

UNIVERSIDADE FEDERAL DE PELOTAS – UFPEL
Centro de Ciências Socio-Organizacionais - CCSO
Programa de Pós-Graduação em Administração Pública em Rede Nacional –
PROFIAP



Dissertação

O processo de construção da Política de Acessibilidade e Inclusão na
Universidade Federal do Rio Grande

Bruna da Cruz Schneid

Pelotas, 2024

Bruna da Cruz Schneid

**O processo de construção da Política de Acessibilidade e Inclusão na
Universidade Federal do Rio Grande**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Administração Pública em Rede Nacional – PROFIAP do Centro de Ciências Socio-Organizacionais da Universidade Federal de Pelotas, como requisito parcial à obtenção do título de Mestre em Administração Pública.

Orientador: Prof. Dr. Márcio Barcelos

Pelotas, 2024

Universidade Federal de Pelotas / Sistema de Bibliotecas
Catalogação da Publicação

S358p Schneid, Bruna da Cruz

O processo de construção da Política de Acessibilidade e Inclusão na Universidade Federal do Rio Grande [recurso eletrônico] / Bruna da Cruz Schneid ; Márcio Barcelos, orientador. — Pelotas, 2024.
116 f.

Dissertação (Mestrado) — Mestrado Profissional em Administração Pública, Centro de Ciências Socio-Organizacionais, Universidade Federal de Pelotas, 2024.

1. Pessoa com deficiência. 2. Inclusão. 3. Acessibilidade. 4. Política pública. 5. Modelo dos Múltiplos Fluxos. I. Barcelos, Márcio, orient. II. Título.

CDD 351

Elaborada por Simone Godinho Maisonave CRB: 10/1733

Bruna da Cruz Schneid

O processo de construção da Política de Acessibilidade e Inclusão na
Universidade Federal do Rio Grande

Dissertação aprovada, como requisito parcial para a obtenção do grau de Mestre em Administração Pública, Programa de Pós-graduação em Administração Pública em Rede Nacional, Centro de Ciências Sócio-Organizacionais, Universidade Federal de Pelotas.

Data da defesa: 29 de novembro de 2024.

Banca examinadora:

.....

Prof. Dr. Márcio Barcelos (orientador)

Doutor em Sociologia pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul

.....

Prof.^a Dra. Simone Grohs Freire

Doutora em Educação Ambiental pela Universidade Federal do Rio Grande

.....

Prof. Dr. Rodrigo Bombonati de Souza Moraes

Doutor em Administração Pública e Governo pela Fundação Getúlio Vargas

Agradecimentos

Agradeço, primeiramente, a Deus, e a Nossa Senhora Aparecida por sempre me ampararem e me darem forças e inspiração para prosseguir.

Aos meus pais, Marcos e Ceres, pelo exemplo de vida, ensinamentos e incentivo.

Ao meu companheiro de vida, Guilherme, pelo amor, apoio e compreensão durante toda essa jornada de estudos.

À Laura, que mesmo ainda dentro do meu ventre já me dá forças e inspiração para vencer qualquer desafio.

À minha irmã, Andressa, pelo incentivo, por todos os conselhos e pela valiosa ajuda na reta final da conclusão desta dissertação.

Ao meu orientador, Professor Márcio Barcelos, pela acolhida, ensinamentos e contribuições.

À banca de qualificação e defesa, Professora Simone Grohs Freire e Professor Rodrigo Bombonati de Souza Moraes, obrigada pelas colaborações e reflexões.

Aos colegas de curso, com quem dividi momentos de preocupação e também de alegria. A parceria de vocês tornou esse caminho especial.

Aos professores do PROFIAP/UFPel, por todos os ensinamentos.

À Universidade Federal do Rio Grande, por me permitir conduzir este estudo na instituição.

Às minhas colegas, Mônica, Fabiane e Jane, agradeço imensamente o incentivo e o apoio incondicional nessa fase tão desafiadora.

À minha chefia, direção da FURG - *Campus* São Lourenço do Sul, Professor Eduardo Vogelmann e Professora Carmem Porto, obrigada pela compreensão.

E, por fim, agradeço aos membros da Comissão de Acessibilidade e Inclusão e aos demais participantes da pesquisa, pelo aprendizado que me proporcionaram ao longo desta jornada.

Muito obrigada!

Resumo

SCHNEID, Bruna da Cruz. **O processo de construção da Política de Acessibilidade e Inclusão da Universidade Federal do Rio Grande**. Orientador: Prof. Dr. Márcio Barcelos. 2024. 116 f. Dissertação (Mestrado Profissional em Administração Pública) – Centro de Ciências Socio-organizacionais, Universidade Federal de Pelotas, Pelotas, 2024.

A garantia dos direitos das pessoas com deficiência (PcD) é fundamental para construir uma sociedade justa, pautada pelos direitos humanos e pela democracia. No entanto, este tema ainda carece de priorização tanto por governos quanto por organizações públicas. Assim, para que uma pauta seja considerada na agenda e se torne uma política pública, existe um processo complexo de disputa de atenção dos tomadores de decisão. Superada esta etapa, uma questão passa a ser reconhecida como um problema sobre o qual algo deve ser feito. Diante disso, o presente estudo analisou como se deu a construção da Política de Acessibilidade e Inclusão na Universidade Federal do Rio Grande (FURG). Para isso, foram realizadas entrevistas semiestruturadas com os membros da Comissão de Acessibilidade e Inclusão e com integrantes da comunidade universitária envolvidos com a temática. Realizou-se também uma pesquisa documental a fim de fazer um levantamento dos documentos emitidos pela FURG e das legislações em vigor. Com base nas informações obtidas, identificou-se que a construção do problema da inclusão e da acessibilidade na FURG foi influenciada pelo aumento no número de estudantes PcD, especialmente nos últimos cinco anos. Isso resultou no aumento significativo das demandas por atendimentos e das crises geradas pela falta de acessibilidade, ambas as razões levaram o tema a ser compreendido como um problema. Neste contexto, a solução escolhida foi a elaboração da Política de Acessibilidade e Inclusão. Outro ponto apresentado pelos entrevistados foi o fato da administração superior da universidade ser favorável à agenda, o que influenciou de forma decisiva no fluxo político. Dessa forma, este estudo demonstrou a confluência dos três fluxos (problema, soluções e político) estabelecidos pelo Modelo dos Múltiplos Fluxos (Kingdon, 1984;2014), e a ocorrência da janela de oportunidade que resultou em um cenário favorável para a construção de uma política institucional na FURG.

Palavras-chave: pessoa com deficiência; inclusão; acessibilidade; política pública; Modelo dos Múltiplos Fluxos.

Abstract

SCHNEID, Bruna da Cruz. **The processo of constructing the Policy of Accessibility and Inclusion of the Federal University of Rio Grande.** Advisor: Márcio Barcelos. 2024. 116 f. Dissertation (Master's in Public Administration) – Center for Socio-Organizational Sciences, Federal University of Pelotas, Pelotas, 2024.

Ensuring the rights for people with disabilities is of the utmost importance to building a just society, that guarantees human rights and democracy. However, this matter continues to lack prioritization by both governments and public organizations. For a subject to be considered on the agenda and become public policy, a complex process of competing for the attention of decision-makers is required. Once this stage has been achieved, the matter becomes recognized as a problem that needs action. Considering this, the present study analyzed how the Policy of Accessibility and Inclusion was constructed of the Federal University of Rio Grande (FURG). The method applied to approach this problem was the use of semi-structured interviews with members of the Accessibility and Inclusion Commission and those of the university community that are within this context. Additionally, this study also reviewed documents issued by FURG, as well as relevant legislation. Based on the findings, there appeared to be an ongoing issue regarding the lack of inclusion and accessibility policies at FURG, seen among the rising number of students with disabilities, especially within the past Five years. This scenario led to a significant increase in demands for specialized services and in crises stemming from the lack of accessibility. The university pointed to the development of the Accessibility and Inclusion Policy as the solution to resolve this situation. Another aspect highlighted by the interviewees was that the university's senior administrators were supportive of the agenda, which decisively influenced the political stream. Therefore, this study shows the confluence of the three streams (problem, solution, and political), as established by the Multiple Streams Model (Kingdon, 1984; 2014), along with the occurrence of a window of opportunity that resulted in a favorable scenario for the construction of an institutional policy at FURG.

Keywords: person with a disability; inclusion; accessibility; public policy; Multiple Streams Framework.

Sumário

1. INTRODUÇÃO	8
1.1 Problema de pesquisa	10
1.2 Objetivos	11
1.2.1 Objetivo geral	11
1.2.2 Objetivos específicos	12
1.3 Justificativa	12
2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA	14
2.1 As organizações e o processo decisório	14
2.1.1 A racionalidade limitada	16
2.1.2 O Modelo da Lata de Lixo	17
2.2 O Modelo dos Múltiplos Fluxos: o processo de formação de agenda	19
2.3 O empreendedor de políticas públicas	24
2.4 A inclusão das pessoas com deficiência	25
3. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS	28
3.1 Caracterização da pesquisa	28
3.2 Coleta de dados	29
3.2.1 Coleta de dados primários	29
3.2.2 Coleta de dados secundários	32
3.3 Procedimentos para análise de dados	35
3.4 Riscos da pesquisa e segurança dos dados	36
3.5 Marco lógico	37
4. ANÁLISE DOS DADOS	39
4.1 A trajetória da inclusão de pessoas com deficiência na FURG	39
4.2 A análise das entrevistas semiestruturadas	42
4.3 O fluxo do problema	44
4.3.1 A construção do problema da acessibilidade e inclusão na FURG	45
4.3.2 Fluxo do problema: as relações entre os relatos dos participantes	57
4.4 Fluxo de soluções	61
4.4.1 A construção da política de acessibilidade e inclusão na FURG	62
4.4.2 Acessibilidade e inclusão na FURG: as soluções aplicadas, as possibilidades e os empreendedores de políticas	65
4.4.3 Fluxo de soluções: as relações entre os relatos dos participantes	73

4.5 Fluxo da política	76
4.5.1 O cenário político na FURG: a influência da greve e a mudança da Reitoria	77
4.5.2 Clima político	81
4.5.3 Fluxo da política: as relações entre os relatos dos participantes	86
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS	89
REFERÊNCIAS	91
Apêndice A – Roteiros das entrevistas	98
Apêndice B – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido	102
Apêndice C – Marco lógico	106
Apêndice D – Relatório técnico	108

1 INTRODUÇÃO

A inclusão de pessoas com deficiência tem a sua relevância reconhecida pela sociedade brasileira, devido a percepção do impacto e da contribuição de cada indivíduo para a cultura e a evoluçãoda sociedade. Esta questão vem sendo discutida e contemplada pelos legisladores, principalmente a partir da Constituição Federal de 1988, que estabelece em seu artigo 5º que “todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza” (Brasil,1988).

Ao longo dos anos, os direitos das pessoas com deficiência foram reconhecidos por leis que garantiram e regulamentaram o acesso delas à educação e ao trabalho, além de outros aspectos importantes para a sua inserção social. Entre elas está o Estatuto da Pessoa com Deficiência, instituído pela Lei nº 13.146/2015, “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).

No entanto, infelizmente isso não significa que o tema esteja elencado entre as prioridades de governos e organizações públicas. Em certa medida, por conta da complexidade que envolve o processo de concepção e implementação de políticas públicas, o qual é marcado por disputas que trazem à tona as mais diferentes demandas. De acordo com Borges *et al.* (2023, p. 6), o processo de tomada de decisão de políticas públicas ocorre em esferas organizacionais, onde há uma gama de fatores que tornam complexos tanto o processo de escolha de alternativas, quanto a construção dos problemas.

Considerando que a universidade é uma organização que prima pela pluralidade de ideias e pela formação universal dos sujeitos, constata-se que este ambiente é formado por muitas pautas importantes. Afinal, é nele que se pensa e debate a sociedade, e é dele que saem os futuros profissionais que atuarão nas mais diversas áreas. Num contexto em que o diálogo é constante, assim como a discussão de temas sensíveis, não é uma tarefa simples determinar as prioridades da organização sobre as quais haverá ações da gestão. É uma dinâmica que envolve a construção política de atores interessados em influenciar a arena de decisões.

Como mencionado anteriormente, a inclusão de pessoas com deficiência é considerada uma questão relevante e se imagina que a implementação de uma política institucional não encontraria oposição. No entanto, essa discussão além de demandar tempo e esforço de agentes públicos, também requer recursos financeiros. Como esses fatores são limitados, nem sempre uma questão importante é elencada entre as prioridades e se torna parte da agenda da organização. Borges *et al.* (2023, p. 6) explica que a construção de um problema exige uma linha de ação devido à potencial possibilidade de conflito. A autora aponta que os mais diversos agentes buscam influenciar o que de fato será percebido como problema por aqueles que tomam as decisões, e destaca que esses sujeitos agem conforme suas crenças, valores e interesses.

Assim como outros temas que estão atualmente em evidência, a inclusão de pessoas com deficiência também cumpre com uma reparação a uma parcela considerável da população, que historicamente enfrentou, e ainda enfrenta, o preconceito e o cerceamento de direitos. Segundo Oliveira (2015, p. 195), os direitos humanos das pessoas com deficiência foram desde a completa intolerância, passando pelo modelo médico, que entendia a deficiência como algo a ser curado, até serem contemplados por tratados e convenções internacionais e, finalmente, na Constituição Federal de 1988.

Apesar da mobilização de grupos da sociedade civil em torno do atendimento às pessoas com deficiência, o incentivo ao ingresso no mercado de trabalho, por exemplo, ganhou evidência apenas com a promulgação da Carta Magna. Entre outros direitos, foi estabelecida a proibição de qualquer discriminação ao trabalhador portador de deficiência no tocante a salário e critérios de admissão e a reserva de percentual dos cargos e empregos públicos (Brasil, 1988).

Para que esta temática fosse contemplada na Constituição Federal, foi necessário colocá-la na agenda de discussões dos constituintes. Posteriormente, a inclusão das pessoas com deficiência foi colocada na agenda dos legisladores para a elaboração de leis complementares, que regulamentaram os direitos deste público. Somente a partir deste momento que políticas públicas puderam ser implementadas, especialmente em organizações públicas, as quais necessitam destes regramentos para guiar suas ações.

Diante do exposto, a presente pesquisa analisa como se deu o processo de construção da Política de Acessibilidade e Inclusão na Universidade Federal do Rio Grande (FURG).

Neste cenário, utilizou-se uma abordagem que dá ênfase às diferentes formas que as organizações determinam as pautas que recebem atenção. Esta abordagem foi desenvolvida a partir das pesquisas de Kingdon (1984; 2014), que elaborou o modelo dos Múltiplos Fluxos. Este modelo teórico foi formulado com o intuito de explicar como ocorre a mudança de agenda por meio da convergência de três fluxos decisórios: (i) problemas, (ii) soluções ou alternativas e (iii) política. Trata-se de um modelo analítico para políticas públicas que se inspirou na análise organizacional, especialmente nos modelos de tomada de decisão em organizações complexas.

Por fim, além de analisar o processo, este trabalho apresenta um relatório técnico, baseado nos dados empíricos obtidos, contendo sugestões de ações voltadas à inclusão dos servidores PcD e monitoramento da Política de Acessibilidade e Inclusão.

1.1 Problema de pesquisa

A problemática de pesquisa que orienta esta dissertação toma como ponto de partida o entendimento de “política pública” como *policy*, ou seja, um processo de tomada de decisão que ocorre em uma dimensão organizacional (Frey, 2000). Nesse sentido, a política para inclusão de pessoas com deficiência na FURG é compreendida como uma *policy* decorrente de um complexo processo de construção de uma questão como relevante dentro da organização. Assim, entende-se que, seja uma grande política pública em âmbito governamental, seja uma política institucional em uma universidade, no que diz respeito à dimensão *policy*, ambas compartilham lógicas de desenvolvimento em comum.

A formulação de políticas públicas, enquanto processo de tomada de decisão, passa pela formação da agenda daqueles que são responsáveis por conduzir tal processo. Em organizações complexas, como universidades, haverá uma rede complexa de atores, ideias, coalizões e articulações que resultarão naquilo que será efetivamente transformado em política da instituição. Nesse sentido, apesar da

inclusão de pessoas com deficiência ser reconhecida como uma pauta importante, observa-se que a inserção deste tema no processo de tomada de decisão passa por um caminho tortuoso, disputando espaço com uma infinidade de outras questões também relevantes. A literatura tem demonstrado que ainda estamos longe de atingir o ideal de inclusão. De acordo com Deitos (2021, p. 16):

O direito à acessibilidade possui caráter transversal, que permeia todos os demais direitos. Os impedimentos provocados pelas barreiras que as PCDs enfrentam, dificultam a participação efetiva dessas pessoas nos espaços da sociedade. (Deitos, 2021, p. 16).

Diante da ausência de uma política da universidade que trate sobre a acessibilidade e a inclusão de pessoas com deficiência, foi criada a Comissão de Acessibilidade e Inclusão vinculada à Coordenação de Ações Afirmativas, Inclusão e Diversidades, ambas instituídas em 2021. No entanto, a elaboração da política foi de fato iniciada em setembro de 2023, após a recomposição da comissão. Atualmente, a minuta do documento foi submetida para apreciação do Conselho Universitário (CONSUN) com a intenção de que seja aprovada ainda em 2024. Considerando o cenário apresentado, este estudo traz a seguinte questão:

- Como o tema da inclusão e da acessibilidade foi inserido na pauta de discussão da universidade, bem como a formulação de uma política institucional voltada às pessoas com deficiência?

1.2 Objetivos

1.2.1 Objetivo geral

Analisar como se deu a construção da Política de Acessibilidade e Inclusão na Universidade Federal do Rio Grande.

1.2.2 Objetivos específicos

- Conhecer o processo de inserção das pessoas com deficiência na instituição;
- Identificar os atores que tiveram atuação direta na construção da política institucional de acessibilidade e inclusão;
- Analisar como ocorreu o processo de tomada de decisão na universidade no que se refere à inclusão de pessoas com deficiência;
- Propor ações para o fortalecimento da política institucional através de um produto técnico voltado à implementação e monitoramento da Política de Acessibilidade e Inclusão.

1.3 Justificativa

O cotidiano da administração pública é repleto de desafios, onde os problemas a serem solucionados são mais numerosos do que a capacidade de resolução. É imprescindível que prioridades sejam definidas pelos formuladores de políticas públicas. No entanto, este é um processo complexo que compreende a dimensão técnica e política.

Considerando estas questões, o presente estudo traz à tona um tema sensível que envolve a inclusão de pessoas com deficiência em uma universidade. É de conhecimento que a legislação garante a reserva de vagas em concursos públicos e processos seletivos para esta parcela da população. Porém, mesmo atendendo a exigência legal, nem sempre o processo de inserção social destas pessoas é acompanhado de ações institucionais direcionadas às especificidades inerentes à inclusão.

Além disso, estudos apontam a necessidade da realização de pesquisas que fortaleçam o campo de políticas públicas e sobre a realidade enfrentada por servidores públicos com deficiência.

Diante da expansão dos estudos sobre a formação da agenda de políticas no Brasil, alguns temas de pesquisa podem ser mais estudados, tanto em

relação a ação individual quanto na estrutural. É o caso dos temas ligados ao engajamento dos atores sociais contrários à priorização de determinados temas na agenda e sobre a mobilização de pessoas e recursos para inclusão de temas na agenda, ainda pouco explorados nas pesquisas brasileiras (Penafiel; Rezende; Martins, 2022, p. 16).

Cabe dizer que nas discussões sobre os espaços inclusivos e as políticas de inclusão, ou seja, do amplo direito da pessoa com deficiência exercer sua autonomia e cidadania, do direito ao trabalho e à educação, ainda há poucos estudos que versem sobre o servidor com deficiência nas instituições públicas de Educação Superior (Pottmeier *et al.*, 2019, p. 2393).

Neste cenário, evidencia-se a importância de compreender como se dá o processo de tomada de decisão dos gestores da universidade e como oportunizar a elaboração de ações institucionais que resultem numa política de inclusão das pessoas com deficiência. Dessa forma, será possível vislumbrar o caminho para fomentar a discussão de temas relevantes na instituição e, com isso, mediar a proposição de políticas que contribuam positivamente para a universidade e para a sociedade.

Por fim, cabe destacar que este estudo contribui com a área de análise de políticas públicas no sentido de desenvolver a compreensão de processos políticos que ocorrem no interior de organizações. É preciso ressaltar que a perspectiva em que foi concebido o Modelo dos Múltiplos Fluxos (Kingdon, 1984;2014) teve a influência de estudos ligados à área de tomada de decisão em organizações.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

O presente capítulo destina-se ao aprofundamento do referencial teórico que embasa esta pesquisa. Primeiramente serão abordados como ocorrem os processos decisórios em organizações. Na segunda parte do capítulo, será apresentada a teoria dos Múltiplos Fluxos e o processo de formação de agenda. Na sequência, será tratado sobre o empreendedor de políticas públicas. Por fim, este capítulo é encerrado com uma análise sobre a inclusão de pessoas com deficiência.

2.1 As organizações e o processo decisório

Compreender como ocorre o processo de tomada de decisão em uma organização é um desafio, isso se deve à complexidade tanto do processo quanto da própria organização. O ponto de partida para isso é estabelecer alguns conceitos e a relação entre os estudos organizacionais e a área de políticas públicas.

De acordo com Frey (2000, p. 216), as três dimensões da análise de políticas públicas são ilustradas pela ciência política com “o emprego dos conceitos em inglês de *polity* para denominar as instituições políticas, *politics* para os processos políticos e, por fim, *policy* para os conteúdos da política”. Cabe destacar que neste estudo o termo “política” é entendido como a dimensão “*policy*”, já que diz respeito aos conteúdos concretos da política, os quais são articulados por um processo complexo de tomada de decisão.

