada. Entonces, aquí en el propio [X], **fueron caso 20 años para lograr una plaza para mí**, lo crea o no. **Es siempre enviando memorando, diciendo que era importante**. Antes cuando yo no utilizaba el andador, yo necesitaba tener un pasamos para apoyarme. **Este pasamanos fue una demora para lograr. Muy difícil también**. Entonces, no, **el ambiente terrible**. Ya tuve dos quedas. Ya tengo parecer de la Seguridad del Trabajo diciendo que este suelo es inadecuado, él suelta y traba el pie. No es solo para mí, todos se caen aquí, no, que tenía que cambiar el piso. No se ha cambiado, aunque teniendo el parecer de la Seguridad del Trabajo. [...] Entonces, en día de lluvia nosotros siempre nos mojamos. Así, ahora que yo logré aquél un rincón aquí cerca, ahí yo puedo estacionar al revés y ahí, yo me mojo poco. Pero así, entonces las otras plazas cuando yo pedía, era siempre del otro lado de la calle, con problema, con baldosa, con arena que resbala, que car, que día de lluvia se moja, entonces...¹³

¹³ S4 (2016): Bem complicado mesmo, por exemplo, no Centro [X] aqui, existe uma vaga pra todo mundo, não só funcionários, uma vaga pra estacionamento de deficiente físico que fica no lado de fora. É:: tem um acesso que é horrível, calçada super ruim, toda cheia de buraco. Essa uma vaga sempre ocupada. Então, aqui no próprio [X], foram quase 20 anos pra conseguir uma vaga para mim, acredite se quiser. E sempre mandando memorando, dizendo que era importante. Antes quando eu não usava o andador, eu precisava ter um corrimão pra me apoiar. Esse corrimão foi uma novela para conseguir. Muito difícil também. Então, né, o ambiente horrível. Já tive duas quedas. Já tenho parecer da Segurança do Trabalho dizendo que esse piso é inadecuado, ele solta e tranca o pé. Não é só pra mim, todo mundo cai aqui, né, que tinha troca o piso. Não foi trocado, mesmo tendo o parecer da Segurança do Trabalho. [...]. Então, no dia de chuva a gente sempre se molha. Assim, agora que eu consegui aquele um cantinho aqui perto, ai eu consigo estacionar de ré e aí, eu me molho pouco. Mas assim, então as

Conforme ella señala, siente muchas dificultades con respecto a su movilidad en la institución en que actúa. Ella se queja que el proceso de inclusión de los servidores con discapacidad en la Universidad es “*muy malo, prácticamente no hay*”. Refuerza que en su trayecto, o sea, del estacionamiento donde deja su coche hasta su local de trabajo, la “*vereda siempre mala, toda llena de agujero*”. Trabajadora hace 23 años en la institución, afirma que “*fueron casi 20 años para lograr una plaza [en el garaje] para mí*”.

Se observa que las cuestiones burocráticas acabaron impidiendo que fueron hechas las adecuaciones para que esta servidora en un tiempo menor que 20 años. En este sentido, acciones como esta, o sea, sencillas, es que podrían contribuir para la locomoción de la servidora con más seguridad, han dejado por desear cuando se trata de personas con discapacidad física. La accesibilidad en el local de trabajo se ha presentado de modo muy restricto, lo que no ha permitido a ella condiciones de igualdad y autonomía cuando comparado a los demás funcionarios. Por lo tanto, se supone que tales barreras actitudinales se revelan como obstáculos que podrían haber disminuido el tiempo de espera (20 años) para las adaptaciones necesarias a la accesibilidad en los ambientes institucionales, también por falta de conocimiento de aquél que la emplea, la Universidad.

Acorde con lo que enuncian los sujetos investigados, estos todavía encuentran muchos obstáculos en el día a día en su local de trabajo. Ya sea por las barreras comunicacionales/lingüísticas en el caso de sordos, o por no haber equipamientos para adecuaciones para uso del servidor que tiene baja-visión, o por la locomoción de una servidora que usa andador.

Los discursos de los participantes señalan que el proceso de inclusión todavía no se efectúa en la práctica diaria de trabajo en la Universidad. Estos servidores públicos ingresaron por medio de la ley que prevé cuotas, pero ella no trae consigo mecanismos que tengan en cuenta el acompañamiento de la accesibilidad y permanencia de estos servidores en su local de trabajo. Como resistencia a esta falta de mecanismos de acompañamiento, fue generado en estos servidores un discurso que revela el deseo en que apoderarse de derechos igualitarios, de ser ciudadanos respetados en sus diferencias también en el espacio social del trabajo.