Partindo da premissa que toda a política pública é concebida em um ambiente organizacional complexo, seja uma universidade ou um ministério de governo, e sendo este composto por diferentes atores que buscam influenciar nos rumos das decisões e dar destaque às suas ideias, faz-se necessário entender o que torna uma organização complexa. Na obra intitulada “Imagens da Organização” (1996), Gareth Morgan afirma que “as organizações são muitas coisas ao mesmo tempo! Elas são complexas e têm muitas facetas. Elas são paradoxais. É por isso que os desafios enfrentados pelos administradores e profissionais, muitas vezes, são tão difíceis” (Morgan, 2006, p. 19). Ao longo do livro, o autor apresenta metáforas para abordar

teorias e práticas das organizações e da administração, em uma delas ele explora as organizações como sistemas políticos e ao examiná-las com as lentes da política, o autor aponta que a cena dominante é composta por padrões de interesse concorrentes, conflitos e jogos de poder.

Em contraste com a visão de que as organizações são empresas racionais e integradas, cujos membros procuram alcançar um objetivo comum, a metáfora política encoraja-nos a ver as organizações como redes soltas de pessoas com interesses divergentes que se juntam por motivo de conveniência pessoal (ganhar a vida, desenvolver uma carreira, defender uma meta ou objetivo pessoal). As organizações são coalizões e são formadas por coalizões, e a formação de coalizões é uma dimensão importante de quase toda vida organizacional. (Morgan, 2006, p. 189)

Nesse sentido, faz-se a relação entre os estudos organizacionais e a área de políticas públicas. De acordo com Borges *et al.* (2023, p. 9) ambas estão articuladas “a partir da noção de construção e definição de problemas, no sentido de convencimento acerca de um curso de ação, o qual é decidido em um processo que se dá em âmbito organizacional”. Os autores apontam que a análise do processo de tomada de decisão é imprescindível para estabelecer o diálogo entre as perspectivas organizacionais e as abordagens sobre a formação de agendas (Borges *et al.*, 2023, p. 8).

Para isso, é preciso abordar as teorias que influenciaram o modelo dos Múltiplos Fluxos, desenvolvido por John Kingdon e publicado originalmente em 1984 no livro intitulado “*Agendas, alternatives and public policies*”. O autor cita a obra “*Organizations*” (Kingdon, 2014, p. 77), lançada em 1958 por Herbert Simon e James March, como uma referência na crítica ao modelo racional para tomada de decisões. Simon e March, introduziram ao conceito de Racionalidade Limitada uma análise sobre o fator humano nas organizações. Além dessa referência, Kingdon (2014, p. 84) traz o modelo de análise do processo de tomada de decisão em organizações conhecido como “Lata de Lixo”, que foi proposto por March em colaboração com Cohen e Olsen (1972).

Dessa forma, evidencia-se a influência de estudos organizacionais na concepção do modelo dos Múltiplos Fluxos. Diante da importância dessa relação, as próximas duas subseções abordarão a Racionalidade Limitada e o modelo da Lata de Lixo.

2.1.1 A racionalidade limitada

O conceito de racionalidade limitada surge como uma crítica à teoria clássica das organizações. Ao analisar o estudo de Simon e March (1958), Ribeiro (2015, p. 155) aponta que os autores criticam a teoria clássica por não explicar o comportamento organizacional. “Mesmo destacando as contribuições dos modelos tradicionais para melhoria da eficiência produtiva, a obra destaca que o modelo racional não contempla os diversos aspectos referentes ao mundo real no qual as organizações estão inseridas” (Ribeiro, 2015, p. 155).

Nesse sentido, Kingdon (2014, p. 78, tradução própria) explica como se daria o processo decisório dos formuladores de políticas utilizando um modelo racional. De acordo com o autor, primeiro os objetivos seriam definidos de forma clara, estabelecendo seus níveis de realização; depois todas as alternativas para alcançar esses objetivos seriam examinadas; na sequência elas seriam sistematicamente comparadas, considerando os custos e os benefícios; e, por fim, escolheriam aquelas que cumpririam os objetivos ao menor custo. Na avaliação de Kingdon (2014, tradução própria), esse modelo não condiz com a realidade, porque a capacidade humana de processar informações é limitada.

Não somos capazes de examinar muitas alternativas, mantê-las simultaneamente em nossas mentes e compará-las de forma sistemática. Também não costumamos esclarecer nossos objetivos; na verdade, isso é frequentemente contraproducente porque construir uma coalizão política envolve persuadir as pessoas a concordarem com uma proposta específica quando elas podem não concordar com um conjunto de objetivos a serem alcançados (Kingdon, 2014, p. 78, tradução própria).

De acordo com Ribeiro (2015, p. 156), a racionalidade limitada não rompe com a ideia de racionalidade, mas redefine o conceito. O autor destaca que “a partir do modelo racional são introduzidos elementos subjetivos onde a busca por resultados ótimos é substituída pela busca de resultados que se apresentem satisfatórios para determinada situação”.

Ao analisar o modelo da racionalidade limitada, Zahariadis (2017, tradução própria) explica que, no contexto da formulação de políticas, “o pressuposto básico é que a racionalidade é direcionada a alguns objetivos, sendo assim limitada e confinada”. O autor chama a atenção para o fato de os indivíduos enfrentarem “limites computacionais, cognitivos e organizacionais na resolução racional de problemas”. O resultado disso são processos de atenção, busca e seleção

enviesados. Considerando que os formuladores de políticas atuam de forma limitada, Cairney e Zahariadis (2016, p. 88, tradução própria) apontam que as escolhas são feitas diante da incerteza, causada pela falta de informações completas, e da ambiguidade, que está relacionada com as várias maneiras com que os formuladores de políticas podem entender e tentar resolver um problema.

Em suma, “a Racionalidade Limitada adiciona uma dimensão organizacional ao processo de tomada de decisão” (Zahariadis, 2017, tradução própria). De acordo com Ribeiro (2015, p. 156), este modelo estabelece “a base cognitiva dos agentes organizacionais como pressupostos para se conhecer os eventos futuros de uma organização, sendo amplamente difundidos e utilizados nos estudos das ciências sociais”. Segundo Zahariadis (2017, tradução própria), “embora não tenha sido desenvolvido como um modelo de formulação de políticas, ele enriquece explicações que correspondem mais de perto às observações empíricas de como a política é realmente feita”.

2.1.2 O Modelo da Lata de Lixo

O modelo conhecido como “Lata de Lixo” foi proposto por Michael Cohen, James March e Johan Olsen em 1972. Na oportunidade, os autores apresentaram o conceito de “anarquias organizadas”, as quais “são organizações caracterizadas por preferências problemáticas, tecnologia pouco clara e participação fluida”. A primeira propriedade se refere a um conjunto de ideias sem coerência, as preferências são inconsistentes e definidas no decorrer da ação. Já a tecnologia pouco clara diz respeito a falta de compreensão dos seus próprios processos por seus membros, a organização opera num processo de tentativa e erro. A terceira propriedade é a participação fluida dos integrantes, que varia na quantidade de tempo e esforço dedicados e implica em resultados incertos (Cohen; March; Olsen, 1972, p. 1, tradução própria).

De acordo com Cohen, March e Olsen (1972, p. 2, tradução própria), “para entender os processos dentro das organizações, pode-se ver uma oportunidade de escolha como uma lata de lixo na qual vários tipos de problemas e soluções são

despejados pelos participantes conforme são gerados”. “Esta teoria da tomada de decisão em organizações deve considerar uma interação relativamente complicada entre a geração de problemas em uma organização, a alocação de pessoal, a produção de soluções e a oportunidade de escolha” (Zahariadis, 2017, tradução própria).

Considerando a metáfora proposta, Cairney e Zahariadis (2016, tradução própria) resumem as implicações práticas deste modelo.

Esta metáfora é duplamente poderosa no nível de pequenas organizações, pois sugere que, em qualquer situação de escolha, as pessoas têm habilidades limitadas de processamento de informações; entram e saem do processo de políticas; formam coalizões ad hoc para abordar objetivos específicos; e parecem estar criando ou levantando problemas para justificar seus desejos de políticas. (Cairney; Zahariadis, 2016, p. 94, tradução própria)

De acordo com Cairney (2012, p. 233, tradução própria), “embora o exemplo de formulação de políticas de lata de lixo de Cohen et al. (1972) seja uma universidade, Kingdon (1984; 82–3) estende esses temas ao processo de política no governo federal dos EUA”. Ao se referir ao modelo, Kingdon (2014, p. 84, tradução própria), o define como “uma obra-prima de linguagem indelicada”. Ele explica que a abordagem se assemelha às observações de sua pesquisa e que o modelo da “Lata de Lixo” é um ponto de partida, já que ele adaptou os conceitos para melhor atender seus propósitos. Tem-se com isso uma conexão direta da influência do modelo da “Lata de Lixo” na concepção da teoria dos Múltiplos Fluxos, ao mesmo tempo, observa-se aqui uma conexão importante para o presente estudo, já que o palco desta pesquisa é justamente uma universidade. Nesse sentido, este estudo trilhará o caminho contrário, ao adaptar o modelo de Kingdon para analisar o processo de tomada de decisão em uma universidade pública brasileira.

Destaca-se que Cohen, March e Olsen (1972, p. 1, tradução própria) definem as universidades como “uma forma familiar de anarquia organizada”, as quais podem ser vistas como “coleções de escolhas procurando por problemas, questões e sentimentos procurando por situações de decisão nas quais possam ser expostos, soluções procurando por questões para as quais possam ser uma resposta e tomadores de decisão procurando por trabalho” (Cohen; March; Olsen, 1972, p. 1, tradução própria).

Diante da complexidade que envolve o processo decisório nas organizações, o modelo da lata de lixo considera que uma decisão é o resultado de diversos fluxos

relativamente independentes, sendo dada atenção a quatro deles: problemas, soluções, participantes e oportunidades de escolha (Cohen; March; Olsen, 1972, p. 3, tradução própria). Ao analisar esses fluxos, Kingdon (2014, p. 85, tradução própria) explica que as pessoas debatem soluções por interesse próprio e não para responder a um problema ou antecipar uma escolha. Os participantes entram e saem do processo decisório, levando consigo seus problemas e soluções favoritos.

Os resultados, então, são uma função da mistura de lixo (problemas, soluções, participantes e os recursos dos participantes) na lata e como ele é processado. Quem é convidado ou aparece para uma reunião (ou seja, quem são os participantes) afeta dramaticamente o resultado. Quais soluções estão prontas para serem discutidas e quais problemas estão na mente das pessoas são críticos. As diversas correntes estão interligadas nesses contextos de escolha. Quando uma determinada solução é proposta, ela pode ser considerada pelos participantes como irrelevante para o problema e, portanto, descartada. Ou, mais provavelmente ainda, os participantes já decidiram por uma ação e procuram por um problema ao qual ela seja a solução, descartando problemas que não parecem se encaixar (Kingdon, 2014, p. 86, tradução própria).

Dessa forma, é possível afirmar que “decisões, portanto, dependem de escolhas feitas de forma ambígua e pouco estruturada” (Borges *et al.*, 2023, p. 10). Para complementar o que foi explicado até aqui, a próxima seção tratará do Modelo dos Múltiplos Fluxos de Kingdon.

2.2 O Modelo dos Múltiplos Fluxos: o processo de formação de agenda

O processo de formulação de políticas públicas é complexo e, de acordo com Kingdon (2014, p. 196, tradução própria), os dois principais processos que antecedem as decisões são o estabelecimento da agenda e a especificação de alternativas. Conforme Capella (2018, p. 9), “o primeiro envolve o direcionamento da atenção em torno de questões ou problemas específicos. O segundo, a exploração e o desenho de um plano possível para a ação”.

Nesse sentido, cabe apresentar um conceito fundamental para a formulação de uma política, que é a fase do processo que antecede a tomada de decisão. Wu *et al.* (2014) apresentam esta etapa.

A definição de agenda é muitas vezes considerada a fase mais crítica no processo de políticas públicas, uma vez que sem ela não haveria política pública para se discutir; mas é também, provavelmente, a fase menos bem compreendida de todas do processo. É fundamental entender que nem

todos os problemas públicos são reconhecidos como problemas pelos governos, e, por causa de suas limitações de recursos e de tempo, há somente um número limitado de problemas públicos na agenda que os governos podem abordar em um dado momento (Wu *et al.* 2014, p. 38).

Segundo Penafiel, Rezende e Martins (2022, p. 9):

Na literatura, comumente são retratados três modelos de agenda: a) política ou sistêmica: decorrente de assuntos que a opinião pública acredita que merecem atuação pública, ou seja, tem relação com a importância que o público dá a determinadas questões que são de competência do poder público; b) formal, institucional ou governamental: traduz os temas relevantes que o poder público decidiu enfrentar em um determinado momento, seja na esfera municipal, estadual ou federal; e c) da mídia: lista problemas retratados pelos meios de comunicação como merecedores de atenção especial do poder público com o objetivo de verificar a consciência pública sobre determinados interesses e questões inseridas pela mídia (Penafiel; Rezende; Martins, 2022, p. 9).

De acordo com Capella e Brasil (2018, p. 125), estudos apontam uma dupla relação entre os diferentes tipos de agendas: questões pautadas pela mídia influenciam na agenda pública e podem ser concretizadas na agenda governamental. Em contrapartida, temas pautados pela agenda governamental são reverberados e refletem na agenda pública e na midiática.

Assim, investigar a formulação de políticas consiste em buscar compreender por que alguns assuntos se tornam importantes e acabam concentrando o interesse de vários atores, enquanto outros não. E também por que algumas alternativas são seriamente consideradas, enquanto outras são descartadas (Capella, 2018, p. 9).

Nesse sentido, cabe considerar um aspecto importante apontado por Kingdon (2014, p. 198, tradução própria):

Existe uma diferença entre uma situação e um problema. Toleramos vários tipos de situações todos os dias, e essas situações não ocupam lugares prioritários em agendas de políticas. As situações passam a ser definidas como problemas e aumentam suas chances de se tornarem prioridade na agenda, quando acreditamos que devemos fazer algo para mudá-las. As pessoas dentro e fora do governo definem situações como problemas de várias maneiras. Primeiro, situações que colocam em xeque valores importantes são transformadas em problemas. Segundo, situações se tornam problemas por comparação com outros países ou com outras unidades relevantes. Terceiro, a classificação de uma situação em certa categoria ao invés de outra pode defini-la como um certo tipo de problema (Kingdon, 2014, p. 198, tradução própria).

“Perceber, definir e priorizar um problema em detrimento de vários outros traduz uma atuação eminentemente política porque muitas vezes os problemas são referidos nos discursos com interpretações estratégicas” (Penafiel; Rezende; Martins, 2022, p. 8). De acordo com Capella (2018, p. 9), “a forma como o problema é compreendido pelos atores políticos e a maneira pela qual ele é definido, na fase

de agenda, orientará todo o debate que permeará as escolhas no processo decisório e influenciará as ações nos momentos de implementação e avaliação”.

A definição da problemática também diz respeito à possibilidade dos atores sociais perceberem e construírem socialmente visões sobre um problema, como ocorre quando grupos políticos buscam ampliar a visão da sociedade e mobilizar indivíduos sobre determinados assuntos. No modelo democrático, esse processo é fundamental para a identificação de situações que merecem atuação pública prioritária, já que não há espaço para que o poder público enfrente todos os problemas ao mesmo tempo (Penafiel; Rezende; Martins, 2022, p. 9).

Diante disso, Silva (2018, p. 5) apresenta o papel dos atores externos ao governo que se organizam em redes para lidar com a dinâmica política, seja com um número expressivo de participantes ou não, eles defendem interesses particulares e representam organizações da sociedade civil ou do mercado.

Ao se agrupar, esses atores dão origem a redes com funções específicas. Certas redes funcionam como canais de acesso dos grupos aos processos de tomada de decisão pública. Outras possibilitam a troca de informações e a consulta mútua entre atores governamentais e não-governamentais. Algumas redes se formam para lidar com problemas de negociação e de coordenação dos atores nos processos, enquanto outras destinam-se à cooperação e ao compartilhamento das competências de elaboração e implementação de políticas (Silva, 2018, p. 5).

Segundo Kingdon (2014, p. 198, tradução própria), “o reconhecimento de problemas é um passo crítico para o estabelecimento de agendas”. “Nesta etapa, a interpretação de situações sociais é realizada de forma estratégica na dinâmica política usando narrativas para legitimar o reconhecimento do problema e como o poder público agirá para contornar a situação” (Penafiel; Rezende; Martins, 2022, p. 8).

Considerando o exposto até aqui, é necessário compreender como a Teoria dos Múltiplos Fluxos, concebida por John Kingdon (1984; 2014), explica o processo de construção da agenda de políticas públicas, sem esquecer de suas raízes na teoria organizacional. Capella (2022, p. 10-11), destaca que Kingdon se inspirou na metáfora da anarquia organizada (Cohen; March; Olsen, 1972), compreendendo o governo como uma organização e estabelecendo três fluxos decisórios: problemas (*problemsstreams*); soluções ou alternativas (*policystream*); e política (*politicalstream*). A autora também trata sobre as janelas de oportunidade (*policywindows*), que ocorrem quando há convergência dos três fluxos e são operadas pelos empreendedores de políticas (*policy entrepreneurs*).

Capella (2022, p. 9) explica que “Kingdon rejeita a ideia de um processo linear, sequencial e racional na produção de políticas, destacando seu caráter

ambíguo”. A autora contextualiza a ação dos formuladores de políticas, considerando sua capacidade de atenção limitada e tempo restrito. Para além disso, esses agentes atuam num ambiente em que falta clareza quanto aos objetivos organizacionais, as informações muitas vezes são manipuladas e frequentemente as soluções precedem os problemas. Dessa forma, o modelo dos Múltiplos Fluxos demonstra como ocorre a formulação de políticas públicas em condições de ambiguidade e incerteza, comuns no contexto que cerca os *policymakers*¹.

De acordo com Kingdon (2014, p. 109, tradução própria), “as condições se tornam definidas como problemas quando devemos fazer algo a respeito delas. Os problemas não são simplesmente condições ou eventos externos em si; há também um elemento perceptivo”. Nesse sentido, Capella (2022, p. 11) reforça a ideia e explica que o fluxo de problemas é formado por questões reconhecidas pela sociedade e pelo governo como problemas públicos. No entanto, devido ao grande volume, é impossível lidar com todas as questões ao mesmo tempo. A inclusão de pessoas com deficiência pode ser um problema, mas é necessário que os formuladores de políticas públicas tenham sua atenção atraída para este tema, para que assim decidam fazer algo a respeito.

As questões transformam-se em problemas ao chamar a atenção dos participantes do processo decisório, despertando a necessidade de ação, por meio de três mecanismos básicos: indicadores; eventos focalizadores, crises e símbolos; e *feedback* das ações governamentais (Capella, 2022, p. 11).

Kingdon (2014, p. 116, tradução própria) explica o fluxo de soluções traçando uma relação com o processo de seleção natural biológica. “Assim como as moléculas flutuavam no que os biólogos chamam de “caldo primordial” antes do surgimento da vida, as ideias flutuam nessas comunidades”. O autor argumenta que há um longo processo onde as ideias são amadurecidas até que sejam transformadas em uma proposta de solução para o problema. Assim como as moléculas foram se combinando de várias maneiras no “caldo primordial”, as ideias se confrontam e se recombinaem e aquelas que duram é porque atendem a certos critérios, tal como no processo de seleção natural (Kingdon, 2014, p. 116, tradução própria). Capella (2022, p. 12-13) apresenta esses critérios.

Alguns critérios são apontados por Kingdon como fatores capazes de fazer com que ideias sobrevivam: a) a viabilidade técnica; b) aceitação pela

¹Expressão utilizada para se referir aos agentes responsáveis pela formulação de políticas públicas.

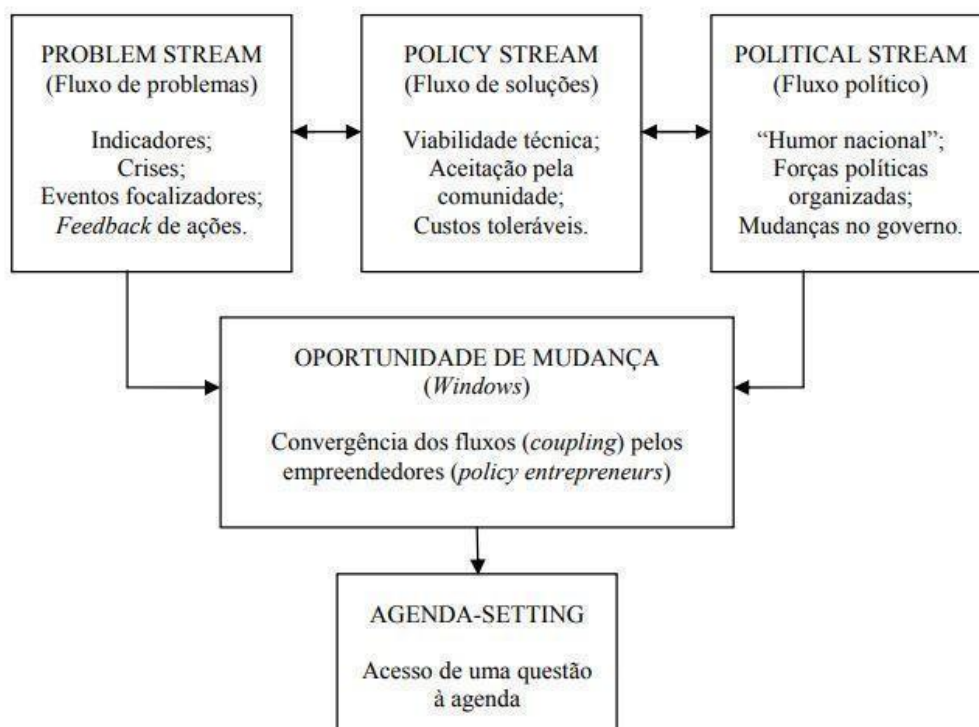
comunidade de especialistas; c) custos toleráveis; d) aceitação pelo público em geral; e) receptividade por parte dos tomadores de decisão (Capella, 2022, p. 12-13).

Para completar o modelo, tem-se o fluxo político, “fluindo independentemente dos fluxos de problemas e de soluções” (Kingdon, 2014, p. 145, tradução própria). Este fluxo compreende três elementos que influenciam a agenda. O primeiro é chamado por Kingdon de clima ou humor nacional, o segundo é composto pelas forças políticas organizadas e o terceiro são as mudanças dentro do próprio governo (Capella, 2022, p. 13).

De acordo com Kingdon (2014, p. 146, tradução própria) o clima ou humor nacional é percebido quando um número grande de pessoas demonstra um pensamento semelhante. Ainda segundo o autor, esse fator sofre alterações perceptíveis ao longo do tempo, o que impacta de forma significativa na agenda e nos resultados das políticas. Quanto às forças políticas organizadas, Capella (2018, p. 42) explica que o apoio ou a oposição de grupos de pressão indicam se o ambiente é propício ou não a uma proposta. Já as mudanças dentro do governo, podem desencadear mudanças na agenda, podendo introduzir ou bloquear novos assuntos ou ainda dificultar a permanência de questões (Capella, 2018, p. 42).

Quando ocorre a convergência dos três fluxos (problemas, soluções e político) é aberta a possibilidade de mudança na agenda, este processo é denominado por Kingdon (2014) como janelas de oportunidade (*policywindows*). Nesse momento, um problema é reconhecido, uma solução está disponível e as condições políticas tornam o momento propício para a mudança, possibilitando que questões ascendam à agenda (Capella, 2018, p. 43). A Figura 1 apresenta um resumo do modelo dos Múltiplos Fluxos.

Figura 1 - O modelo de Kingdon – Modelo dos Múltiplos Fluxos.



Fonte: Capella (2022, p. 16)

Na próxima seção, será apresentado o papel do empreendedor de políticas públicas, sem este ator na arena política o processo de formação da agenda seria prejudicado, tamanha a sua importância.

2.3 O empreendedor de políticas públicas

O empreendedor de políticas é definido por Kingdon (2014, p. 122, tradução própria) como um defensor de propostas. Ele pode participar ou não de um governo, ou integrar um grupo de interesse, ou ainda ser um especialista. Assim como no caso de um empreendedor de negócios, está disposto a investir seus recursos (tempo, energia, reputação e até dinheiro) na esperança de obter um ganho no futuro.

Três características são destacadas por Kingdon com relação às qualidades de um empreendedor. Em primeiro lugar, são indivíduos que têm crédito frente a uma audiência, ou seja, detêm legitimidade possivelmente devido a fatores como a especialidade no assunto em questão (expertise), a habilidade na comunicação, ou sua posição formal no processo decisório. A segunda característica do empreendedor está relacionada às conexões

políticas e habilidades de negociação desses indivíduos. Por fim, a persistência é apontada pelo autor como a terceira característica vital para a atividade do empreendedor (Capella, 2016, p. 489).

Afinal, porque esses atores defendem suas ideias com tanto afinco? Segundo Kingdon (2014, p. 123, tradução própria), uma das possibilidades é que as pessoas percebam um problema e agem para tentar resolvê-lo. No entanto, o autor destaca que às vezes essas pessoas são defensoras de soluções à procura de problemas atuais para vincular suas ideias preferidas. Uma outra possibilidade apontada é que “assim como as pessoas que participam e se associam por incentivos "solidários", algumas pessoas simplesmente gostam do jogo. Elas gostam de defender causas, de estar perto do poder e de fazer parte da ação” (Kingdon, 2014, p. 123, tradução própria).

De acordo com Capella (2016, p. 487), estudos têm destacado a importância do papel desempenhado pelos empreendedores de políticas, a atuação deles é considerada essencial em dois aspectos: na defesa e difusão de ideias e nos processos de mudanças das políticas públicas.

É precisamente na promoção de uma interpretação específica sobre um problema que o empreendedor atua. Definir um problema em uma política pública não consiste somente na observação da dinâmica social e no estabelecimento de metas e objetivos para uma mudança. Consiste, sobretudo, na interpretação, na elaboração de representações estratégicas sobre uma determinada situação. O mundo político é socialmente construído, e cada entendimento sobre uma situação é, na realidade, um ponto de vista possível entre diversos outros (Capella, 2016, p. 497).

“Assim, os empreendedores de políticas exercem um papel fundamental, unindo soluções a problemas; propostas a momentos políticos; eventos políticos a problemas” (Capella, 2022, p. 16).

Após discorrer sobre a teoria de políticas públicas que dará sustentação a esta pesquisa, será apresentada na próxima seção a questão da inclusão das pessoas com deficiência.

2.4 A inclusão das pessoas com deficiência

Os direitos das pessoas com deficiência passam a ser reconhecidos no Brasil principalmente a partir da Constituição Federal de 1988. Segundo Pereira, Bizelli e

Leite (2017, p. 102), este foi um marco importante onde se “passou a dispensar tratamento diferenciado aos indivíduos com deficiência, tanto em termos educacionais como na esfera laboral”. A partir da Carta Magna, os legisladores passaram a contemplar de forma mais efetiva essa questão. Um exemplo é a Lei nº 8112/1990, que dispõe sobre o Regime Jurídico dos Servidores Públicos Federais, que em seu artigo 5º, § 2º diz:

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).

Organizações internacionais também vêm pautando essa questão ao longo do tempo. Sendo o Brasil signatário dessas iniciativas, as quais foram incorporadas na legislação brasileira. É o caso da Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, ocorrida em Nova Iorque em 2007 e promulgada pelo Decreto nº 6.949/2009. O documento apresenta em seu artigo 1º o propósito de “promover, proteger e assegurar o exercício pleno e equitativo de todos os direitos humanos e liberdades fundamentais por todas as pessoas com deficiência e promover o respeito pela sua dignidade inerente” (Brasil, 2009).

Com base na convenção supracitada, em 2015 foi instituída a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência, Lei nº 13.146/2015, também conhecida como Estatuto da Pessoa com Deficiência. Em seu artigo 4º, é estabelecido que “toda pessoa com deficiência tem direito à igualdade de oportunidades com as demais pessoas e não sofrerá nenhuma espécie de discriminação” (Brasil, 2015).

Desse modo, percebe-se a existência de amplas garantias legais voltadas às PcDs. No entanto, compreende-se que a mera formulação e promulgação de leis não constitui, por si só, medida suficiente para a efetiva inclusão das PcDs. O avanço no campo legislativo deve ser acompanhado por ações práticas voltadas à sua concretização (Chagas *et al.*, 2023, p. 39).

Apesar da previsão legal, a promoção da inclusão de pessoas com deficiência vai muito além de cumprir com a reserva de vagas em concursos públicos ou processos seletivos. Pottmeier *et al.* (2019, p. 2393) explica que “romper com os paradigmas segregacionista e assistencialista seculares demandam ações e requerem tempo. O paradigma inclusivo é recente e as leis por si só não garantem mudanças nas atitudes das pessoas, só as regula”.

Pode-se afirmar que as pessoas com deficiência sempre sofreram discriminações ao longo da história e foram oriundas, em sua maior parte, da simples ignorância sobre a diversidade natural, fatores genéticos e

doenças, ou por intolerância ao diferente, insensibilidade ante o aparentemente fora do padrão ou mera intransigência com as singularidades. Tais percepções, desde cedo, influenciaram a própria legislação e seu brando desenvolvimento (Farah; Cunha, 2021, p. 285).

Considerando o papel social da universidade, é preciso que este tema esteja presente nas discussões e no cotidiano da instituição. “A construção de uma universidade inclusiva é desafiadora, pois requer, além das adequações arquitetônicas, as mudanças culturais. E, para que estas sejam feitas, é preciso que todos os segmentos se envolvam no processo” (Sousa; Burigo, 2019, p. 169).

A deficiência, de forma geral, não pode ser vista, apenas, pelas limitações físicas ou psíquicas decorrentes de uma patologia ou condição, mas deve ser apresentada à sociedade como uma nova e desafiadora possibilidade de solidariedade, eliminando obstáculos, barreiras e preconceitos (Farah; Cunha, 2021, p. 295).

De acordo com Deitos (2021, p. 116), “a inclusão é um processo dinâmico que exige constante monitoramento para que evolua junto às transformações ocorridas na sociedade”. Lembrando que “é a sociedade que deve se adaptar às pessoas com deficiência e não o contrário. Só assim haverá inclusão social” (Lazari; Nishiyama, 2020, p. 247).

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Neste capítulo abordam-se a caracterização da pesquisa, os procedimentos que foram utilizados na coleta e na análise dos dados, os riscos da pesquisa e segurança dos dados e o marco lógico.

3.1 Caracterização da pesquisa

A presente pesquisa tem abordagem qualitativa que, conforme Flick (2007, p. 27), “é orientada para analisar casos específicos em suas particularidades temporais e locais, a partir das expressões e atividades das pessoas em seus contextos locais”.

Este estudo analisa como se deu a construção da Política de Acessibilidade e Inclusão na Universidade Federal do Rio Grande. Para isso, realizou-se um estudo de caso, que segundo Alonso, Lima e Almeida (2016, p. 61), “trata-se de uma investigação cuja finalidade é descrever e analisar acontecimentos, agentes e situações complexos, com dimensões variáveis em interconexão”. Nessa perspectiva, identifica-se aqui que a análise englobou a universidade como um todo, tendo como ponto de partida a Comissão de Acessibilidade e Inclusão (CAI), a qual é vinculada à Coordenação de Ações Afirmativas, Inclusão e Diversidades (CAID), que por sua vez é ligada ao Gabinete do Reitor.

No que se refere a coleta de dados primários, a atividade iniciou pela CAI e posteriormente alcançou integrantes da comunidade acadêmica, os quais foram indicados pelo primeiro grupo de participantes. Além disso, foi realizada uma pesquisa nos documentos oficiais emitidos pela universidade, os quais tratam deste tema e apresentam um histórico das ações realizadas ao longo do tempo para contemplar as necessidades das pessoas com deficiência na instituição.

O estudo de caso teve caráter exploratório, já que “visa à obtenção de informações preliminares com a finalidade de desenhar posteriormente uma investigação mais ampla e profunda do caso específico ou de outros” (Alonso; Lima; Almeida, 2016, p. 64).

A partir do exposto, a presente pesquisa é caracterizada com abordagem qualitativa, utilizando a técnica do estudo de caso com caráter exploratório. Além disso, foi elaborado um relatório técnico que foi planejado e teve a sua execução acompanhada por meio da utilização de uma matriz lógica, conforme será abordado na seção 3.5.

Cabe destacar, que este estudo respeitou os preceitos éticos estabelecidos pela Resolução do Conselho Nacional de Saúde nº 510, de 07 de abril de 2016, que dispõe sobre as normas aplicáveis a pesquisas em Ciências Humanas e Sociais. O projeto de pesquisa foi submetido, através da Plataforma Brasil, à avaliação do Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade Federal de Pelotas (CEP-UFPel), o qual emitiu parecer consubstanciado favorável no dia 27 de janeiro de 2024, sob CAAE nº 76589323.3.0000.5317. Como a pesquisa foi aplicada em outra universidade, o projeto seguiu para apreciação do Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade Federal do Rio Grande (CEP-FURG), o qual emitiu parecer consubstanciado favorável em 07 de março de 2024, sob CAAE nº 76589323.3.3001.5324.

3.2 Coleta de dados

Para responder ao problema desta pesquisa foram utilizadas como instrumentos de coleta de dados as entrevistas semiestruturadas e a análise documental.

Destaca-se que a coleta de dados foi realizada somente após a aprovação desta pesquisa junto aos Comitês de Ética em Pesquisa da Universidade Federal de Pelotas e da Universidade Federal do Rio Grande.

3.2.1 Coleta de dados primários

No intuito de contemplar de forma ampla os objetivos da pesquisa, foram realizadas entrevistas semiestruturadas. A escolha por este método de coleta se

justifica pela complexidade da análise, visto que envolve uma arena política formada por atores diversos que influenciam no processo de tomada de decisão da universidade. De acordo com Flick (2007, p. 89), através de entrevistas semiestruturadas “há maior probabilidade que os sujeitos entrevistados expressem seus pontos de vista em uma entrevista desenhada de forma relativamente aberta do que em uma entrevista padronizada ou em um questionário”.

O primeiro grupo entrevistado foi composto por treze membros da CAI e uma servidora da CAID, que também atua na comissão. Dentre estes participantes estão doze servidores, sendo quatro docentes e oito técnicos administrativos em educação, e duas estudantes. Neste grupo, quatro dos entrevistados são pessoas com deficiência. Para facilitar a análise dos dados, este grupo será denominado Grupo A.

Considerando a complexidade de identificar os atores de fato envolvidos com a temática da inclusão na universidade, foi utilizado o método de amostragem denominado Bola de Neve para ampliação do número de entrevistados. De acordo com Vinuto (2014, p. 203):

O tipo de amostragem nomeado como bola de neve é uma forma de amostra não probabilística, que utiliza cadeias de referência. Ou seja, a partir desse tipo específico de amostragem não é possível determinar a probabilidade de seleção de cada participante na pesquisa, mas torna-se útil para estudar determinados grupos difíceis de serem acessados (Vinuto, 2014, p. 203).

A execução da amostragem consiste em identificar documentos e/ou informantes chaves com o intuito de localizar pessoas com o perfil necessário para participação na pesquisa. Uma vez definido o primeiro grupo, solicita-se às pessoas indicadas inicialmente que apontem novos contatos com as características necessárias, assim a amostra aumenta até que haja um ponto de saturação. Neste ponto, não há novos nomes indicados ou os que são, não trazem novas informações (Vinuto, 2014, p. 203).

Sendo assim, a partir da indicação do primeiro grupo de entrevistados, foram convidados a participar da pesquisa integrantes da comunidade acadêmica que atuam ativamente na universidade em relação à inclusão de pessoas com deficiência. O segundo grupo foi composto por dez entrevistados, onde destes participantes, seis são técnicos administrativos em educação, três são docentes e um é estudante. Nesta amostragem, dois participantes são pessoas com deficiência

e quatro são pais atípicos. Para fins de análise dos dados, este grupo será denominado Grupo B.

Dessa forma, totalizou-se vinte e quatro entrevistas e foram utilizados dois roteiros de perguntas, um para cada grupo, ambos podem ser observados no apêndice A. O Quadro 1 apresenta a composição dos dois grupos de participantes da pesquisa.

Quadro 1 – Composição dos grupos de participantes da pesquisa

Grupos	Composição dos Grupos	Total de Participantes	Quantitativo por Categoria			Número de PcD
			Docente	TAE	Discente	
A	Membros da CAI	14	4	8	2	4
B	Integrantes da comunidade universitária indicados	10	3	6	1	2

Fonte: Elaborado pela autora (2024)

Para evitar qualquer constrangimento, o convite para participação no estudo foi realizado por correio eletrônico, sendo estabelecido contato por aplicativo de mensagens apenas para facilitar o agendamento da entrevista. Foi possibilitado aos participantes escolherem a data e o horário. Em virtude do evento climático extremo ocorrido no Estado do Rio Grande do Sul em maio de 2024, apenas uma entrevista foi realizada de forma presencial, as demais foram coletadas no formato remoto por meio de plataforma virtual. As entrevistas tiveram duração média de uma hora, sendo garantidos o sigilo e a privacidade aos participantes durante a sua realização.

Cabe destacar que os entrevistados tiveram acesso com antecedência ao projeto desta pesquisa, bem como ao termo de consentimento livre e esclarecido (Apêndice B). Isso permitiu que as dúvidas fossem sanadas e, assim fosse possível decidir sobre a participação.

As perguntas realizadas nas entrevistas tiveram o intuito de extrair dados que identificassem a ocorrência dos três fluxos estabelecidos por Kingdon (2014) para a formação da agenda, sendo eles: o fluxo do problema, o fluxo de soluções e o fluxo

da política. Com isso, buscou-se perceber a dinâmica da arena de decisão da universidade que resultou na elaboração da Política de Acessibilidade e Inclusão.

3.2.2 Coleta de dados secundários

A coleta de documentos secundários foi realizada por meio de acesso aos sítios eletrônicos da Universidade Federal do Rio Grande, sendo eles: a página principal; a página da Secretaria Executiva dos Conselhos; a página da Coordenação de Ações Afirmativas, Inclusão e Diversidades (CAID); e a página da Pró-reitoria de Gestão e Desenvolvimento de Pessoas (PROGEP). Além disso, foram acessados documentos fornecidos pela Coordenação de Apoio e Acompanhamento Pedagógico ao Estudante (CAAPE), vinculada à Pró-reitoria de Assuntos Estudantis (PRAE), e responsável pelo Programa de Apoio aos Estudantes com Necessidades Específicas (PAENE).

No endereço eletrônico da CAID foram extraídos notícias e documentos relacionados à legislação e normas institucionais vigentes que tratam sobre a acessibilidade e inclusão. Já na página da Secretaria dos Conselhos, foram consultados documentos emitidos pelos Conselhos Superiores.

No que diz respeito à Pró-reitoria de Gestão e Desenvolvimento de Pessoas, além da busca de documentos e informações na página, foi encaminhada uma solicitação via plataforma Fala BR no intuito de acessar informações sobre os servidores PcDs da FURG. Quanto à solicitação de informações encaminhadas à PRAE, pretendeu-se verificar o quantitativo de estudantes atendidos pelo PAENE ao longo do período de 2014 a 2024 para correlacionar aos relatos apresentados nas entrevistas, os quais apontaram para o aumento do número de estudantes PcD na universidade.

O Quadro 2 apresenta a lista de documentos emitidos pela FURG e que foram selecionados e analisados ao longo deste estudo.

Quadro 2 – Lista de documentos oficiais emitidos pela FURG

Documento	Assunto	Responsável
Resolução nº 008/2000	Dispõe sobre o Programa de Apoio Institucional ao Estudante da FURG.	CONSUN
Resolução nº 020/2013	Dispõe sobre a criação do Programa de Ações Afirmativas – PROAAf, em substituição ao Programa de Ações Inclusivas - PROAI.	CONSUN
Resolução nº 004/2019	Dispõe sobre o programa de ações afirmativas para negros, indígenas, quilombolas, pessoas com deficiência e pessoas transgênero nos cursos de Pós-Graduação lato sensu e stricto sensu da FURG.	CONSUN
Ata nº 465, de 22 de janeiro de 2021	Ata da reunião extraordinária do CONSUN.	CONSUN
Resolução nº 003/2021	Institui a Coordenação de Ações Afirmativas, Inclusão e Diversidades junto ao Gabinete do(a) Reitor(a).	CONSUN
Resolução nº 011/2022	Dispõe sobre alterações nas Resoluções nº 20/2013 e nº 4/2019 – Programa de Ações	CONSUN

	Afirmativas – PROAAF, respectivamente, para os cursos de graduação e pós-graduação da Universidade Federal do Rio Grande – FURG, incluindo pessoas transgênero.	
Plano de Desenvolvimento Institucional 2019/2023.	Plano de Desenvolvimento Institucional 2019/2023.	FURG
Ata nº 479, de 22 de dezembro de 2023.	Ata da reunião extraordinária do CONSUN.	CONSUN
Plano de Desenvolvimento Institucional 2024/2028	Plano de Desenvolvimento Institucional 2024/2028	FURG
Projeto Pedagógico Institucional 2024/2033	Projeto Pedagógico Institucional 2024/2033	FURG
Relato Integrado 2022	O Relato Integrado 2022 representa uma síntese das ações e indicadores da Universidade.	FURG
Anuário Estatístico 2022	O Anuário compila dados e informações sobre as diversas áreas de atuação da FURG em um formato mais dinâmico e interativo.	FURG
Memorando nº 108/2024	Resposta ao pedido de informação sobre os servidores pessoa com deficiência.	PROGEP

Memorando nº 122/2024	Resposta ao recurso do pedido de informação sobre os servidores pessoa com deficiência.	PROGEP
-----------------------	---	--------

Fonte: Elaborado pela autora (2024).

3.3 Procedimentos para análise dos dados

A partir das informações obtidas por meio das entrevistas e da pesquisa documental foi realizada a análise dos dados pela técnica de análise de conteúdo, a qual segundo Flick (2007, p. 206), “é um dos procedimentos clássicos para analisar o material textual através do uso de categorias, muitas vezes derivadas de modelos teóricos, e tem o objetivo de reduzir o material”.

O uso da análise de conteúdo nos estudos de políticas públicas tem se mostrado relevante devido ao poder de a respectiva metodologia gerar dados e interpretações capazes de sintetizar, comparar e testar hipóteses a partir de diferentes tipos de textos (Sampaio; Lycarião, 2021, p. 26)

Para isso, utilizou-se o software de análise de dados qualitativos denominado Atlas TI, onde foram realizadas a classificação em códigos e a elaboração de figuras, as quais demonstram a ocorrência dos códigos e a frequência das palavras citadas ao longo das entrevistas.

A análise dos dados primários coletados por meio das entrevistas semiestruturadas foi realizada através da codificação das entrevistas, sendo os códigos definidos com base na teoria dos Múltiplos Fluxos e divididos da seguinte forma:

- **Fluxo do Problema:** neste código foram elencados os dados referentes à identificação do problema, que é a necessidade de uma política institucional que trate sobre a inclusão e a acessibilidade das pessoas com deficiência na Universidade Federal do Rio Grande. Buscou-se aqui identificar como a questão se tornou um problema sobre o qual a gestão decidiu agir. A partir deste código, foram criados os códigos denominados “Crise” e “Indicadores”, a fim de

melhor perceber nos relatos dos entrevistados fatores que contribuíram para o fluxo do problema;

- **Fluxo de Soluções:** por este código foram analisadas as ações relativas à acessibilidade e à inclusão das pessoas com deficiência promovidas dentro da FURG e as ideias que poderão ser colocadas em prática a partir da aprovação da Política de Acessibilidade e Inclusão. O código “Empreendedor de Política” foi criado para identificar os atores envolvidos na construção de soluções para o problema;

- **Fluxo da Política:** este código identificou os relatos que tratam sobre o processo de decisão na FURG. Dois códigos relacionados a este fluxo foram criados para organizar as narrativas dos entrevistados, sendo eles: “Clima Político” e “Mudança da Gestão”.