Lo que se puede notar es que estos servidores no se sienten completamente insertados en su ambiente laboral cuando señalan la necesidad de cursos de capacitación para actuar en sus áreas acorde con su deficiencia/condición funcional (ANGELUCCI, 2002). Se considera

outras vagas quando eu pedía, era sempre do outro lado da rua, com problema que né, com lajota, com areia que escorrega, que cai, que dia de chuva se molha, então...

que a pesar de muchas discusiones, luchas y avances advenidos con las políticas de inclusión y también cuanto al mercado laboral, todavía hay fragilidades por parte de la institución y de los demás profesionales relacionadas a la oferta de mecanismos de permanencia de estos profesionales con discapacidad en los de trabajo. Por lo tanto, todavía hay barreras a ser identificadas y superadas en el campo profesional que merecen la atención de la gestión, de especialistas del área y de la investigación en la institución.

Consideraciones finales

La inclusión no se restringe solo al acceso y a la accesibilidad de las personas con discapacidad a los ambientes educacionales y al mercado laboral. Las condiciones de permanencia de estas personas están relacionadas directamente a las barreras encontradas en los locales en que se insertan. Muchos estudios revelan que, en el mercado laboral, las instituciones que optan por ofrecer un acompañamiento/capacitación/formación a su funcionario con discapacidad disminuyen las barreras y el sufrimiento de esta persona para desarrollar sus actividades laborales. Estas investigaciones también señalan la relevancia de acciones que integren todos en la institución con miras a disminuir las barreras y favorecer ambientes más inclusivos (ÁVILA-VITOR; CARVALHO-FREITAS, 2012; PEREIRA-SILVA; FURTADO; ANDRADE, 2012; CAMARGO; GOULART JUNIOR; LEITE, 2017; COUTINHO; RODRIGUES; PASSERINO, 2017).

Cabe decir que en las discusiones sobre los espacios inclusivos y las políticas de inclusión, o sea, del amplio derecho de la persona con discapacidad ejercer su autonomía y ciudadanía, del derecho al trabajo y a la educación, todavía hay pocos estudios que versen sobre el servidor con discapacidad en las instituciones públicas de Educación Superior.

A partir de los discursos de los servidores, se desprende que las acciones todavía se muestran incipientes para garantizar el pleno desarrollo de sus actividades laborales, su inclusión y su permanencia en la institución. Eso porque las barreras actitudinales, arquitectónicas y comunicacionales/lingüísticas se muestran todavía más presentes y son obstáculos por superar, pues la inclusión se trata de un proceso político, pedagógico, cultural y social muy amplio. Romper con los paradigmas segregacionistas y asistencialista seculares demanda acciones y requieren tiempo. El paradigma inclusivo es reciente y las leyes por si solas no garantizan cambios en las actitudes de las personas, solo las regula. Es necesario, por lo tanto, la creación de una cultura inclusiva en la Universidad.

Esta investigación reveló que todavía hay fragilidades en lo que respecta a la efectución en la práctica de las leyes de la inclusión en vigor tratándose de la inclusión del servidor con discapacidad en la Universidad, de su accesibilidad cuanto a la estructura, de su capacitación/formación/entrenamiento para actuar en su función, de las políticas institucionales de accesibilidad.

Por otro lado, también señaló iniciativas y caminos para avances. Algunos cambios en este sentido pueden ser realizados institucionalmente de modo a modificar el acompañamiento de estos servidores con vías a ofrecerles mejoras en las condiciones de permanencia que inciden directamente sobre su local de trabajo. A empezar por la necesidad de un mapeo de estos servidores con detalles sobre el local de actuación, contacto, caracterización de la deficiencia, levantamiento de las barreras identificadas en su ambiente de trabajo y planeamiento de acciones para romper estas barreras, así como, a partir de eso, el acompañamiento/capacitación de forma sistemática.

AGRADECIMIENTOS: Agradecemos a la agencia de fomento CAPES.