A convergência destes três fluxos deu origem à janela de oportunidade que permitiu que uma política fosse formulada, estando em vias de apreciação e aprovação pelo Conselho Universitário da FURG. As pessoas reconhecem os problemas, propõem mudanças por meio de políticas públicas e atuam politicamente para promovê-las. Cada participante do processo pode estar envolvido em cada etapa (Kingdon, 2014, p. 197, tradução própria).

3.4 Riscos da pesquisa e segurança dos dados

O presente estudo apresenta riscos quanto à quebra de confidencialidade e de sigilo dos dados dos participantes. Para minimizar esses riscos, foram utilizados apenas números para a identificação dos entrevistados, ou seja, nenhum dado que possa identificá-los, como nome, iniciais, registros individuais, endereços eletrônicos, foram utilizados. Além disso, foi garantido o sigilo em relação às respostas, as quais são tidas como confidenciais, com guarda adequada das informações e utilizadas apenas para fins científicos.

Como a pesquisa coletou dados primários a partir de entrevistas semiestruturadas, o processo de escuta poderia gerar expectativas nos sujeitos envolvidos quanto à resolução de problemas que lhes são importantes. Dessa forma, entende-se que poderia ocorrer desconforto, constrangimento, angústia,

insatisfação, entre outros transtornos. Para minimizar os riscos, foi utilizado um ambiente reservado para as entrevistas, bem como foi possibilitada a interrupção da participação e a recusa a responder a qualquer pergunta.

No entanto, diante dos riscos supramencionados, foi garantida aos participantes assistência imediata, integral e gratuita. Além disso, após concluída a etapa de transcrição das entrevistas, cada participante recebeu por meio de correio eletrônico a transcrição da sua entrevista e teve a oportunidade de suprimir ou acrescentar trechos, ou ainda, retirar a autorização para o uso das informações.

Os dados coletados durante a pesquisa estão armazenados em local de acesso somente dos pesquisadores e foram utilizados para os fins deste estudo, nos formatos digital e impresso. Após o término da pesquisa, a pesquisadora responsável manterá o material sob sua guarda e responsabilidade, em arquivo, físico ou digital, por um período de 5 (cinco) anos.

3.5 Marco lógico

Ao final deste estudo, será apresentada uma proposta de intervenção, a qual foi planejada utilizando o método do Marco Lógico, conforme pode ser verificado no apêndice C deste projeto. De acordo com Pfeiffer (2006, p. 147), o Quadro Lógico, também conhecido como Marco Lógico, é uma matriz que apresenta de forma sistemática, lógica e sucinta os elementos importantes de um projeto. Não se trata de um plano completo, mas de um resumo do plano de intervenção que permite aferir se o projeto está bem estruturado.

A seguir é apresentada a estrutura do Marco Lógico (Figura 2), a qual estabelece uma relação causal entre níveis: atividades/resultados, resultados/objetivo do projeto e objetivo do projeto/objetivo superior. As relações devem ser lógicas e plausíveis, e considerando que um projeto encontra barreiras e limitações, deve ser incluída nessa lógica o elemento suposições importantes. Esta coluna trata de fatores externos ao projeto, mas fundamentais para o seu êxito (Pfeiffer, 2006, p. 148).

Figura 2 - Estrutura do Marco Lógico

	Lógica da intervenção	Indicadores objetivamente comprováveis	Fontes de comprovação	Suposições importantes
Objetivo superior				
Objetivo do projeto				
Resultados				
Atividades principais				

Fonte: Pfeiffer (2006, p. 148)

A utilização deste método permitiu acompanhar o desenvolvimento do relatório técnico, auxiliando na identificação de possíveis desvios e possibilitando uma visão global do projeto.

4 ANÁLISE DOS DADOS

Neste capítulo será apresentada a análise dos dados obtidos por meio das entrevistas semiestruturadas e da análise documental. O capítulo inicia abordando o histórico da FURG em relação à inclusão de pessoas com deficiência, em seguida a análise se divide nos três fluxos que compõem a teoria dos Múltiplos Fluxos: problema, soluções e político.

4.1 A trajetória da inclusão de pessoas com deficiência na FURG

A Universidade Federal do Rio Grande surgiu por meio de esforços conjuntos da sociedade rio-grandina para viabilizar o ensino superior na cidade na década de 1950 (FURG, 2022, p. 8).

Ao final dos anos 1960, Rio Grande possuía um significativo número de cursos de educação superior funcionando em escolas isoladas. A filosofia educacional do Brasil, à época, admitia essa forma de funcionamento, mas a Reforma Universitária preconizava a aglutinação dessas unidades menores e independentes em complexos maiores, organizados em torno de objetivos comuns. Nesse cenário, em 20 de agosto de 1969, a Universidade do Rio Grande – URG surgia no cenário educacional brasileiro (FURG, Anuário, 2022, p. 10).

Ao longo dos anos, a universidade tem desenvolvido ações no sentido de oferecer ensino superior público e gratuito como promotor do desenvolvimento científico e social, da cidadania e da solidariedade (FURG, 2022, p. 8).

Nossas atividades de ensino, pesquisa e extensão possibilitam a milhares de estudantes, além do saber técnico e científico, uma experiência de cidadania. Por meio de ações afirmativas e de decisões estratégicas, a universidade busca oferecer um ambiente igualitário para que os estudantes possam desenvolver a vida acadêmica em toda a sua diversidade, do ingresso à colação de grau (FURG, 2022, p. 8).

Neste contexto, é importante considerar o histórico da universidade quanto às ações afirmativas, as quais foram impulsionadas na FURG com a criação do Programa de Apoio Institucional ao Estudante, estabelecido pela Resolução do CONSUN nº 008/2000. O programa teve por objetivo institucionalizar ações para a promoção da melhoria do desempenho acadêmico dos estudantes, por meio da oferta de condições para “enfrentar suas dificuldades, oportunizando crescimento

intelectual, socialização e participação em eventos científicos e culturais” (Resolução nº 008, de 20 de junho de 2000 – CONSUN).

No que diz respeito à inclusão das pessoas com deficiência, a questão foi construída ao longo do tempo na FURG diante das demandas advindas da sociedade e a abertura da instituição para o tema.

Considerando as informações obtidas em documentos emitidos pela universidade, pode-se afirmar que o Núcleo de Estudos e Ações Inclusivas (NEAI) fora um marco no que se refere à inclusão de pessoas com deficiência na instituição. Criado em 2005, o NEAI é um projeto de extensão vinculado ao Instituto de Ciências Humanas e da Informação (ICHI) da FURG. O núcleo é provido desde a sua criação por recursos do Programa INCLUIR do Ministério da Educação, os recursos são administrados pela Pró-reitoria de Planejamento e Administração (PROPLAD). O projeto atende discentes, docentes e técnicos da universidade, pessoas com deficiência e/ou necessidades educativas específicas, além da comunidade em geral, inclusive a demanda por formação dos profissionais da educação básica pública de Rio Grande (FURG, Anuário, 2022, p. 109).

O ano de 2009 foi marcado por dois fatos importantes: a criação do Programa de Ações Inclusivas (PROAI) e a implementação do Programa de Apoio a Estudantes com Necessidades Especiais² (PAENE). O primeiro foi criado por meio da Resolução do CONSUN nº 019/2009, a qual determinou um sistema de bônus à nota do processo seletivo para candidatos egressos de escolas públicas, autodeclarados negros e pardos e para candidatos portadores³ de deficiência, além da oferta de vagas específicas para indígenas. Quanto ao PAENE, o programa é vinculado à Pró-reitoria de Assuntos Estudantis e concede bolsas aos estudantes de graduação para o acompanhamento às pessoas com necessidades específicas e com deficiência, no âmbito de suas atividades na universidade, com o intuito de promover a acessibilidade e a permanência (FURG, Anuário, 2022, p. 110).

Em 2013, o PROAI foi substituído pelo Programa de Ações Afirmativas (PROAAf), conforme Resolução CONSUN nº 020/2013, a qual estabelece, entre outras mudanças, a reserva de 5% do total de vagas ofertadas na graduação para candidatos com deficiência. Além disso, apresenta entre os objetivos “estabelecer

² Nomenclatura utilizada à época. Atualmente, o nome do programa é Programa de Apoio aos Estudantes com Necessidades Específicas.

³ Termo utilizado à época.

mecanismos que favoreçam a acessibilidade e a inclusão social da pessoa com deficiência na FURG”. Já em 2019, o PROAAf foi ampliado pela Resolução CONSUN nº 004/2019, a qual cria o Programa de Ações Afirmativas na Pós-graduação (PROAAf-PG). De acordo com a norma, os programas de pós-graduação *lato sensu* e *stricto sensu* devem reservar no mínimo 20% das vagas para estudantes negros, indígenas, quilombolas e com deficiência. Além disso, a resolução prevê mecanismos para a permanência e inclusão social desse público e a promoção da acessibilidade das pessoas com deficiência.

Mais tarde, em 2022, os programas passaram a considerar na reserva de vagas e nas ações de permanência também as pessoas transgênero, conforme estabelecido pela Resolução CONSUN nº 011/2022.

Ao observar esse histórico e os Planos de Desenvolvimento Institucional (PDI), é possível perceber a preocupação da FURG em atingir o público da inclusão. O PDI 2019/2023, estabelece entre seus princípios orientadores a inclusão social, onde reafirma o compromisso com a democratização e a promoção da equidade de condições de acesso e permanência, “reconhecendo os limites e deficiências humanas como novas potencialidades criadoras de aprendizagem, na busca da formação cidadã, na defesa da democracia e do direito a diferença” (FURG, 2019/2023, p. 14). O mesmo documento apresenta no Eixo da Gestão de Pessoas o objetivo de “promover o comportamento ético, considerando o respeito à diversidade, à equidade e à pluralidade de ideias”, sendo uma das estratégias a criação da política de inclusão às pessoas com deficiência (FURG, 2019/2023, p. 46).

A criação da Coordenação de Ações Afirmativas, Inclusão e Diversidades (CAID) em 2021, conforme a Resolução CONSUN nº 003/2021, representa mais um marco importante na universidade. A coordenação é vinculada ao Gabinete do Reitor e entre suas atribuições estão:

- II – propor, acompanhar e avaliar ações de inclusão e acessibilidade, bem como a valorização das diversidades e o enfrentamento às violências de gênero no ambiente universitário;
- III – promover a articulação e transversalização da política de ações afirmativas, da inclusão e acessibilidade, bem como a valorização das diversidades e o enfrentamento às violências de gênero nos órgãos de gestão da FURG, especialmente, na graduação, pós-graduação, pesquisa, extensão e gestão de pessoas;
- IV – propor diretrizes que permitam a transversalidade de questões relativas às diversidades e direitos humanos, tais como as de gênero, sexuais, étnico-raciais, socioeconômicas e acessibilidade às pessoas com deficiência

e/ou com necessidades educacionais especiais em todas as instâncias da FURG;

[...] IX – realizar, promover, apoiar e divulgar ações institucionais de acessibilidade e inclusão de estudantes com deficiência e/ou com necessidades educacionais especiais na FURG (Resolução Nº 003, de 22 de janeiro de 2021 - CONSUN).

Diante da atuação da CAID, percebe-se o reflexo no PDI 2024/2028, o qual cria o Eixo Inclusão e Diversidades com o intuito de promover um “processo contínuo e permanente de construção de uma universidade plural, diversa e inclusiva em todos os seus campi” (FURG, 2024/2028, p. 75). Uma das estratégias para cumprir o objetivo 2, que trata da promoção da construção e da qualificação contínua das políticas universitárias referentes às ações afirmativas, é a construção da Política de Inclusão e Acessibilidade (FURG, 2024/2028, p. 76).

O Projeto Pedagógico Institucional 2024/2033 (PPI) também traz a importância das ações afirmativas na busca por uma universidade plural e inclusiva, exaltando “valores do acolhimento, da alteridade, da prática constante do diálogo e da escuta, fomentando a tolerância e a cultura da não-violência e da não discriminação, para que a comunidade universitária possa desenvolver e fruir da vida acadêmica em toda a sua diversidade” (FURG, 2024/2033, p. 3).

Apesar de reconhecer as ações desenvolvidas pela FURG, cabe destacar que a estrutura carece de articulação entre os setores. Diante disso, a Política de Acessibilidade e Inclusão trará um significativo avanço ao reorganizar a estrutura e ao estabelecer as diretrizes que devem ser seguidas para o atendimento das pessoas com deficiência.

4.2 A análise das entrevistas semiestruturadas

Conforme mencionado no item 3.3, a análise das entrevistas foi realizada utilizando a técnica da análise de conteúdo, com o auxílio do software Atlas TI. Para tratar os dados apresentados ao longo dos relatos dos entrevistados, foram criados oito códigos: fluxo do problema, crise, indicadores, fluxo das soluções, empreendedor de política, fluxo político, mudança de gestão e clima político. O Quadro 3 apresenta os códigos e a classificação que representam.

Quadro 3 – Lista de códigos

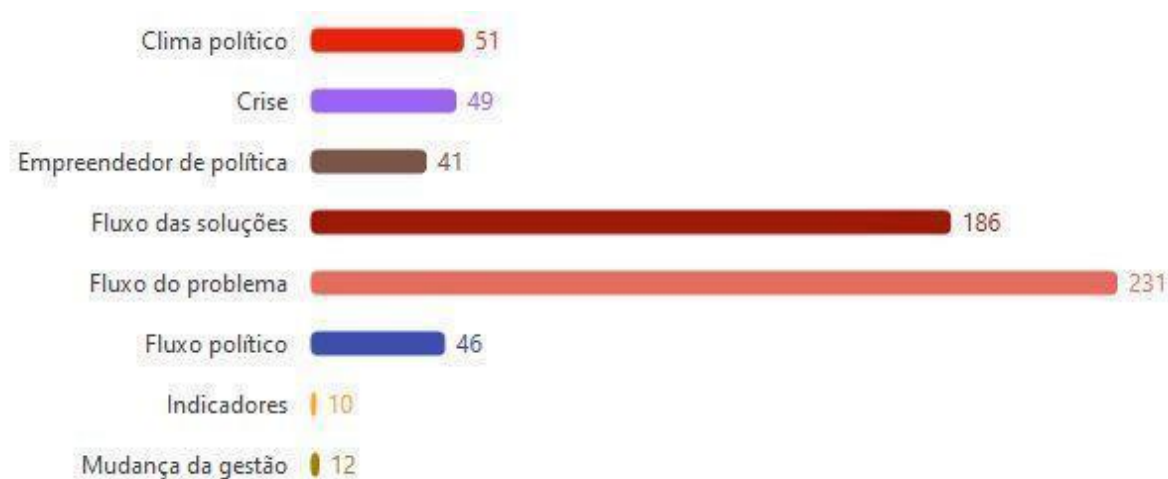
Códigos	Classificação
Fluxo do problema	Citações que remetem à construção da questão da acessibilidade e da inclusão como um problema a ser enfrentado.
Crise	Situações de crise que evidenciam que a questão da acessibilidade e da inclusão é um problema a ser enfrentado.
Indicadores	Citações que demonstram indicadores relacionados à identificação do problema.
Fluxo das soluções	Citações que apresentam soluções já aplicadas ou que possam ser aplicadas.
Empreendedor de política	Citações que indicam a atuação como um empreendedor de política.
Fluxo político	Citações que apresentam a interação política que leva à construção de uma agenda na universidade.
Mudança de gestão	Citações que apresentam a mudança da gestão como fator importante na condução da agenda na universidade.
Clima político	Citações que indicam fatores que influenciam no clima da instituição no sentido de favorecer ou de desfavorecer a agenda da inclusão e da acessibilidade.

Fonte: Elaborado pela autora (2024)

Concluída a codificação das entrevistas, observou-se que os relatos apresentaram expressivo número de citações relacionadas à construção do problema, seguido pelas citações que tratam de soluções já aplicadas ou com potencial para serem praticadas, em especial a partir da aprovação da política. Conforme pode ser observado na Figura 3, a ocorrência do código “Fluxo do problema” foi a mais recorrente, e quando combinada à ocorrência dos códigos “Crise” e “Indicadores”, se tem a percepção que para os participantes a construção do problema é algo evidente. Da mesma forma, no que se refere ao código “Fluxo das soluções”, foram muitos os relatos de soluções já aplicadas, bem como ideias

para ampliar a solução deste problema. Deve-se considerar junto ao código “Fluxo das soluções” o código “Empreendedor de política”, o qual também teve expressivo número de citações e contribui para a construção de soluções para o problema.

Figura 3 – Ocorrência dos códigos



Fonte: Elaborada pela autora (2024)

Nas próximas seções, serão analisadas as entrevistas considerando a classificação explicada no Quadro 2. Num primeiro momento será abordado o fluxo do problema, seguido pelo fluxo de soluções e o fluxo da política.

4.3 O fluxo do problema

Inicialmente vamos retomar como a teoria dos Múltiplos Fluxos apresenta o fluxo do problema para que, com base nisso, possamos analisar os relatos obtidos nas entrevistas e assim traçar uma relação entre a teoria e o que foi observado ao longo da pesquisa.

De acordo com Kingdon (2014, p. 114, tradução própria) “em geral, nem toda condição é vista como um problema. Para que uma condição seja considerada um problema, as pessoas devem se convencer de que algo deve ser feito para mudá-la”.

Diante das inúmeras questões que são levadas diariamente aos gestores das organizações, é fato que nem todas são elencadas entre as prioridades. Segundo

Brasil (2017, p. 86), os problemas são definidos conforme chamam a atenção das autoridades e dos formuladores de política e assim são transformados em algo passível de ação. “O fluxo de problemas procura identificar exatamente por que e de que forma algumas questões merecem mais atenção do que outras, transformando-se em problemas” (Brasil, 2017, p. 86).

Kingdon (2014, p. 115, tradução própria) destaca a influência dos empreendedores de políticas na definição de um problema, “focar a atenção em um problema em vez de outro muitas vezes não é por acaso. Ativistas investem tempo e energia significativa em seus esforços para trazer problemas à atenção pública e governamental”.

Considerando o que foi exposto, na próxima seção serão apresentados os relatos dos entrevistados que se destacaram ao apontar a dinâmica que envolveu a definição do problema da acessibilidade e da inclusão de pessoas com deficiência na FURG.

4.3.1 A construção do problema da acessibilidade e inclusão na FURG

O histórico da universidade quanto ao tema da inclusão das pessoas com deficiência, apresentado na seção 4.1, demonstra que essa questão foi ganhando destaque ao longo do tempo. Observando a evolução desta pauta, a qual culminou na criação de uma comissão e posteriormente na elaboração de uma política institucional, evidencia-se que a transformação da questão em um problema foi um processo não linear. Essa construção resultou em ações importantes e ao mesmo tempo fragmentadas e terá o seu desfecho ainda em 2024, com apreciação da Política de Acessibilidade e Inclusão pelo Conselho Universitário da FURG.

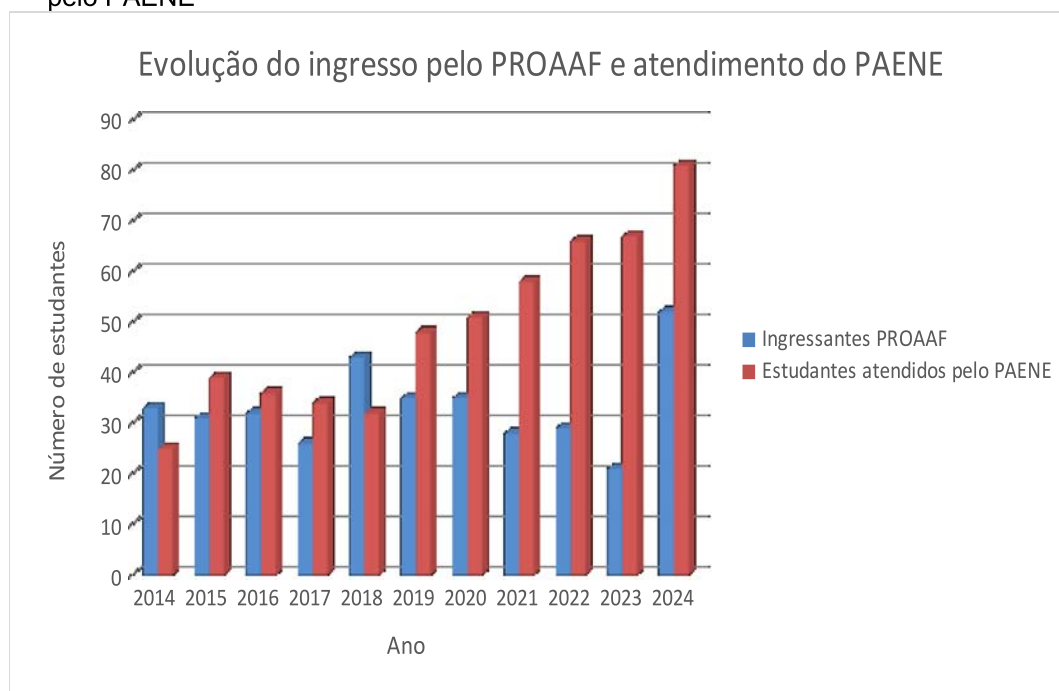
Num cenário tão complexo, envolvendo muitos atores e muitas questões concorrendo pela atenção dos tomadores de decisão, afinal, o que determinou esse desfecho? Quais fatores influenciaram a gestão para que finalmente a instituição assumisse um compromisso com esse público? Foi em busca dessas respostas que a primeira parte dos roteiros das entrevistas foi elaborada, conforme pode ser

conferido no Apêndice A. De acordo com Kingdon (2014, p. 77, tradução própria), “a coisa crítica a entender não é de onde vem a semente, mas o que torna o solo fértil”.

A partir das respostas, tanto dos membros da Comissão de Acessibilidade e Inclusão (Grupo A), quanto dos integrantes da comunidade universitária que foram indicados (Grupo B), é possível apontar que entre os fatores que contribuíram para definição do problema está o aumento do número de estudantes PcD na universidade. Este fato implicou no aumento da demanda por atendimento do NEAI e do PAENE, bem como nas situações de crise que ocorrem em função da estrutura de apoio carecer de uma política institucional que corrobore suas ações e articule sua atuação.

O Gráfico 1 apresenta os dados do período de 2014 a 2024 relativos ao número de estudantes que ingressaram por meio de cota para PcD e ao número de estudantes atendidos pelo PAENE. Destaca-se que, apesar dos dados serem um recorte significativo, há de se considerar que nem todo estudante PcD ingressa utilizando cota específica, bem como nem todos solicitam o apoio do PAENE. Além disso, o PAENE atende estudantes com necessidades educacionais específicas e parte deles não está no rol de deficiência, é o caso, por exemplo, daqueles que apresentam Transtorno do Déficit de Atenção e Hiperatividade (TDAH). Porém, cabe salientar que este grupo também é público da Política de Acessibilidade e Inclusão no que se refere às ações de acessibilidade curricular e pedagógica.

Gráfico 1 – Evolução do número de ingressantes pelo PROAAF e do número de estudantes atendidos pelo PAENE



Fonte: Elaborado pela autora, conforme dados cedidos pela PRAE/CAAPE (2024).

Os dados apresentados no Gráfico 1 indicam um fluxo contínuo no ingresso de estudantes com deficiência pelo PROAAf na última década. Além disso, observa-se o crescimento do número de estudantes atendidos pelo PAENE, em especial entre 2019 e 2024, período em que a demanda praticamente dobrou. Um outro aspecto a ser considerado, é que muitos diagnósticos de deficiência têm ocorrido após o ingresso dos estudantes na universidade. Sendo assim, é possível corroborar a impressão demonstrada pelos entrevistados E3, E4, E9, E10, E11, E13, E15, E19, E20, E21, E22, E23 e E24 que apontaram para o aumento do número de estudantes PcD como um fator que pressionou para a construção do problema.

Os relatos de E11 e E15 apresentam um cenário mais amplo, que vai além dos muros da universidade. Por meio deles se entende a importância da FURG para a agenda de inclusão das pessoas com deficiência no ensino básico da cidade do Rio Grande, e que hoje se reflete diretamente nesse público acessando a universidade.

Quando começou o boom da inclusão [...] o NEAI então assumiu o papel de formador, de capacitador dos professores da rede municipal e estadual. [...] E aí, o que acontece com isso? Tu qualifica o ensino, tu dá oportunidade de ingresso pra esses estudantes no ensino básico e eles vão progredindo. [...] E aí esses estudantes chegaram na universidade, entende? [...] É um processo, então tu não tinha antes o ensino básico acessível, hoje tu tem um pouco mais acessível. E isso possibilitou que eles nutrissem esse desejo de também estar na universidade. [...] Então chegou num momento em que

nós temos tantos estudantes incluídos, ou tantos estudantes com deficiência, neurodivergências, na universidade que não tinha mais como fugir disso. Eu acho que chegou num momento em que não tínhamos outra opção senão falar sobre essas questões (Entrevista com E11, em 29/05/2024).

Como é que eu vejo o tema chegando? A gente começa a discutir a partir da presença das pessoas [com deficiência]. Quando as pessoas chegam, elas bagunçam o espaço. [...]a prática de inclusão da universidade não começa com a inclusão dos estudantes, ela começa ofertando conhecimento técnico científico para as professoras da rede pública municipal que lidavam com as crianças. [...] Essas crianças da educação básica começam a vencer a educação básica, começam a vencer o ensino médio e começam a chegar na universidade. Então é isso, se semeou. Então hoje, boa parte das pessoas que a gente tem, que são de Rio Grande, passaram por professores de educação básica que viveram uma formação ofertada [pela FURG através do NEAI] de inclusão, de capacitação (Entrevista com E15, em 05/06/2024).

Ao explicar sobre a forma em que esse tema foi percebido como um problema na FURG, E3 ressaltou a importância de estruturas como o PAENE, o NEAI e a CAID. Além disso, E3 também destacou o impacto da reorganização dos editais de ingresso, com isso, a necessidade de garantir o acesso e a permanência deste público na universidade influenciou na tomada de decisão pela gestão. A entrevistada E9 também destacou o ingresso na universidade por meio das cotas, em sua visão, a chegada das pessoas com deficiência na universidade faz com que os setores que atendem às demandas pensem sobre as questões que envolvem a acessibilidade e a inclusão. As narrativas de E19 e E23 vão ao encontro disso.

E o PAENE, quando eu ingressei em 2015, acho que eu acompanhava umas 15 pessoas. E hoje, nós acompanhamos 52, 53. Com diferentes deficiências. [...] Então, a partir disso, da presença dessas pessoas dentro da sala de aula, é que essa temática começou a ser discutida, é que a política de inclusão na FURG começou a ser pensada, porque nós precisamos, sim, garantir não só o acesso, mas a permanência e a permanência qualificada (Entrevista com E19, em 10/06/2024).

Eu acho que tem uma relação direta com a presença dos, a maior entrada dos estudantes com deficiência. E aí tem uma percepção institucional da necessidade da gente criar estratégias, soluções. [...] Então, mais nesse sentido, resumindo, a presença foi o que impulsionou e mais a ação desses servidores que já estavam comprometidos, que acabaram pressionando, fazendo uma certa pressão pra que existisse de fato uma política institucionalizada. Então, não acho que venha de cima para baixo também. Vem da necessidade real-prática e da organização de alguns. E aí, claro, a partir dessa pressão se consolida uma CAID, por exemplo, ligada à Reitoria (Entrevista com E23, em 18/06/2024).

A partir dos relatos e dos dados obtidos junto à PRAE, é possível perceber que a universidade tem clareza a respeito das demandas dos estudantes e do quanto elas aumentaram nos últimos anos. Isso já era esperado, já que este é o público para o qual toda a instituição trabalha para proporcionar educação superior.

No entanto, há de se destacar a invisibilidade dos servidores PcD, os quais vivenciam a universidade se adaptando a sua realidade de trabalho. Esse diagnóstico foi apresentado em pesquisa recente realizada com os técnicos administrativos em educação PcD da FURG.

Foi constatado que, pelo fato das deficiências dos servidores TAE PcD, participantes desta pesquisa, serem leves e “invisíveis” ao olhar do outro, todos adaptaram-se ao ambiente de trabalho, a universidade não precisou se reorganizar para receber os respectivos servidores (MORAES, 2024, p. 91).

Em sua pesquisa, Moraes (2024) fez um levantamento dos editais de seleção de técnicos administrativos em educação publicados pela PROGEF de 2008 a 2022, verificando o número de candidatos PcD homologados, aprovados e nomeados. Por meio dessa busca, a autora identificou dez servidores técnicos PcD, os quais ingressaram utilizando a reserva de vaga prevista em lei. Ela relata não ter tido acesso a essas informações de forma direta quando consultou a PROGEF. Segundo Moraes (2024, p. 58) “infelizmente, os dados apresentados não são compatíveis com a realidade do universo de servidores TAE PcD que compõem o quadro de servidores da FURG, tendo em vista que o órgão não sabe informar o quantitativo geral de servidores PcD”.

Considerando o exposto, no dia 30 de abril de 2024 foi registrado pedido de informação por meio da plataforma Fala BR endereçado à PROGEF, sendo encaminhados os seguintes questionamentos: o número total de servidores ativos da FURG (docentes e TAEs); o número de servidores PcD ativos (docentes e TAEs); as categorias de deficiência; as unidades de lotação; e os cargos que exercem, no caso dos técnicos administrativos em educação.

No entanto, em resposta à solicitação, a PROGEF informou por meio do Memorando número 108, de 07 de maio de 2024, que “não dispomos de uma ferramenta capaz de mapear os servidores com deficiência física, seja qual for a natureza da deficiência”. No mesmo documento, foi informado apenas o número total de servidores, sendo 927 docentes e 1072 técnicos administrativos em educação.

Diante disso, no dia 20 de maio de 2024 foi encaminhado um recurso à resposta, visto que no ano de 2023 foi realizada uma atualização de dados via sistema da universidade, onde servidores e estudantes tiveram a oportunidade de informar a condição de pessoa com deficiência. Sendo assim, solicitou-se acesso ao número de servidores que se autodeclararam PcD e as respectivas categorias de deficiência.

Porém, a resposta apresentada por meio do Memorando número 122 da PROGEP, emitido em 27 de maio de 2024, reafirmou que “a FURG não possui em seu sistema uma ferramenta capaz de extrair dados acerca de eventuais servidores com deficiência”. Apesar disso, afirmou-se que “frente à nova provocação, investigaremos a possibilidade de obtermos tal rol de informações junto a sistemas do governo federal, de modo encaminharemos outra comunicação em até 10 dias”. Infelizmente, não houve outro retorno sobre os questionamentos, o que evidenciou a falta de um banco de dados organizado quanto aos servidores PcD da FURG.

Cabe destacar alguns relatos obtidos nas entrevistas que confirmam essa visão de que, no que diz respeito aos servidores PcD, a FURG precisa evoluir muito nas suas práticas de inclusão.

[...] Só que as ações, elas são muito voltadas para os alunos. Vou te falar mais assim em relação aos servidores, eu não vejo tanto essa discussão. [...] Esse sentimento que aqui na universidade falta esse espaço de acolhida, de diálogo, de acompanhamento pra essas pessoas (Entrevista com E1, em 26/04/2024).

[...] eu fui conhecer uma colega de dentro da FURG, de outro instituto, que também tem deficiência auditiva [...] por uma rede social fora da universidade. [...] Porque nunca tem gente que fala assim: “ah, vamos fazer um encontro que trate sobre PCDs para os servidores”. Talvez não só servidores PCDs, mas também servidores que não têm nenhuma PCD, mas pra debater o assunto, não tem isso, não existe. E como a universidade é imensa e cada instituto é num canto, a gente acaba não se cruzando [...] A gente sabe que a PROGEP não tem o controle nem do número de servidores PCDs que ela tem. Como que ela vai fazer um acompanhamento? É importante o acompanhamento da saúde do servidor, de qualquer um, da sua jornada de trabalho, do seu crescimento profissional. Dos PCDs também é importante, é mais um, digamos, indicador ali e não tem isso claro, dentro da universidade. Isso não tem (Entrevista com E5, em 28/05/2024).

A gente não tem na FURG nem a relação dos servidores. A gente não sabe nem quem são os servidores PCD. Não tem. [...] A gente já pediu pra CGTI trabalhar nisso ali no formulário de ingresso, pra que quando a gente cadastre o servidor a gente consiga botar essa informação. Inclusive dos candidatos negros, a gente não tem onde colocar. Então, se tu não tem como dizer isso pro sistema, depois tu não tem como puxar um relatório (Entrevista com E17, em 10/06/2024).

De acordo com Moraes (2024, p. 54), mesmo não havendo a identificação dos servidores TAE PcD, “é substancial sabermos esse quantitativo para que as ações inclusivas sejam pensadas e elaboradas, não somente para os discentes, mas também para esse público universitário”.

Cabe salientar que esse diagnóstico relacionado aos servidores tende a ser alterado a partir da aprovação e da implementação da Política de Acessibilidade e

Inclusão da FURG. Porém, pesquisas como a de Moraes (2024) ajudaram a apontar para essa fragilidade que ainda precisa ser sanada na universidade.

Além dos indicadores relacionados aos estudantes e servidores, outro fator apontado pelos participantes como determinante para a construção do problema na universidade foram as crises geradas pela ausência de uma política institucional e pelas barreiras enfrentadas diariamente pelas pessoas com deficiência, principalmente pelas barreiras atitudinais, arquitetônicas e urbanísticas e comunicacionais.

Já aconteceu, por exemplo, de um professor que não quis trocar de sala de aula. E aí a gente tinha um estudante cego que tava tendo aula no segundo piso. Ele usa escada? Sim, ele usa escada. Ele tava com bolsista? Tava com bolsista. Tava com a bengala, mas ele caiu na escada. Caiu e se quebrou. [...] Então, assim, às vezes... “ah, tem o elevador!”. O elevador nem sempre funciona. Tem estudantes que têm fobia de elevador. Então, tem muitas especificidades envolvidas. Quando a gente sugere que a aula seja no piso térreo, tem um motivo pra isso (Entrevista com E2, em 27/05/2024).

A questão também de que estudantes cegos não podem ficar no segundo andar é uma questão que a gente tem, inclusive, e aí às vezes a gente acaba precisando ter o problema pra que as pessoas se mobilizassem, mas a gente teve no ano passado uma situação de um estudante que caiu da escada e havia a negativa do professor de descer com a turma (Entrevista com E9, em 29/05/2024).

O primeiro lance de escadas eu desci normalmente. No segundo foi que deu essa apagadinha. A bengala desceu, mas o meu cérebro já tinha apagado. O meu pé, por movimento mecânico, desceu, porque o cérebro apaga, mas não todo. Só que a minha mão não estava no corrimão, porque o corrimão era partido em dois. E aí eu desci o primeiro, desci o segundo, desci o terceiro. No quarto eu já tava com toda a velocidade, eu ainda tava com a minha mochila nas costas. E aí imagina, um cara de 106 quilos caiu com tudo, né. Quebrei meu ombro (Entrevista com E16, em 05/06/2024).

Os relatos supracitados dizem respeito ao mesmo fato, que foi tão grave a ponto de ficar marcado não apenas para o estudante que sofreu a queda, mas para as pessoas que trabalham no atendimento dele. Relatos de crises, infelizmente, são muitos. Sendo que a barreira atitudinal é a que mais se destaca, as narrativas de E4, E7, E16 e E23 trazem exemplos de como a atitude das pessoas frente às necessidades de acessibilidade podem causar sérios prejuízos para as pessoas com deficiência.

Então, eu acho que a importância de promover [o debate] é porque, infelizmente, a deficiência sendo visível ou não, as pessoas estão sofrendo a discriminação, assim. [...] eu vivenciei muitas coisas difíceis. E muitas dificuldades principalmente pela falta da existência da política [...] eu pedi acessibilidade pra um professor e ele pediu pra eu solicitar um RED

[Regime de Exercícios Domiciliares]. E eu falei pra ele: “mas eu vou morrer assim, eu não posso pedir um RED porque eu não tenho necessidade transitória”. E ele insistiu nisso, que talvez eu não tivesse condições no momento, e aquilo foi algo muito difícil, assim, e eu pensei em desistir mesmo (Entrevista com E4, em 28/05/2024).

[...] apesar de eu ter as dificuldades, as dificuldades eram invalidadas, aí eu precisei de uma assessoria jurídica para trazer essas dificuldades com outros profissionais, psicólogos, enfim. Pra conseguir ter realmente ali uma validade das minhas dificuldades. E mesmo assim era muito difícil (Entrevista com E7, em 28/05/2024).

Muito do fato de não se incluir é... ou de se incluir mal, porque muitas vezes não é que não se inclua, é que não se saiba como incluir, é pela falta de capacitação, pela falta de conhecimento. [...] Porque muita gente, muitos professores são ignorantes [...] Lembra do que eu tava te falando antes? De “o meu nome é [...], sou cego”, “ah, eu não sabia”. Mas o eu sou cego é praticamente deixar uma mensagem. Eu não existo. [...] não ter estruturas adaptadas, eu até posso aceitar. Agora, que a pessoa negue a tua existência, é pior do que não ter estruturas adaptadas (Entrevista com E16, em 05/06/2024).

Os estudantes, principalmente autistas, [...] eles estão repetindo de ano até desistir do curso. Os professores acham que esse é o movimento natural. Esse aluno vai repetir, ele não passa nas disciplinas, não passa, não sai do semestre e depois de dois, três semestres, ele pensa “ah, esse lugar não é pra mim” e sai fora. Os próprios professores pensam assim, esse lugar não é pra esse aluno. Então, eles naturalizam esse não sucesso acadêmico (Entrevista com E23, em 18/06/2024).

A barreira atitudinal também foi destacada por E9 e E18, os relatos dão conta da frequência com que se lida ou se ouve falar de situações de preconceito, de capacitismo, de práticas violentas, que colocam em dúvida a presença de pessoas com deficiência em determinados espaços ou em determinados cursos de graduação. E18 salienta que o problema não se encontra apenas na relação professor-aluno, mas também na relação com os colegas, infelizmente, são comuns as narrativas de *bullying*. Nesse sentido, destaca-se o relato de E11.

Então vi muita coisa ruim, muitas pessoas saindo da universidade por não serem aceitas, contempladas, por não se sentirem pertencentes, então é lamentável isso. [...] Então, tu lida com a frustração das pessoas, porque as pessoas criam uma expectativa, elas têm o desejo de estar ali, elas querem adquirir uma profissão e é frustrante pra elas, né? (Entrevista com E11, em 29/05/2024).

A barreira comunicacional também se fez presente entre as narrativas dos entrevistados. Para E10, a barreira é criada quando se restringe o serviço e o torna burocrático. E10 comenta da dificuldade em se estabelecer prioridade em relação ao atendimento de pessoas surdas diante da grande demanda. “Existem várias formas de tu falar pra uma pessoa que aquele espaço não é dela. E muitas delas não é de

fato falando” (Entrevista com E10, em 29/05/2024). Em suas entrevistas, E23 e E24 também apresentam situações em que pessoas surdas encontram barreiras de comunicação.

[...] eu já presenciei uma ou duas reuniões que foram tensas por falta de tradutor intérprete de Libras pra um professor surdo. [...] aí fica um jogando a culpa pro outro [...] E aí fica naquela, assim, quase como se tivesse torcendo pra que o professor surdo não participasse da reunião, porque não foi cancelada a reunião também, sabe (Entrevista com E23, em 18/06/2024).

Tem um professor surdo aqui [...] Então, dificilmente ele vai chegar na biblioteca e vai ser atendido, na secretaria e vai ser atendido. Então, ele vai depender sempre de tá pedindo pro intérprete ir junto. Ele às vezes até tenta né, ele escreve no papel, enfim, ele dá o jeito dele. E isso, pra mim, é uma baita violência linguística, né? [...] Então, já percebi muito isso, porque a gente fala, né? Ah, o cidadão tem que chegar e tem que ser atendido na língua dele, enfim, ele tem que ser respeitado. A gente cobra isso muito da privada, mas a gente como pública não faz (Entrevista com E24, em 21/06/2024).

Outra barreira que também foi citada, é a arquitetônica e urbanística. E8 traz essa questão em seu relato, além de destacar a barreira atitudinal.

E aí, bom, o que que eu fui observando? Que se naquela instituição que eu tava, que era uma instituição privada, que a gente sabe que tem uma série de questões atravessando ali né, já era difícil, no contexto público, a primeira impressão que eu tive foi não temos dinheiro pra nada. Como que a gente vai fazer esse processo? Então, por exemplo, desde questões bastante básicas como piso tátil, que é uma coisa que eu estranhei que não tinha, piso tátil, ou identificação em braille das salas, ou banheiros suficientemente adaptados, então, eu vi ali uma precariedade estrutural, inicialmente. [...] especialmente a coisa que mais me preocupou, a questão da capacitação docente, por que a barreira mais complicada da gente superar é, pra mim, a atitudinal [...] E aí, eu tava acostumada num sistema de ter capacitação docente semestralmente. [...] A maioria dos nossos docentes não tem preparação didática (Entrevista com E8, em 29/05/2024).

Embora a sensação geral da existência de um problema nem sempre se torne o motivo principal para que um assunto ganhe atenção necessária, as pessoas que integram e cercam o governo precisam ser convencidas que estão diante de um problema real (Kingdon, 2014, p. 115, tradução própria). Traçando um paralelo com a “anarquia organizada” de uma universidade (Cohen; March; Olsen, 1972), como a FURG, parece evidente que a questão da inclusão das pessoas com deficiência seja um problema sobre o qual se deva fazer algo. No entanto, mesmo havendo relatos que apontam para a gestão superior da universidade com um olhar sensível para isso, para que a política seja aprovada e de fato praticada, outros gestores da instituição deverão se articular para promover em suas unidades as ações de

inclusão e assim fomentar a adesão da comunidade universitária, do contrário a política não será efetiva.

[...] mas esse tema se tornou pauta, na minha percepção, com a atual gestão. Essa agora do professor Danilo, professor Renato, foi onde esse tema se fortaleceu, porque eu acredito que é uma visão mais humanizada de ver a outra pessoa e de perceber que todas as pessoas devem estar incluídas na nossa sociedade (Entrevista com E1, em 26/04/2024).

Então, é essa soma de fatores, eu acho que é uma legislação que empurra, é uma gestão sensível a isso [a questão da inclusão das PcD], e pessoas dispostas a apoiar e trabalhar com essa gestão nisso. E eu acho que isso hoje a FURG tem (Entrevista com E14, em 31/05/2024).

[...] pela responsabilidade social da FURG mesmo. Eu acho que é um objetivo, um desejo da gestão atual, pelo menos [...] eu vejo muito isso, essa vontade, esse desejo de querer avançar com essas políticas, com essa questão toda. Eu não sei te informar das gestões anteriores, mas do Danilo, sim, eu vejo bastante. E aí, claro, ele passa pros pró-reitores, que passam pra gente, então a coisa realmente começa a andar. Um dos objetivos grandes dele é fortalecer a CAID, justamente pra isso, pra gente conseguir avançar nessas necessidades (Entrevista com E17, 10/06/2024).

Então por meio dos resultados das pesquisas que nós temos e por meio da abertura de uma gestão que olha pra esse tema como fundamental a ponto de construir a CAID. Então acho que essas duas coisas foram se complementando, assim, e dando destaque a esse tema a ponto da gente chegar à construção então da nossa política de inclusão e acessibilidade. [...] Eu acho que isso sempre foi uma pauta importante pra FURG, nas gestões anteriores também. Acho que se a gente for pegar a história, a história das reitorias anteriores, essa sempre foi uma pauta importante porque, de alguma maneira, todas essas gestões sempre levantaram a bandeira de uma FURG plural, de uma FURG diversa, de uma FURG pra todos, mas eu acho que cada uma ao seu tempo e dentro das suas possibilidades também foi construindo algumas ações nesse sentido (Entrevista com E18, em 10/06/2024).