REFERENCIAS

- ALVES BORGES, E. **Qualidade de vida no trabalho e intenção de rotatividade:** estudo com servidores de uma instituição pública de ensino superior. 2018. 116 f., il. Dissertação (Mestrado Profissional em Administração), Universidade de Brasília, Brasília, 2018. Disponível em: http://repositorio.unb.br/bitstream/10482/32412/1/2018_EuridesAlvesBorges.pdf. Acesso em: 09 mar. 2019.
- ANGELUCCI, C. B. **Uma Inclusão Nada Especial:** apropriações da política de inclusão de pessoas com necessidades especiais na rede pública de educação fundamental do Estado de São Paulo: s. n., 2002. 171 p. Dissertação (mestrado) – Instituto de Psicologia da Universidade de São Paulo. Departamento de Psicologia da Aprendizagem, do Desenvolvimento e da Personalidade. Disponível em: <https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/47/47131/tde-17082006-154028/publico/UMAINCLUSAONADAESPECIALAngeluccimestrado.pdf>. Acesso em: 08 fev. 2019.
- AVILA-VITOR, M. R. do C.; CARVALHO-FREITAS, M. N. de. Valores organizacionais e concepções de deficiência: a percepção de pessoas incluídas. **Psicol. cienc. prof.**, Brasília, v. 32, n. 4, p. 792-807, 2012. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1414-98932012000400003&lng=en&nrm=iso. Acesso em: 27 nov. 2018.
- BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. 4. ed. Lisboa: Edições 70, 2010.

BEYER, H. O. **Inclusão e avaliação na escola**: de alunos com necessidades educacionais especiais. 4. ed. Porto Alegre: Mediação, 2013.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília: Imprensa Oficial, 1988. Disponível em:
http://www.senado.gov.br/legislacao/const/con1988/CON1988_05.10.1988/CON1988.pdf. Acesso em: 08 fev. 2019.

BRASIL. **Lei n. 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. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8112cons.htm. Acesso em: 08 fev. 2019.

BRASIL. **Lei n. 8.213, de 24 de julho de 1991**. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Brasília. Disponível em:
http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8213cons.htm. Acesso em: 08 fev. 2019.

BRASIL. **Lei n. 10.098, de 19 de dezembro de 2000**. 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 Disponível em:
http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/110098.htm. Acesso em: 08 fev. 2019.

BRASIL. **Política Nacional de Educação Especial na Perspectiva da Educação Inclusiva**. Ministério da Educação - Secretaria de Educação Especial. Educação Inclusiva. Brasília, 2008. Disponível em: <http://www.mec.gov.br>. Acesso em: 08 fev. 2019.

BRASIL. **Lei n. 13.146, de 6 de julho de 2015**. Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). Brasília. Disponível em:
http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2015/Lei/L13146.htm. Acesso em: 08 fev. 2019.

BITTENCOURT, Zelia Zilda Lourenço de Camargo; FONSECA, Ana Maria Ribeiro da. Percepções de pessoas com baixa visão sobre seu retorno ao mercado de trabalho. **Paidéia (Ribeirão Preto)**, Ribeirão Preto, v. 21, n. 49, p. 187-195, 2011. Disponível em:
http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-863X2011000200006&lng=en&nrm=iso. Acesso em: 22 jan. 2019.

CAMARGO, M. L.; GOULART JUNIOR, E.; LEITE, L. P. O Psicólogo e a Inclusão de Pessoas com Deficiência no Trabalho. **Psicol. cienc. prof.**, Brasília, v. 37, n. 3, p. 799-814, 2017. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1414-98932017000300799&lng=en&nrm=iso. Acesso em: 06 jan. 2019.

CARVALHO-FREITAS, M. N. de; MARQUES, A. L. Formas de ver as pessoas com deficiência: um estudo empírico do construto de concepções de deficiência em situações de trabalho. **RAM. Revista de Administração Mackenzie**. São Paulo, v. 11, n. 3, 2010, p. 100 – 129. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1678-69712010000300007&lang=pt. Acesso em: 27 nov. 2016.

COUTINHO, K. S.; RODRIGUES, G. F.; PASSERINO, L. M. O Trabalho de Colaboradores com Deficiência nas Empresas: com a Voz os Gestores de Recursos Humanos. **Rev. bras. educ. espec.**, Marília, v. 23, n. 2, p. 261-278, 2017. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-65382017000200261&lng=en&nrm=iso. Acesso em: 13 jan. 2019.

DONIDA, L. O. Universitários com dificuldades de leitura e escrita: desvelando discursos. Dissertação (mestrado) – Universidade Federal de Santa Catarina, Centro de Comunicação e Expressão, Programa de Pós-Graduação em Linguística. Florianópolis: 2018, 145p. Disponível em: <https://repositorio.ufsc.br/bitstream/handle/123456789/194394/PLLG0731-D.pdf?sequence=-1&isAllowed=y>. Acesso em: 20 set. 2019.

EAO, Marluce Auxiliadora Borges Glaus; SILVA, Ludimila Santos. Vivências de trabalhadores com deficiência: uma análise à luz da Psicodinâmica do Trabalho. **Rev. bras. saúde ocup.**, São Paulo, v. 37, n. 125, p. 159-169, 2012. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0303-76572012000100019&lng=en&nrm=iso. Acesso em: 24 nov. 2018.