Os relatos apresentados são corroborados pelos registros documentais. Em reunião do Conselho Universitário realizada em 22 de janeiro de 2021, registrada na Ata nº 465, ocorreu a apresentação da gestão formada pelos professores Danilo Giroldo, Reitor, e Renato Duro Dias, Vice-reitor. Na oportunidade, foi levada para apreciação do conselho a proposta de criação de novas estruturas para a universidade, entre elas, a CAID. Durante sua exposição sobre o papel da nova coordenação, ligada ao Gabinete do Reitor, o Presidente do Conselho expôs o compromisso da gestão com a questão das ações afirmativas e a relevância de haver uma política que aponte o caminho para a estrutura organizacional da FURG. Já o professor Renato Duro Dias destacou a importância estratégica da coordenação vinculada ao Gabinete do Reitor e afirmou ser “uma forma de potencializar todas as

ações que há mais de dez anos a FURG vem construindo em muitas áreas sobre ensino, pesquisa e extensão em várias Pró-Reitorias” (CONSUN, ATA 465, 2021).

De acordo com Kingdon (2014, p. 115, tradução própria), fazer as pessoas perceberem novos problemas ou problemas antigos por uma nova perspectiva, é uma conquista conceitual e política. “O processo de concentrar a atenção em um problema em vez de outro é uma parte central da definição da agenda” (Kingdon, 2014, p. 115, tradução própria).

Diante do cenário apresentado, é preciso tratar de outros dois fatores que foram recorrentes nas entrevistas: a falta de informação sobre o tema e a falha na comunicação da instituição. Considerando o primeiro fator, destacam-se as narrativas de E3, E7 e E22.

Mas a falta de comunicação, de conhecimento sobre quem é esse sujeito, esse servidor, esse estudante. Foi assim, fez com que naquele primeiro momento a gente mantivesse uma rotina que já é, enfim, trivial para nós, sem pensar que a gente poderia, de fato, estar falando com uma pessoa surda (Entrevista com E3, em 27/05/2024).

Então, assim, pelo que eu andei já conversando com alguns colegas, a gente tem muita dificuldade de conseguir, muitas vezes pedir suporte, né. Porque os núcleos ali são muito fragmentados, né. A gente não sabe se vai ou pro PAENE ou pro NEAI (Entrevista com E7, em 28/05/2024).

Agora a gente tá mais envolvido por causa do projeto, mas como docente, muitas vezes a gente não sabe onde procurar [atendimento], nem como alunos, os alunos se sentem muito perdidos muitas vezes também (Entrevista com E22, em 14/06/2024).

A comunicação institucional peca ao não estabelecer a interlocução entre aqueles que atuam numa mesma pauta. E2 aponta que a universidade tem muitas pessoas envolvidas com pesquisas e ações, porém atuando de forma isolada. E24 também chama a atenção para o isolamento dos grupos, salientando que os ruídos de comunicação limitam e prejudicam o debate. Nesse sentido, o relato de E5 demonstra o quanto é parte do problema essa comunicação falha.

Eu vou ser bem sincera, eu só consegui perceber isso [o debate sobre inclusão e acessibilidade] porque uma outra colega fez um trabalho também de mestrado e aí ela me convidou pra fazer parte da pesquisa e falou sobre essa construção dessa política, mas eu não recebi nenhum informativo da própria universidade, enquanto servidora, que estavam preocupados com isso, que estão pensando na política, que estão encaminhando, que foi criada uma comissão. Nada disso, essa informação não chegou para mim formalizada pela universidade. [...] E o NEAI eu fui saber, como eu te disse, 7 anos depois que eu estava dentro da universidade por causa da pesquisa que eu fiz. Mas também acho uma coisa meio segregada, sabe? Falta divulgação dentro da universidade. Falta muito, que a informação seja

disseminada, seja espalhada, chegar nas pontas, isso falta muito. (Entrevista com E5, em 28/05/2024).

É importante destacar a inadequação da comunicação nas páginas da universidade e das redes sociais. Segundo E12, a falta de acessibilidade na comunicação é uma demanda recorrente por conta do material de divulgação não estar acessível. Os relatos de E15 e E16 confirmam essa impressão.

E uma coisa que a gente falha muito institucionalmente, acho que a gente precisa qualificar muito, é a comunicação. As nossas comunicações formais, os nossos sites, os nossos documentos, as nossas coisas, elas são pra quem lê e escreve, pra quem vê e escuta (Entrevista com E15, em 05/06/2024).

Sabe qual é um dos maiores defeitos que a FURG tem? A informação nunca chega. E aqui eu não tô falando só em relação a professores e alunos. [...] Porque a gente entra na [página] FURG pra ver o AVA, pra fazer as tarefas. [...] A gente não vai ficar olhando, além do que o site, pra quem é vidente já é inacessível, imagina pra quem é cego (Entrevista com E16, em 05/06/2024).

Diante das narrativas apresentadas, tem-se uma pequena amostra das fragilidades que a FURG possui quanto à acessibilidade e à inclusão. Cabe destacar que os participantes da pesquisa são pessoas que atuam em setores da universidade que lidam diretamente com as demandas das pessoas com deficiência ou em projetos voltados a esse público ou ainda são sujeitos a quem a política pretende atender, além disso, mais da metade integra ou integrou a Comissão de Acessibilidade e Inclusão. Ou seja, têm-se aqui as narrativas daqueles que endossam essa agenda na instituição e percebem dificuldades quanto à circulação da informação e à comunicação institucional. Este é um indício de um fator que pode ter dificultado a percepção do problema na universidade.

Por mais que no discurso e no diálogo seja bonito falar de inclusão e acessibilidade. Somos uma instituição mais humanizada, mas [o problema] não nasce pela beleza do processo, nasce pela impotência do processo. Os professores reclamando, um monte de reclamação em ouvidoria e coisas de práticas de discriminação. Então, esse caos do cotidiano, pra mim, é o que chega lá no topo, pra dizer, opa, a gente precisa ordenar isso. (Entrevista com E15, em 05/06/2024).

Considerando o que foi exposto até aqui, é possível estabelecer a relação entre os relatos extraídos das entrevistas e o Modelo da Lata de Lixo (Cohen, March, Olsen, 1972), que teve como objeto de pesquisa as universidades e que inspirou Kingdon na concepção do Modelo dos Múltiplos Fluxos. Nesse sentido, Kingdon (2014, p. 84, tradução própria) explica que os membros de uma anarquia organizada

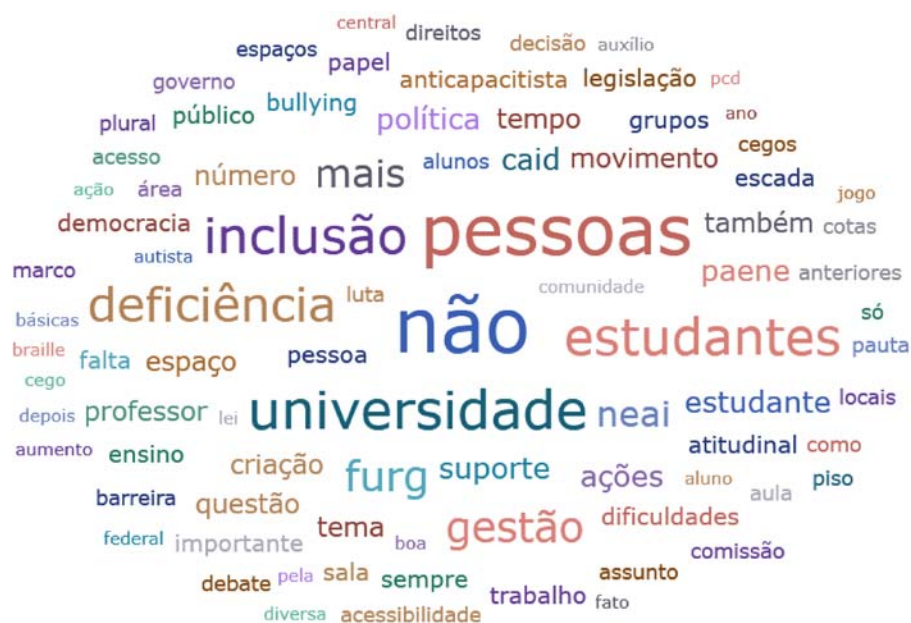
não têm clareza sobre os processos da organização. Eles conhecem seus trabalhos, a organização como um todo pode apresentar um bom desempenho, mas seus membros têm uma compreensão limitada de como suas atuações contribuem para os objetivos da organização. Eles exercem suas atividades muitas vezes por tentativa e erro, são capazes de se reinventar diante das crises e aprendem com a experiência.

4.3.2 Fluxo do problema: as relações entre os relatos dos participantes

A análise das entrevistas apresentou evidências que corroboram com a teoria dos Múltiplos Fluxos, tem-se presente indicadores que apontam para o aumento da demanda e da presença de estudantes com deficiência, os quais são confirmados pelos relatos dos entrevistados, além de crises diversas que contribuíram para pressionar os serviços de atendimento e, por consequência, a gestão superior. Esta também foi apontada como simpática à questão, o que favorece o cenário para a construção do problema, bem como soluções para lidar com ele. Entretanto, a falta ou a pouca informação da comunidade universitária sobre os serviços de atendimento às pessoas com deficiência e as falhas na comunicação institucional estão presentes também nos relatos e, provavelmente, implicaram em dificuldade para o desenvolvimento do tema na instituição.

Com base nas citações classificadas dentro dos códigos “Fluxo do problema”, “Crise” e “Indicadores”, utilizou-se o software Atlas TI para elaborar nuvens de palavras, as quais apresentam em destaque aquelas que foram recorrentes nas narrativas dos entrevistados. No intuito de comparar o que foi relatado pelos membros da Comissão de Acessibilidade e Inclusão (Grupo A) e pelos integrantes da comunidade acadêmica indicados pelo primeiro grupo (Grupo B), foram separadas as citações conforme o grupo de entrevistados e elaborada uma nuvem para cada. A Figura 4 apresenta as palavras que mais foram citadas nos relatos dos entrevistados que compõem a Comissão de Acessibilidade e Inclusão, responsável pela elaboração da política.

Figura 4 – Frequência de palavras citadas pelo Grupo A referente ao fluxo do problema



Fonte: Elaborado pela autora, 2024.

Analizando a composição da nuvem, percebe-se que a palavra que mais se destaca é “não”, seguida pelas palavras “pessoas”, “deficiência”, “inclusão”, “universidade”, “estudantes” e “gestão”.

A palavra “não” foi muito repetida nas narrativas por conta das constatações do que não temos na universidade, tais como: estruturas físicas adequadas, atendimento por parte dos professores às especificidades dos estudantes PcD, grupos organizados (em especial para os servidores PcD), recursos orçamentários suficientes para lidar com todas as adequações necessárias, discussões e planejamento que antecipam os problemas, aceitação e sentimento de pertencimento, articulação entre os setores que atendem as demandas, divulgações nas páginas institucionais com materiais acessíveis e recursos humanos para desenvolver um trabalho especializado.

As palavras “pessoas”, “deficiência”, “inclusão”, “universidade” e “estudantes” são muito empregadas por se tratarem do público que a política irá atingir, bem como do local que é palco de toda a discussão. Sendo assim, já era esperado que estivessem em evidência.

Quanto à palavra “gestão”, esta foi lembrada como um dos fatores que determinou a elaboração da política, o reconhecimento pelos entrevistados da ação

palavras se referem ao público da política e ao local onde ocorrem as discussões. Sendo assim, é natural que estas palavras sejam frequentes na narrativa dos entrevistados.

No entanto, é possível observar diferenças no discurso dos dois grupos. Uma delas é que o grupo B, que não está participando da comissão e nem da elaboração da política, mencionou com maior frequência os servidores da universidade. Ainda predominam os relatos relacionados aos estudantes, mas este grupo apresenta um olhar mais apurado para situações que se passam com os servidores PcD.

Outra diferença está nas palavras “cota” e “cotas”, as quais apareceram nos discursos tanto para tratar do ingresso de alunos, quanto de servidores. Além disso, atribuiu-se às cotas o aumento no ingresso de estudantes PcD na universidade. Neste ponto, observa-se a convergência entre os grupos que relacionam a maior presença de estudantes PcD como um fator importante para a construção do problema da inclusão das pessoas com deficiência na universidade.

Como o grupo B é composto por pessoas da comunidade acadêmica que têm vínculo com a questão na FURG, mas que não participaram de forma direta da elaboração da política, verifica-se que as palavras “CAID” e “NEAI” aparecem com pouco destaque e a palavra “PAENE” não está entre as mais citadas. Isso demonstra que essas estruturas de atendimento às pessoas com deficiência de fato não estão bem articuladas e que falta informação sobre elas para a comunidade universitária.

Diante do observado, pode-se afirmar que em sua maioria os discursos dos dois grupos de participantes são parecidos no que diz respeito ao fluxo do problema. As diferenças podem ser atribuídas ao fato dos membros da Comissão de Acessibilidade e Inclusão estarem mais atentos à estrutura dos setores da universidade que atendem as demandas das pessoas com deficiência em função da discussão e elaboração da política, e como o maior público que será atendido por ela será o dos estudantes, o olhar dos membros está mais voltado para eles. Já os integrantes da comunidade acadêmica não percebem uma relação direta da estrutura de atendimento com a construção do problema.

4.4 Fluxo de soluções

O fluxo de soluções é explicado por Kingdon (2014, p. 116, tradução própria) através da metáfora do “caldo primordial”, onde o autor argumenta que a proposição de alternativas é semelhante a um processo de seleção natural biológica. As moléculas flutuavam no “caldo” antes do surgimento da vida, da mesma forma que as ideias flutuam na comunidade de políticas. As ideias se tornam relevantes e em seguida não mais, se confrontam e se combinam de várias maneiras. O “caldo” muda principalmente pela recombinação dos elementos e as ideias que duram atendem a determinados critérios, tal como na seleção natural.

As ideias que se mostram viáveis do ponto de vista técnico e as que têm custos toleráveis geralmente sobrevivem a esse processo competitivo de seleção, assim como aquelas que representam valores compartilhados, contam com a aceitação do público em geral e com a receptividade dos formuladores de políticas. Como resultado final, partindo de um grande número de ideias possíveis, um pequeno conjunto de propostas é levado ao topo do “caldo primordial de políticas”, conjunto de alternativas que emergem para a efetiva consideração dos participantes do processo decisório (Capella, 2018, p. 97).

Nesse processo de elaboração de soluções, é preciso considerar o papel importante daqueles que defendem propostas e são denominados por Kingdon (2014) como empreendedores de políticas. Estes atores, assim como os empreendedores de negócios, dispõem de seu tempo, energia, reputação e até dinheiro para defender sua ideia. “Esse retorno pode vir para eles na forma de políticas das quais aprovam, satisfação pela participação, ou até mesmo engrandecimento pessoal na forma de segurança no emprego ou promoção de carreira” (Kingdon, 2014, p. 122, tradução própria).

Segundo Capella (2018, p. 73-74), “é importante lembrar que a formulação é também considerada uma fase pré-decisória. Assim, tanto a definição da agenda quanto a seleção das alternativas são momentos que antecedem a tomada de decisão formal”. Entretanto, a autora faz a ressalva de que os debates que envolvem o processo de formulação de soluções têm relação com a implementação da política, já que a seleção das alternativas que serão empregadas reflete na elaboração da política e em seus resultados.

Antes de seguir para a próxima seção, é preciso retomar a justificativa e o referencial teórico, onde foi estabelecido que ao tratar da Política de Acessibilidade e

Inclusão este estudo adota o entendimento de *policy*, que segundo Frey (2000, p. 216) significa o conteúdo da política. Nesse sentido, a análise que será desenvolvida nesta seção diz respeito à alternativa que foi construída para resolver o problema, a qual foi articulada em um processo complexo de tomada de decisão. Além disso, serão abordadas outras soluções que já são aplicadas e aquelas que poderão ser implementadas a partir da política.

4.4.1 A construção da política de acessibilidade e inclusão na FURG

A Política de Acessibilidade e Inclusão da FURG surge em resposta à necessidade de articular e orientar as ações desenvolvidas por estruturas da universidade (CAID, PAENE e NEAI). A institucionalização de uma política entrou em pauta a partir da criação da CAID em 2021. Proposta pela Reitoria, a coordenação assumiu o compromisso de consolidar e ampliar as ações afirmativas, entre elas está a política de acessibilidade e inclusão. Para isso, no mesmo ano foi instituída a comissão responsável pela elaboração da proposta, a qual está em vias de ser apreciada pelo Conselho Universitário.

Nota-se por esse breve histórico que a solução teve origem na decisão da gestão superior da universidade ao criar a CAID. Tal fato pode ser observado pelo registro da Ata nº 465 do Conselho Universitário, onde o Reitor expôs seu ponto de vista sobre a pauta das ações afirmativas na FURG e a importância da nova coordenação.

Completou afirmando que essa coordenação, junto ao gabinete, será extremamente importante para dar centralidade ao tema, assim como para a construção de um modelo de Política de Ações Afirmativas mais adequado para o tratamento dessa questão fundamental. [...] Disse ser um grande compromisso da gestão e, certamente, a construção da Política irá apontar o melhor caminho para a implementação (CONSUN, ATA 465, 2021).

Diante do exposto, pode-se afirmar que a gestão da universidade teve protagonismo no encaminhamento de uma solução. No entanto, agiu em parceria com membros da comunidade acadêmica envolvidos nessa temática e, somente a partir da concordância e colaboração dessas pessoas, foi viabilizada a construção da política. Diante disso, analisam-se os relatos dos membros da Comissão de Acessibilidade e Inclusão a respeito de como se deu esse processo.

Para E1, a construção da política tem por objetivo zelar pelos direitos da pessoa com deficiência e deverá ser monitorada. Além disso, E3, E10 e E12 destacaram que o processo foi democrático, uma vez que a comissão é formada por pessoas que atuam na área e que a participação de representantes dos estudantes foi muito importante (Entrevista com E3, em 27/05/2024). No mesmo contexto, E12 também falou sobre a formação da comissão, apontando que o grupo é diversificado e tem entre seus integrantes uma servidora e duas estudantes PcD. Por sua vez, E10 chamou a atenção para a divisão do trabalho conforme a expertise de cada membro, mas que tudo foi discutido pelo grupo, o que permitiu que fossem consideradas visões diversificadas.

Nesse sentido, E9 também destacou a metodologia acertada que foi empregada, e apontou que a transformação da CAID em uma Secretaria e do NEAI em um Núcleo de Acessibilidade e Inclusão, vinculado à secretaria, mostra o compromisso da instituição com o tema. Os relatos de E4, E7 e E13 corroboram com a visão de que a organização do trabalho foi bem feita. E4 afirmou ter a expectativa inicial de que a política traria grandes evoluções, mas com o aprendizado obtido ao longo do processo, percebeu que é preciso respeitar o que já é previsto na legislação vigente. Já E7 destacou a construção coletiva e o potencial que o documento tem de derrubar as barreiras que as pessoas com deficiência enfrentam.

Em seu relato, E6 aponta que a política vai orientar as ações da universidade e possibilitar o planejamento, com isso o tema ganhará visibilidade.

[...] é mais do que necessária a construção de uma política. A gente já teve isso sinalizado, eu lembro uma vez que uma equipe do MEC veio fazer uma visita na universidade e eles sinalizaram já a importância da construção dessa política há muito tempo.[...] E acho que é isso que eu disse, uma política vai dar um norte para esses grupos de pessoas que ficam meio soltos, trabalhando meio por conta. Acho que a política vai mostrar um caminho mais institucional mesmo, para que cada um possa continuar fazendo suas tarefas, mas embasado em um documento, em algo que vai dar um respaldo (Entrevista com E2, em 27/05/2024).

A preocupação exposta por E11 foi no sentido de que a política precisa prever o máximo possível de situações para minimizar os casos omissos, e considera que a proposta conseguiu contemplar isso. Nesse sentido, E14 destacou a responsabilidade, o compromisso, a dedicação e o envolvimento da comissão com o trabalho. Segundo E14, “a gente tá criando laços. Também é importante criar laços nos trabalhos dessa magnitude que tu constrói, né? Tu tem que ter afeto, assim, nessas coisas, senão também não funciona” (Entrevista com E14, em 31/05/2024).

Por sua vez, E8 também segue essa linha das relações estabelecidas e destaca a importância da liderança que conduziu o trabalho da comissão. Já E18 apresenta um resumo de todo o processo.

Eu sou suspeitíssima porque adoro trabalhar em grupo, prefiro sempre trabalhar em grupo, mas o grupo tem desafios que especialmente envolvem diferentes visões. Então, ter alguém que consiga articular essas diferentes visões, que consiga negociar essas diferentes visões, manter o grupo com a atenção ao que realmente importa, faz muita diferença. [...] Então, eu acho que muito do sucesso que a gente vem tendo até aqui se deve à condução dessa liderança [da comissão]. Eu percebo dessa maneira. E acho que o nosso grupo também foi entendendo desse jeito. A gente também entendeu a urgência de a gente fazer isso. Todo o mundo entendeu que tinha que se envolver de alguma forma. Todo o mundo entendeu que é importante também que a gente tenha essas discussões, essas diferenças (Entrevista com E8, em 29/05/2024).

De alguma maneira acho que a gente conseguiu reunir um grupo de pessoas que tem representatividade. A gente tem aí pessoas que trabalham no PAENE, no NEAI, representante dos intérpretes, dos servidores, dos docentes, [...] da PROGRAD, da PROGEP e temos pessoas com deficiência, que eu acho que também é importante a gente poder escutar essas histórias e ter a participação delas. [...] Então, assim, acho que seria importante, por exemplo, discutir com pessoas com deficiência física, com pessoas surdas, com pessoas com deficiência visual, sabe, pra ter...talvez cada um vá destacar coisas que a gente não pensou sobre, eu acho que nesse momento a participação deles é fundamental, assim, desses outros grupos. Então acho que foi assim, dentro do tempo que nós tínhamos, foi o possível a fazer, do modo mais participativo possível, considerando esse coletivo, que no meu ponto de vista é representativo. [...] Ela é uma comissão permanente de trabalho, que agora vai se dedicar, no meu ponto de vista e a partir do que a gente já conversou muitas vezes dentro da comissão, a construir essas ações e essas metas (Entrevista com E18, em 10/06/2024).

Considerando os relatos, percebe-se que os membros da comissão entendem a importância da política para a organização dos processos de inclusão das pessoas com deficiência na universidade. Também é possível pontuar que a maioria das narrativas trazem que a construção da política foi feita de forma coletiva e que o grupo que compõe a comissão é diverso e representativo e, portanto, tem legitimidade para conduzir essa discussão e a elaboração da política.

4.4.2 Acessibilidade e inclusão na FURG: as soluções aplicadas, as possibilidades e os empreendedores de políticas

De acordo com Kingdon (2014, p. 121, tradução própria) dentro das comunidades de políticas, muitas ideias são consideradas e diversas pessoas apresentam propostas que gostariam que fossem parte do processo de decisão. No “caldo primordial” das políticas, um amplo conjunto de alternativas é avaliado. Nessa fase há muitas possibilidades, mais do que no período final da tomada de decisão.

Cabe ressaltar que a elaboração da Política de Acessibilidade e Inclusão é apenas o início de seu processo de implementação, a partir do qual se pretende resultar na produção de outros documentos institucionais regulamentadores e orientadores, assim como em ações para promover uma cultura inclusiva na universidade. Considerando este cenário, é importante estimular que a comunidade engajada com o tema contribua com ideias que possam compor o plano de ação da instituição.

Neste contexto, apresentam-se alguns dos relatos de práticas já realizadas na FURG e que podem ser aprimoradas e até ampliadas a partir da implementação da política. Em suas entrevistas, E3 e E19 falam sobre iniciativas da instituição, as quais já produzem efeitos.

[...] uma outra política da universidade que foi aprovada no CONSUN em 2021, que é a política de formação de professores e professoras da educação básica [...] onde a gente garante que dentro dos currículos, pelo menos das licenciaturas, a discussão sobre educação especial, sobre inclusão, acessibilidade, ela é obrigatória (Entrevista com E3, em 27/05/2024).

Agora nós conseguimos uma coisa muito importante, que é o nosso sistema acadêmico, ele tem espaço pra colocar essas observações [sobre as necessidades específicas dos estudantes PcD]. Nós estamos começando a abastecer com esses dados, colocar esses dados, mas assim, por exemplo, quando um estudante diz “olha, eu só enxergo em fonte escura”, nós colocamos no sistema acadêmico. Então quando o professor vai montar sua disciplina, que acusar que ele tem uma pessoa com deficiência, ele tem algumas observações ali sobre esse estudante, que ele pode acessar pra organizar a prática dele. A gente já avançou nisso e ainda vai avançar muito (Entrevista com E19, em 10/06/2024).

Outra prática que já funciona na universidade é a formação realizada para os servidores, técnicos e docentes, ingressantes. De acordo com E14, as ações do “Rota Pedagógicas” e do “Pedagogia Universitária” têm o objetivo de apresentar a

filosofia da universidade, seu compromisso social e os princípios de uma universidade pública federal, gratuita, de qualidade e inclusiva.

Os relatos apresentam uma diversidade de ações que acontecem na universidade e que contemplam a questão da acessibilidade e inclusão. Em suas narrativas, E15, E20 e E22 trazem alternativas que vão desde comunicação institucional e eventos, até o atendimento aos estudantes, seja pelo PAENE, seja por outros projetos.

Então, fazer essas discussões e visibilizar isso começou a ser um compromisso da Agenda Social e nisso entraram as datas das pessoas com deficiência. O autismo, os surdos, o mês das pessoas com deficiência, que é ali em setembro. A gente começa a olhar, porque a Agenda Social nos convida a isso, vamos olhar pro que tem dentro. Então, tu começa a enxergar as pessoas que trabalham, os espaços que trabalham, os estudantes que existem. E tu começa a criar formas de colocar isso em diálogo com a comunidade (Entrevista com E15, em 05/06/2024).

Então, assim, a nossa convivência é com a maioria das pessoas que não tiram o filho de casa, entendeu? Que não levam a lugar nenhum. Às vezes eles chegam na universidade, assim, completamente intimidados [...] E aí, é lá com os bolsistas do PAENE, é lá com a convivência, com a inserção que eles vão mostrando o que é inclusão, porque a inclusão só existe quando a pessoa com deficiência está em tudo que é lugar [...] Eu consigo te dizer que eu acho que essa experiência que a gente teve no ano passado [Fórum Miradas], que é dar voz pra essas pessoas, um lugar de fala das pessoas com deficiência dentro da instituição, porque a gente precisa saber das necessidades que essas pessoas têm a partir delas mesmas.[...] É muito diferente a gente falar, na teoria, ou uma pessoa falar porque ela vive no dia a dia. Então eu acho assim que a política poderia até prever mais esse tipo de ação, entendeu? (Entrevista com E20, em 11/06/2024).

Essa sempre foi uma intenção também da sala do projeto que a gente criou, que é pra ter um ponto de referência pros alunos, pra saber onde procurar. A gente sempre tem um aluno do projeto, um bolsista, um voluntário lá, que fica na sala, pra sala ficar aberta, pra esse público ter um ponto de referência, saber onde procurar [...] tem a intenção de ser um ambiente mais acolhedor, mais calmo, tranquilo, pra esse aluno poder ter um espaço de estudo. Então, eu acho que ter esse ponto de referência na universidade é importante também (Entrevista com E22, em 14/06/2024)

Nota-se que, apesar de não estar em vigor uma política institucional voltada às pessoas com deficiência, a universidade procura atender as legislações que garantem o direito à educação e ao trabalho. Além disso, os participantes da pesquisa demonstram em suas narrativas que estão atentos ao problema e que já aplicam alternativas e buscam por novas ideias. Uma delas diz respeito à formação de grupos de pessoas com deficiência no intuito de promover uma identidade que os ajude a superar as barreiras e a manter viva a pauta dentro da FURG.

Então, como eu tenho um olhar mais para os servidores, eu acho que a manutenção desse grupo [de servidores PcD] [...] Então é somar né, que esse grupo consiga, que todas as pessoas consigam se fazer presente pra gente ter essa troca de conhecimento, de saber, de estar sempre estudando e também acho que vai ser uma forma da gente poder monitorar a política (Entrevista com E1, em 26/04/2024).

Eu acho importante a necessidade de criar um grupo pra criar essa identidade. Só o desafio maior que eu vejo, quando se cria um grupo de PCDs aí tu vai ter uma diversidade muito grande, porque, por exemplo, eu tenho um tipo de PCD, o colega tem outra e aí são necessidades diferentes. Tu não consegue colocar num padrão, numa caixinha [...] Não, mas ia ser muito rico, porque ia ter muita coisa pra trabalhar, muito assunto pra debater, muita história pra contar. Então, ia ser muito legal. Eu acho que o principal é criar um grupo de identidade, sabe? Acho que isso faz muita falta. Principalmente pra quem tá chegando porque quem chega numa instituição do tamanho da FURG, onde cada coisa é num lugar distante. Tu te sente meio sozinho (Entrevista com E5, em 28/05/2024).

[...] a gente tem que estimular as pessoas com deficiência, de que possam criar movimentos que deem visibilidade às dificuldades que eles enfrentam e tentar isso de alguma maneira resolver. Então, representativos em DCE, em comissões, em discussões, enfim, entender essa necessidade de participação nos processos (Entrevista com E8, em 29/05/2024).

Outras três estratégias relevantes para promover a inclusão das pessoas com deficiência na FURG estão relacionadas à flexibilidade curricular, à formação de uma equipe multiprofissional e à destinação de recursos orçamentários para viabilizar o atendimento.

[...] E outra coisa também que eu não ouvi falar na universidade ainda, mas quando a gente fala em política e nas leis de inclusão, todo aluno com deficiência tem direito ao plano de ensino individualizado, que é o PEI. E esse PEI não é comum no ensino superior, mas é todo aluno, tanto do ensino básico, quanto superior. E talvez pensar alguma coisa nesses planos de ensino individualizado fosse importante. [...] porque todo aluno com deficiência acaba sendo incluído dentro da sala de aula, dão um monitor a esse aluno, que é o monitor do PAENE, mas a estrutura curricular não é modificada. O que esse aluno tem que aprender não tá sendo modificado, ele tem que aprender da mesma maneira que um aluno típico tem que aprender. [...] Não é só dar oportunidade pra esse aluno estar em sala de aula, é dar flexibilização curricular (Entrevista com E22, em 14/06/2024).

[...] eu acho que o que é necessário do meu ponto de vista é ter uma equipe multidisciplinar. Ter servidores de carreira, a gente não pode ficar trabalhando só com colaboradores, com RPA, a gente tem que ter garantido que a política mobilize as gestões que forem, a pensar: "Bom, temos uma política, o tema é importante, nós temos que ter profissionais que se debruçam". Não só atuar sobre a temática, mas que pesquisem sobre a temática para fortalecer, inclusive, ou até mesmo indicar as possibilidades para a gente rever aos poucos [a política] (Entrevista com E3, em 27/05/2024).

[...] a solução passa pelo dinheiro, passa pelo financeiro. Financeiro é recurso humano e recurso material de infraestrutura. [...] Se a política não tiver, se a universidade não tiver recursos destinados para este fim, a gente não vai avançar muito. E o que que são recursos? São didáticos,

pedagógicos sim, são recursos de pessoas, de concursos, de ter que rever alguns funcionamentos internos dentro da instituição pra saber se isso vai continuar nesse lugar ou se isso vai ter que migrar (Entrevista com E14, em 31/05/2024).

Ao longo da análise do fluxo do problema, uma das fragilidades apontadas diz respeito à falta de informação sobre a inclusão das pessoas com deficiência e sobre as próprias estruturas de atendimento da universidade. Essa percepção é tão forte entre os participantes, que vários relatos propõem alternativas para sanar este problema.

Diante disso, as narrativas de E2, E5, E12 e E15 salientam a importância da formação continuada dos servidores para que se tenha conhecimento de como atender os colegas e os estudantes PcD. Adicionalmente, E5 destaca a necessidade do processo de capacitação dos gestores. Já E12 apresenta a estratégia de convidar servidores e estudantes PcD para falar nessas capacitações, o que auxiliaria na quebra das barreiras impostas pelo preconceito e pela discriminação. Para E15, a formação precisa ser não só para os docentes, mas também para técnicos e funcionários terceirizados.

Pra mim, a mudança vai partir desse movimento de diálogo. É um diálogo hoje que nos dá, institucionalmente, a garantia legal. Tu tens o respaldo legal. [...] Ela [a política] te garante o direito de brigar, sem ser uma briga individualizada. É uma briga da instituição. A instituição se comprometeu com isso (Entrevista com E15, em 05/06/2024).

Para sanar a fragilidade relacionada à falta de informação, alguns entrevistados propuseram que sejam criadas oportunidades (tais como eventos e reuniões) para que sejam instituídas redes de diálogo. De acordo com E3, essas redes promoveriam um debate permanente e poderiam possibilitar que pessoas com deficiência tenham seu lugar de fala. E24 também traz a importância da socialização de pesquisas e projetos para fortalecer a causa e dar visibilidade do todo, ou seja, de tudo o que é feito na FURG e que muitas vezes não chega até outros que trabalham com o mesmo tema.

Além disso, E8 e E11 apontaram estratégias que podem ser utilizadas pelas redes de comunicação da universidade.

Demonstrar essas boas práticas, expor, valorizar, destacar, criar espaços de discussão, criar movimentos, estimular movimentos destas pessoas também. (Entrevista com E8, em 29/05/2024).

Fazer vídeos curtos, por exemplo, agora no meu Instagram mesmo eu tenho colocado assim, ó, eu encontrei um canal que ele traz informações

bem rápidas, como acessibilizar o Instagram, por exemplo. Então, coisas assim rápidas, né? Tu consegue ver. E no outro dia tu bota de novo, aí bota de uma outra forma, né? Porque o nosso cérebro aprende dessa forma. Repetição variada (Entrevista com E11, em 29/05/2024).

A partir do exposto, percebe-se que a maioria dos entrevistados concorda que apenas a aprovação de uma política institucional não garantirá o sucesso da sua implementação. O êxito da política irá depender de um trabalho constante para que com o passar do tempo a comunidade universitária assuma uma cultura de inclusão das pessoas com deficiência. De acordo com Capella (2018, p. 73), da mesma forma como os problemas não são apenas fatos e sim construções e representações, as soluções não se resumem a ferramentas, instrumentos ou técnicas. “Soluções são também construções sociais envolvendo diferentes pontos de vista e interesses em disputa” (Capella, 2018, p. 73).

Nesse sentido, é preciso considerar o papel importante dos programas que atendem diretamente às demandas das pessoas com deficiência na FURG, especialmente o NEAI e o PAENE. Apesar das fragilidades encontradas em relação a essa pauta, a atuação destes setores é fundamental para que o público da educação especial tenha acesso à educação e ao trabalho na universidade. As pessoas que atuam no atendimento também agem na promoção da pauta dentro da instituição e se pode afirmar que fazem o papel de empreendedores da política de inclusão e acessibilidade.

O empreendedor é o indivíduo especialista em uma determinada questão, geralmente com a habilidade em representar ideias de outros indivíduos e grupos; ou ainda que desfruta de uma posição de autoridade dentro do processo decisório, característica que faz com que suas ideias tenham receptividade. Eles são hábeis negociadores e mantêm conexões políticas; são persistentes na defesa de suas ideias, levando suas concepções de problemas e propostas a diferentes fóruns. Conseguem, além disso, amarrar os três fluxos, sempre atentos à abertura de janelas (Capella 2022, p. 15).

Para reforçar o papel importante dos servidores públicos que atuam no NEAI e no PAENE, apresenta-se alguns relatos dos participantes do Grupo B.

Então, pra mim, esses grupos são fundamentais [PAENE e NEAI] [...] Porque são os espaços que convivem com as pessoas com deficiência. Então, eles têm um olhar o outro, eles têm formação técnica, científica, mas eles têm o dia-a-dia que também transforma eles. [...] Esses espaços são fundamentais, eram fundamentais no CAIC também. Muitas vezes o NEAI me acolheu, me ofertou materiais (Entrevista com E15, em 05/06/2024).

E quem nos atende hoje em dia nos concursos é o NEAI. [...] É um núcleo bem importante, assim, pra nós, principalmente ali pros concursos, é um

suporte que a gente precisa. Porque hoje é um núcleo de estudos, né, é complicado e a gente demanda deles porque não tem outra entidade que possa nos ajudar. Então, por exemplo, concurso com prova em Braille, o NEAI faz pra nós. Não tem um outro local na FURG que possa fazer isso. [...] num concurso grande que a gente teve, a gente precisou de leitor. E eram vários candidatos que tinham solicitado, a gente precisou, assim, a FURG não tinha essas pessoas, a gente teve que ir lá buscar pessoas que se encaixassem no perfil pra fazer essa atividade de leitor. E o NEAI capacitou esse pessoal pra gente mesmo. Então o NEAI, assim, é fundamental pra nós hoje, mas a gente entende isso, que a estrutura do NEAI não é ideal. (Entrevista com E17, em 10/06/2024).

Já utilizei o NEAI pra aplicação de prova, com tempo estendido, coisas assim. O PAENE com o auxílio dos monitores, né, que são fundamentais pra rotina acadêmica dos alunos, faz toda a diferença pra eles na universidade (Entrevista com E22, em 14/06/2024).

Quando eu tive que preparar material pra aluno cego, né? Eu aprendi muito nesse processo. Eu tive que aprender pra poder aplicar e no diálogo ir melhorando. [...] O NEAI tá ali pra dar um suporte e depois a gente vai ganhando uma independência. [...] O NEAI ainda é muito pequeno e precisa realmente ser ampliado, precisa receber mais servidores, mais investimento. Mas não pra resolver o problema dos professores, assim, pra dar só um apoio, um suporte (Entrevista com E23, em 18/06/2024).

Ao final dessa parte da entrevista, foi perguntado aos participantes sobre a política ideal. Cabe aqui a ressalva que se sabe que o ideal é uma utopia, porém, a pergunta foi feita com a intenção de provocar os entrevistados a pensar como seria elaborar uma política capaz de suprir todas as necessidades e promover de fato a inclusão das pessoas com deficiência. As respostas a seguir demonstram a percepção de alguns participantes e a expectativa que cultivam ao vivenciar esse processo dentro da instituição.

Então, a política ideal é uma política construída de forma democrática, de forma ampla. Então, perfeita não teremos, porque sempre vai surgir um caso novo, uma situação nova. [...] Então, também uma política ideal tem que ser flexível, mutável, sabe? Que se adapte às novas exigências, às novas demandas (Entrevista com E8, em 29/05/2024).

Eu acho que ela precisa ser transversal, que ela mostre essa transversalidade nos diferentes segmentos e nos âmbitos institucionais, que é o ensino, a extensão, a pesquisa, a gestão, a inovação. [...] Que ela não seja só um texto, mas que ela seja uma política viva, que essa conscientização das ações de acessibilidade consiga gerar uma responsabilidade em cada pessoa pra promover a pelo menos pensar essas ações dentro do seu setor, das suas atividades individuais (Entrevista com E12, em 30/05/2024).

Eu acredito que tu precisa dar voz, a política precisa dar voz pra quem ela pretende atingir (Entrevista com E13, em 30/05/2024).

Eu poderia dizer aí, o ideal seria que a gente tivesse construído essa política há 20 anos atrás pra depois estruturar os núcleos, a gente tem essa ideia de estrutura, de uma história linear, de uma coisa ter que ser depois da

outra, mas a vida não é assim. As políticas de macro que a gente têm do governo federal vem incidindo sobre os nossos contextos locais, pressionando também que a gente pense sobre esse tema. [...] é um jogo de forças que vai montando essa política e vai montando dentro do possível e das necessidades e das demandas do nosso contexto (Entrevista com E18, em 10/06/2024).

Eu acho que ela precisa garantir os mecanismos de se fazer cumprir a legislação, entendeu? Porque a legislação que garante tudo já existe. Mas os mecanismos, como é que dentro da FURG a gente vai executar o acesso ao ensino superior? Como é que a gente vai executar a permanência? [...] Então, assim, mecanismos, procedimentos, como fazer chegar, como fazer os direitos chegarem às pessoas, na prática. (Entrevista com E20, em 11/06/2024).

As respostas dos participantes nos trazem os seus anseios com a garantia dos direitos das pessoas com deficiência e com a revisão constante da política para permitir o atendimento desse público. É fato que, mesmo que não seja possível atingir a um ideal, a política precisa ser consolidada como uma solução permanente dentro da instituição e que seja possível melhorá-la ao longo do tempo, pois o processo de inclusão de pessoas com deficiência é uma realidade e é preciso garantir que ela aconteça de fato.

Considerando que o sucesso da implementação da Política de Acessibilidade e Inclusão na FURG dependerá de uma mobilização da comunidade universitária, é preciso destacar o papel dos entusiastas dessa política na instituição. Através dos relatos dessas pessoas, ficam evidentes suas contribuições para o fomento dessa pauta e a intenção de seguir atuando para que seja criada uma cultura de inclusão das pessoas com deficiência na FURG. Assim como os agentes públicos que atuam no NEAI e no PAENE, pode-se considerar que esses integrantes da comunidade universitária são parte da comunidade de políticas e fazem o papel de empreendedores. Em um dado momento da entrevista, foi perguntado aos membros do Grupo A sobre a sua motivação para fazer-se presente nesse debate, já para o Grupo B, foi questionado se a pessoa participa ativamente do debate. A seguir, apresentam-se dois relatos que ilustram o envolvimento destes atores com a inclusão das pessoas com deficiência.

Claro, é um tema que me mobiliza há muitos anos, é o meu tema de pesquisa desde a minha constituição como pesquisadora. Então, todas as minhas pesquisas sempre giram em torno da educação especial, especialmente de políticas para educação especial, no âmbito da análise das políticas. Então, claro que eu acredito que isso faz diferença na vida das pessoas, assim, mas isso obviamente me motiva, né, a aceitar um convite como esse (Entrevista com E18, em 10/06/2024).

[...] eu sou uma mãe atípica, eu tenho um filho que tem paralisia cerebral e autista, ele tem 13 anos. Então a gente tá sempre muito interessado, no mínimo interessado por essa discussão, por esse debate, entendesse? Por que o buraco é muito mais embaixo do que... a gente às vezes quando não está envolvido emocionalmente com a pauta, a gente acha que são questões de acessibilidade arquitetônica apenas, a gente acha que é só preencher uma cota, a gente acha que é só promover uma sala separada pra isso e pra aquilo, mas são tantas as questões, são tantas as dimensões que envolvem a pauta da inclusão, que me parece que nunca é suficiente o debate. [...] dentro da FURG, ah, eu não deixo passar nada. Ah, porque a minha guria não consegue ir no banheiro. Aí o assunto começou assim...Ah, mas ninguém tem culpa. Como é que ela faz para ir no banheiro? Vai ter que usar fralda. Aí eu vou lá e pego a lei e boto assim: “Olha só, vocês estão vendo aí? Todas as condições pra pessoa acessar a educação. Todas as condições. É, um monitor pra ajudar ela a ir no banheiro. Então, um monitor pra ajudar ela com o banheiro”. Tá lá o monitor. Mas assim, sempre utilizando, tentando usar a coisa mais racional (Entrevista com E20, em 11/06/2024).

Durante a realização das entrevistas, os participantes foram incentivados a falar e se sentiram à vontade para estender os seus relatos, o que permitiu que em outros momentos da entrevista também fosse possível identificar o engajamento deles com a pauta.

Muitos de nós [estudantes PcD] ficávamos quietos, e aí eu acho que chegou o momento da gente reclamar e questionar toda essa situação presente.[...] eles fizeram um evento também, foi em abril, sobre a educação anticapacitista, e aí eu levei também esses slides que eu tinha para falar sobre isso, sobre a importância da construção das políticas, da importância da lei, enfim, trouxe essa função também da questão cultural, de como essa visão precisa ser mudada, que ela está presente sim na universidade. Então, sempre quando eu tenho a oportunidade, eu uso (Entrevista com E4, em 28/05/2024).