FILLMANN, A. E.; ZANOTELLI, C. T.; BALDIN, N.; CAPONI, S. N. C. de. **Inclusão Social do portador de Transtorno Mental: Um Estudo de Caso no Centro de Atenção Diária Nossa Casa de Joinville-SC.** Dissertação. Mestrado em Saúde e Meio Ambiente. Universidade da Região de Joinville, 2005.

GARCIA, V. G. Panorama da inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho no Brasil. **Trab. Educ. Saúde**, Rio de Janeiro, v. 12 n. 1, p. 165-187, 2014. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/tes/v12n1/10.pdf>. Acesso em: 26 nov. 2016.

GARLET, V.; BEURON, T. A.; SCHERER, F. L. Qualidade de vida no serviço público: uma análise das ações de qualidade de vida no trabalho das instituições federais de ensino superior gaúchas. **Estudos do CEPE**, Santa Cruz do Sul, n. 45, p. 109-126, jun. 2017. Disponível em: <https://online.unisc.br/seer/index.php/cepe/article/view/8245/6077>. Acesso em: 09 mar. 2019.

IBGE. **Cartilha do Censo 2010 – Pessoas com Deficiência.** Luiza Maria Borges Oliveira / Secretaria de Direitos Humanos da Presidência da República (SDH/PR) / Secretaria Nacional de Promoção dos Direitos da Pessoa com Deficiência (SNPD) / Coordenação-Geral do Sistema de Informações sobre a Pessoa com Deficiência; Brasília: SDH-PR/SNPD, 2012. Disponível em: <http://www.pessoacomdeficiencia.gov.br/app/sites/default/files/publicacoes/cartilha-censo-2010-pessoas-com-deficiencia-reduzido.pdf>. Acesso em: 08 fev. 2019.

LIMA, F. J. L.; TAVARES, F. S. S. **Barreiras atitudinais: obstáculos à pessoa com deficiência na escola.** 2012. Disponível em: <http://www.deficienteciente.com.br/2012/09/barreiras-atitudinais-obstaculos-a-pessoa-comdeficiencia-na-escola.html>. Acesso em: 08 fev. 2018.

NEVES-SILVA, P.; PRAIS, F. G.; SILVEIRA, A. M. Inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho em belo Horizonte, Brasil: cenário e perspectiva. **Ciência & Saúde Coletiva**. Rio de Janeiro, v. 20, n. 8, 2005, p. 2549 – 2558. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-81232015000802549&lng=en&nrm=iso. Acesso em: 27 nov. 2016.

PEREIRA, C. E. C.; BIZELLI, J. L.; LEITE, L. P. Organizações de ensino superior: inclusão e ambiente de trabalho. **Educ. Soc.**, Campinas, v. 38, n. 138, p. 99-115, 2017. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0101-73302017000100099&lng=en&nrm=iso. Acesso em: 13 jan. 2019.

PEREIRA-SILVA, N. L.; FURTADO, A. V.; ANDRADE, J. F. C. de M. A Inclusão no Trabalho sob a Perspectiva das Pessoas com Deficiência Intelectual. **Trends Psychol.**, Ribeirão Preto, v. 26, n. 2, p. 1003-1016, 2018. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2358-18832018000201003&lng=en&nrm=iso. Acesso em: 06 jan. 2019.

PRETI, D. (org). **O discurso oral culto**. 2. ed. São Paulo: Humanitas Publicações – FFLCH/USP, 1999.

SASSAKI, R. K. **Inclusão**. Construindo uma Sociedade para Todos. 3. ed. Editora WVA: Brasília, 1997.

SEVERO, C. Políticas linguísticas e questões de poder. **Alfa**, n.57, v.2, p. 451-473. São Paulo, 2013. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/alfa/v57n2/06.pdf>. Acesso em: 12 jan. 2019.

SILVA, A. L. B. **Práticas de leitura e constituição do leitor com cegueira e baixa visão: o contexto universitário em questão**. Dissertação (mestrado) – Universidade Federal de Santa Catarina, Centro de Comunicação e Expressão, Programa de Pós-Graduação em Linguística. Florianópolis: 2018, 201p.

Cómo referenciar a este artículo

POTTMEIER, S.; DONIDA, L.; DARDE, A. O. G.; SANTANA, A. P. 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. e-ISSN: 1982-5587. DOI: <https://doi.org/10.21723/riaee.v14i4.12968>

Remitido el: 27/02/2019

Aprobado el: 30/06/2019

Publicado el: 02/09/2019