Quando tu sabe algo, quando tu tem aquele conhecimento e tu não aplica, tu tá falhando com a ética. E aqui a gente tá tratando justamente de pessoas que têm sonhos, têm desejos, criam expectativas e é péssimo quando as pessoas se frustram, entende? Então, eu não tenho o direito de me omitir. [...] Sempre quem fala sobre inclusão não vai ser bem vista, porque é quem vai desacomodar. Eu tava ali falando sobre uma ação que ia desacomodar as pessoas e que precisava ser feita. E que não tinha esse respaldo político, entende? As pessoas fazendo as coisas da maneira que achavam que era pra ser feita, sem ter o mínimo de conhecimento, baseadas nas suas suposições (Entrevista com E11, em 29/05/2024).

Em função do projeto, então a gente tem desenvolvido mesa redonda, roda de conversa. A gente fez uma roda de conversa no ano passado, no Dia Mundial das Pessoas com Deficiência, uma roda de conversa com os alunos com autismo na universidade. Então a gente, eu acho que tinham seis alunos. Então, a gente chamou todos os professores, porque a gente sempre fala, né, isso é um lema do nosso projeto, que eu acho que a gente tem que dar a palavra a quem é de direito, né. E nada melhor do que a gente escutar de um aluno com deficiência falando das dificuldades (Entrevista com E22, em 14/06/2024).

E a gente fez um primeiro encontro aqui de inclusão em Santo Antônio [cidade de Santo Antônio da Patrulha], foi na Câmara de Vereadores, foi

com todo o apoio deles. Porque eu também encontrei resistência pra fazer na FURG. Então, foi onde esse curso foi em parceria com o polo universitário daqui. [...] E, depois, eu ampliei um pouco o projeto e ele passou a se chamar Inclusão da Diversidade, aonde eu ganhei um recurso, [...] foi construído um filme sobre acessibilidade, foi construído um livro sobre acessibilidade, foi construído o primeiro Seminário de Inclusão e Diversidade em São Antônio [...] Então, foi um evento muito bacana e onde técnicos, professores, alunos, a nossa própria comunidade conseguiu participar e construir um pouco mais disso (Entrevista com E24, em 21/06/2024).

A partir dessas narrativas percebe-se que os participantes deste estudo estão de fato envolvidos cotidianamente com a questão da inclusão das pessoas com deficiência, reforçando que este grupo é representativo para nos fornecer uma visão do processo de construção da agenda da universidade. Na próxima seção, serão abordadas as relações entre os discursos dos dois grupos de participantes.

4.4.3 Fluxo de soluções: as relações entre os relatos dos participantes

Nesta seção serão analisadas as relações entre as narrativas dos dois grupos de participantes do estudo no que diz respeito ao fluxo de soluções. Com base nas citações classificadas dentro dos códigos “Fluxo das soluções” e “Empreendedor de política”, utilizou-se o software Atlas TI para elaborar nuvens de palavras, as quais apresentam em destaque aqueles termos que foram recorrentes nas narrativas dos entrevistados. Da mesma forma como foi realizado na seção em torno do fluxo do problema, foram separados os relatos dos membros do Grupo A e do Grupo B, seguido da elaboração de uma nuvem de palavras para cada um deles. A Figura 6 apresenta os termos que mais foram citados nos relatos dos entrevistados do Grupo A, responsável pela elaboração da política.

Figura 6 – Frequência de palavras citadas por membros do Grupo A, referente ao fluxo desoluções



Fonte: Elaborado pela autora, 2024.

A partir da análise da nuvem de palavras, pode-se apontar que a palavra “política” aparece em evidência por conta dos membros da comissão terem sido questionados sobre a construção da política, lembrando que a palavra política tem sentido de “conteúdo concreto da política” (Frey, 2000). Outra palavra que se destaca é “formação”, muitos relatos dos membros da comissão evidenciam a importância da formação para que haja aplicabilidade da política, sendo essa formação para servidores técnicos e docentes, por isso a palavra “servidores” também se destaca.

Outro aspecto a se considerar é que aqui não são observadas citações frequentes das palavras “estudantes” ou “alunos”. Apesar deste ser o maior público da política, as narrativas se detêm em soluções que devem ser produzidas e praticadas pelos servidores, não se tem a percepção que os estudantes devem ser responsáveis por esse processo.

Assim como nas nuvens do fluxo do problema as palavras “pessoas” e “deficiência” estão em evidência por se tratar do público que será atingido pelas soluções cogitadas. As palavras “grupo”, “grupos” e “coletivo” estão relacionadas às narrativas que destacam a importância da organização dessas pessoas para fomentar a pauta da inclusão.

A Figura 7 traz a frequência de palavras utilizadas nas narrativas dos integrantes do Grupo B a respeito do fluxo de soluções.

Figura 7 – Frequência de palavras citadas pelos integrantes do Grupo B, referente ao fluxo de soluções



Fonte: Elaborado pela autora, 2024.

Novamente a nuvem de palavras deixa em destaque as expressões “pessoas” e “deficiência”, também “universidade”, o que está relacionado com o público e o palco da pesquisa. Além disso, mais uma vez se destaca o termo “política”, no sentido de *policy* (Frey, 2000), evidenciando um momento no qual uma alternativa está em construção.

Considerando a parte da entrevista que foi dedicada ao fluxo de soluções, este grupo de participantes traz o olhar para os estudantes (Grupo B), pois muitos relatos foram de soluções aplicadas para o atendimento deste segmento da universidade. Por não estarem participando da discussão da Política de Acessibilidade e Inclusão, eles percebem com mais clareza as soluções do cotidiano, as quais estão diretamente vinculadas ao trabalho na universidade, que essencialmente é o atendimento aos estudantes.

Enquanto o Grupo A foi questionado sobre a construção da política, o Grupo B foi perguntado sobre as estruturas existentes para o atendimento das pessoas com deficiência na universidade. A partir da provocação, todos os entrevistados

mencionaram o “PAENE” e/ou o “NEAI”. Faz-se a ressalva que na parte inicial da entrevista, onde foram questionados sobre as demandas das PcDs e a construção do problema (fluxo do problema), os participantes deste grupo não mencionaram ou deram pouco destaque ao PAENE e ao NEAI. Por essa perspectiva, tem-se a indicação que para o Grupo B esses setores estão mais vinculados às soluções e pouco conectados à construção do problema.

Apesar de ter-se realizado algumas perguntas diferentes, ambos os grupos de participantes apresentaram alternativas para tratar o problema da inclusão de PcDs e trouxeram relatos que demonstram sua participação ativa nessa pauta na universidade.

4.5 Fluxo da política

O fluxo da política consiste na dinâmica que envolve negociação, barganha e a necessidade de apoio político, muitas vezes condicionado a alianças e concessões entre diferentes atores. De acordo com Kingdon (2014, p. 145, tradução própria), o fluxo da política flui de forma independente aos fluxos do problema e de soluções, mas tem uma grande influência na agenda. Este fluxo é “composto por fatores como o humor público, campanhas de grupos de pressão, resultados eleitorais, distribuições partidárias ou ideológicas no Congresso e mudanças de administração” (Kingdon, 2014, p. 145, tradução própria).

Kingdon (2014, p. 146, tradução própria) comenta que o humor nacional também é conhecido por clima no país ou mudanças na opinião pública. O autor explica que este fator indica um número expressivo de pessoas com pensamento semelhante, que é possível notar mudança de tempos em tempos e que essa mudança reflete na agenda e nos resultados de políticas públicas. Para desenvolver este ponto, este fator será denominado como “clima político” e avaliará os relatos dos entrevistados que se relacionam aos motivos que influenciam no clima da instituição, no sentido de favorecer ou de desfavorecer a agenda da inclusão e da acessibilidade.

Considerando a transição da administração superior da universidade, a qual estava em andamento durante as entrevistas, identificou-se que este fator teve um

papel importante para fomentar a agenda. Segundo Kingdon (2014, p. 153, tradução própria), “as administrações mudam, trazendo consigo mudanças marcantes nas agendas de políticas”.

Antes de seguir para análise, faz-se necessário diferenciar o termo política utilizado aqui, do tratado na seção anterior. No fluxo de soluções, o termo tem a dimensão de *policy*, que de acordo com Frey (2000, p. 216) é o conteúdo da política. Já no fluxo da política, utiliza-se o entendimento de *politics*, que diz respeito aos processos políticos (Frey, 2000, p. 216). Dessa forma, esta seção abordará a dimensão da legitimidade do poder para tomar decisões. Sendo analisada a dinâmica política que contribuiu para a construção da agenda que levou a elaboração da Política de Acessibilidade e Inclusão da FURG. Para isso, serão considerados dois fatores: mudança na gestão superior da universidade e o clima político.

4.5.1 O cenário político na FURG: a influência da greve e a mudança da Reitoria

O ano de 2024 foi marcado por eventos importantes que tiveram reflexo direto na universidade. Logo no começo do ano letivo foi deflagrada a greve da categoria dos técnicos administrativos em educação, movimento que foi acompanhado pela categoria docente no mês seguinte. Já no final do mês de abril, por conta de uma catástrofe climática, o Estado do Rio Grande do Sul foi arrebatado por uma crise sem precedentes que atingiu a todo o Estado, inclusive as cidades onde a FURG atua. Foram semanas com as atividades presenciais suspensas e a universidade atuando no atendimento às comunidades atingidas. Além disso, no mês de setembro a comunidade acadêmica participou de uma consulta para escolha da próxima Reitoria, a qual assumirá a gestão em janeiro de 2025.

Em meio a um período tão conturbado, a Comissão de Acessibilidade e Inclusão seguiu com a elaboração da política institucional voltada ao atendimento das pessoas com deficiência. Diante disso, cabe analisar as razões que mantiveram a pauta na agenda de decisão, mesmo com todo o cenário caótico ocorrido especialmente no primeiro semestre de 2024. Nesta seção, serão apresentados

apenas os relatos dos membros da Comissão (Grupo A), já que o intuito é entender como se deu esse processo de conclusão do texto.

Para isso, os participantes deste grupo foram questionados sobre manter o trabalho da comissão mesmo durante um período de greve. Os principais motivos que levaram a maior parte da comissão a seguir com a elaboração do texto foram a necessidade urgente da aprovação da política e a mudança da gestão superior da universidade.

Considerando a noção de urgência da pauta, cabe dizer que três relatos apontaram apenas essa razão, os demais apresentaram essa razão associada à mudança da Reitoria. Os relatos de E1, E7 e E11 dão conta dessa urgência em ter instituída uma política na FURG.

É uma pauta muito importante, ela tem que seguir, não pode ser interrompida [mesmo com a situação de greve], até porque essa política já era para estar vigente (Entrevista com E1, em 26/04/2024).

[...] fazer os encontros pra falar sobre a política não vai interferir [na greve]. Eu acho que quanto mais a gente se reunir para falar sobre, para construir, eu acho que mais a gente vai ter essa política concretizada (Entrevista com E7, em 28/05/2024).

Fiquei muito feliz com a decisão de permanecer porque não dá pra esperar mais. [...] Eu vejo muito sofrimento e isso me angustia, eu sofro, mas é por pensar que tem muita gente sofrendo e assim, muita gente que depende da universidade, sabe? Depende daquele conhecimento, depende da formação pra ter uma vida melhor, depende dos auxílios da universidade. [...] Acho que isso demonstrou um compromisso muito grande da comissão com o trabalho que nos foi solicitado. Independente de qualquer coisa, o trabalho continua. Acho que nós estamos de parabéns por isso (Entrevista com E11, em 29/05/2024).

Os relatos de E3, E4, E6, E8, E9, E10, E12 e E18 também mostraram preocupação em garantir o mais breve possível o acesso e a permanência qualificada das pessoas com deficiência na FURG. Além disso, associaram a decisão de dar seguimento ao trabalho da comissão com a mudança da Reitoria. Dentre as narrativas, é importante destacar as apresentadas por E3 e E12.

Eu acho que essa decisão foi tomada [a continuidade do trabalho da comissão] para que essa gestão consiga garantir a aprovação da política, porque imagina se a gente deixa para a próxima gestão pensar sobre. [...] pode ser até a vontade de uma próxima gestão, mas daqui a pouco essa comissão não se sente à vontade, porque daqui a pouco não é alinhada à própria gestão. Então, acho que a gestão atual [...] quer garantir que seja aprovada [a política] a partir do olhar dessas pessoas [da comissão], da experiência dessas pessoas. [...] eu acho que o principal fator é isso, de tentar garantir que essa política ainda seja aprovada a partir dos pressupostos, dos fundamentos dessas pessoas que têm uma expertise e

que têm [...] um engajamento dentro dessa temática, entendem a importância da falta [da política] (Entrevista com E3, em 27/05/2024).

E dentro do tempo que a gente tem, dessa demanda de aprovar a política antes que mude a gestão, nós estamos no ano de eleição para reitoria. Então, tem uma certa pressão pra que ela seja concluída neste ano, o texto da política. [...] E como é um tema sensível e necessário, acho que quem faz parte da comissão tem interesse que isso seja concluído dentro do tempo pra que os efeitos comecem a acontecer dentro das suas unidades (Entrevista com E12, em 30/05/2024).

Por estes relatos, percebe-se que a decisão pela continuidade dos trabalhos da comissão durante o período de greve e de calamidade pública foi apoiada pela atual Reitoria. Isso demonstra um alinhamento em relação a priorização da pauta entre a atual gestão superior da universidade e o grupo de servidores e estudantes que compõem a comissão.

Entretanto, foi identificado o sentimento de conflito pela atividade da comissão durante a greve, todos os relatos fizeram a ressalva a respeito da legitimidade do movimento, mas para a maioria as motivações expostas para seguir atuando na comissão foram mais importantes. Os relatos de E10 e E18 demonstram isso.

[...] eu aceitei participar, apesar da greve, mas eu, de fato, eu integro o movimento de greve, eu faço parte do sindicato, eu acredito muito na greve. O que me motivou é que, infelizmente, a gente pode não ter outros gestores que estejam nesse mesmo olhar. Então, o que me motivou a seguir participando foi a urgência da discussão. E como eu falei, a gente passou muitos anos sem discutir. Então, quando a gente tem uma oportunidade, não dá pra perder. Então, foi isso que me motivou a seguir. Essa oportunidade que a gente teve de fazer essa construção. Mas eu não gostaria que tivesse sido nesse momento de greve (Entrevista com E10, em 29/05/2024).

Então assim, se fosse um trabalho, um tipo de ação que enfraquecesse a greve, eu acho que nós não aceitaríamos continuar trabalhando. Por exemplo, se fosse dar aula ou alguma outra coisa nesse sentido, acho que o grupo não aceitaria e eu também não aceitaria. [...] Eu imagino que tenha sido muito por isso assim, por um compromisso que esse grupo tem de dar andamento a essa discussão e de ver logo isso efetivado dentro da FURG e a necessidade que isso aconteça, porque são pessoas que lidam com isso todos os dias e sentem falta de um texto político que dê respaldo às suas práticas, mas também porque isso não enfraqueceria um movimento importante como a greve (Entrevista com E18, em 10/06/2024).

É preciso fazer o registro que E2 e E13 decidiram por aderir à greve e não atuar na comissão. Para E2, a elaboração da política poderia ser realizada a qualquer momento e não seria necessário fazê-lo durante a greve. Enquanto E13 chamou a atenção para as consequências que pode haver com a decisão de seguir o trabalho com parte da comissão não participando. Também foi apontado por E14

que a atividade da comissão deveria ter sido interrompida durante a greve, porém E14 seguiu participando das reuniões.

[...] eu considero a greve um movimento extremamente importante, porque a greve não é só por reposição salarial. A greve é por toda uma função de um sucateamento das universidades públicas. Quando a gente fala do sucateamento, a inclusão, isso que a gente estava falando dos fluxos, o problema, ela está aí. Então no meu entendimento, ela teria que ter sido também paralisada. E eu penso que talvez muitas pessoas também pensem assim, mas aí é um fluxo que ninguém parou, porque temos um prazo e tal (Entrevista com E14, em 31/05/2024).

Novamente se observa aqui a percepção de que há uma data limite para conclusão da política, o que se deve ao compromisso assumido com a atual Reitoria para que o documento seja aprovado ainda em 2024. Este cenário demonstra o quanto a pauta é relevante para os gestores que atualmente têm o poder de decisão na FURG. Para corroborar esta afirmação, pode-se observar o conteúdo do PDI 2024/2028 e do PPI 2024/2033, ambos trazem a questão das ações afirmativas e preocupação com a construção de uma universidade plural e inclusiva. Nesse sentido, apresenta-se um trecho da Ata nº 479 do Conselho Universitário, realizada em 22 de dezembro de 2023. Na ocasião, estava em pauta a aprovação do PDI 2024/2028 e do PPI 2024/2033 e, durante a apreciação pelos conselheiros, houve a manifestação do Vice-reitor ressaltando que os documentos apresentam a questão da inclusão e diversidades e apontando que a universidade deve desenvolver um projeto de educação para cidadania.

A partir dessa análise, é possível perceber que os atores envolvidos diretamente no processo de construção da alternativa se preocupam com a mudança política que pode haver com a chegada de uma nova gestão. Diante disso, é evidente a relação com o que explica Kingdon (2014, p. 153) “as administrações mudam, trazendo consigo mudanças marcantes nas agendas de políticas. Assentos mudam de mãos no Congresso, criando oportunidades para promover algumas propostas e enterrar outras”. Trazendo para o cenário da FURG, pode-se dizer que assentos mudam de mãos na Reitoria, nas pró-reitorias e nas direções de unidades. É um novo conjunto de atores políticos que determinará a agenda de decisão, o que pode implicar na continuidade do projeto em andamento ou no seu esquecimento.

4.5.2 Clima político

O clima político de uma instituição quanto a uma agenda determina as chances de continuidade ou não de uma questão. De acordo com Kingdon (2014, p. 147, tradução própria) a percepção desse clima é um dos fatores para a criação de um “terreno fértil”. O autor estabelece uma metáfora que diz que a semente (ideia) pode vir de qualquer lugar, mas a sua germinação e crescimento depende se o terreno é fértil. Nesse sentido, serão apresentadas as percepções dos entrevistados relacionadas ao clima político na FURG e como essa pauta pode ser fomentada para que haja adesão da comunidade universitária.

Em sua entrevista, E11 traz sua percepção sobre a FURG diante da pauta da inclusão no sentido mais amplo da palavra.

Esse olhar carinhoso da universidade, por isso que eu digo assim, é uma universidade sensível. Só tava precisando mesmo dar esse espaço pra se falar sobre acessibilidade e inclusão das deficiências e das neurodivergências, porque no caso de outras necessidades, a universidade ela é bem acessível (Entrevista com E11, em 29/05/2024).

Outra percepção foi relatada por E4, onde critica-se o aparato cultural que estabelece uma lógica de produtividade e um padrão para as pessoas com deficiência. Na visão de E4, promover a discussão sobre inclusão e acessibilidade na FURG significa ir contra uma cultura instituída.

Considerando isso, destacam-se as visões de E15 e E20, em seus relatos também foram apontadas as questões do padrão e da lógica da produção. Segundo comentou E15, não dá pra pensar em acessibilidade e inclusão sob a lógica da produção acadêmica, é preciso considerar um outro ritmo. “Se uma pessoa com deficiência não fizer uma graduação em quatro anos e fizer em oito, tá bem. Desde que essa pessoa seja feliz, que ela se sinta respeitada [...] Não dá pra sobrecarregar essa pessoa com todas as demandas que ela tem” (Entrevista com E15, em 05/06/2024). Já E20 aponta que, apesar da diversidade imensa que existe entre as PcDs, prevalece a tendência de aplicar um padrão, diferente daquele aplicado para as pessoas típicas, mas ainda assim um padrão.

A partir desses relatos, percebe-se que, para que a comunidade universitária de fato abrace essa pauta, será preciso rever posturas comuns dentro do ambiente acadêmico e isso só será possível através de um trabalho intenso de comunicação,

de diálogo e de formação. Mesmo com a aprovação de uma política institucional, se docentes, técnicos, estudantes e funcionários terceirizados não aderirem ao que for estabelecido, a implementação não alcançará o sucesso. Lembrando que existem legislações nacionais que garantem os direitos das pessoas com deficiência e, apesar disso, no cotidiano é comum a ocorrência de barreiras que impedem o exercício pleno dos direitos.

A Lei nº 13146/2015, conhecida como Estatuto da Pessoa com Deficiência, estabelece em seu artigo 27 e nos incisos I e II do artigo 28 o seguinte:

“Art. 27. A educação constitui direito da pessoa com deficiência, assegurados sistema educacional inclusivo em todos os níveis e aprendizado ao longo de toda a vida, de forma a alcançar o máximo desenvolvimento possível de seus talentos e habilidades físicas, sensoriais, intelectuais e sociais, segundo suas características, interesses e necessidades de aprendizagem.

Art. 28. Incumbe ao poder público assegurar, criar, desenvolver, implementar, incentivar, acompanhar e avaliar:

I - sistema educacional inclusivo em todos os níveis e modalidades, bem como o aprendizado ao longo de toda a vida;

II - aprimoramento dos sistemas educacionais, visando a garantir condições de acesso, permanência, participação e aprendizagem, por meio da oferta de serviços e de recursos de acessibilidade que eliminem as barreiras e promovam a inclusão plena;” (Brasil, 2015)

Apenas esse trecho da lei já deveria ser suficiente para que os estudantes PcD não encontrassem barreiras para permanecer no ensino superior. Da mesma forma os servidores PcD, o estatuto também trata do direito ao trabalho.

“Art. 34. A pessoa com deficiência tem direito ao trabalho de sua livre escolha e aceitação, em ambiente acessível e inclusivo, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas.

§ 1º As pessoas jurídicas de direito público, privado ou de qualquer natureza são obrigadas a garantir ambientes de trabalho acessíveis e inclusivos” (Brasil, 2015).

No entanto, os servidores PcD também encontram dificuldades pela falta de uma estrutura organizada que acompanhe as necessidades deles. Mesmo com uma lei tão importante em vigor há quase uma década, ainda se verifica a importância de uma política institucional, que considere a realidade da universidade e estabeleça o compromisso da instituição. E então cabe o questionamento: como criar um clima político favorável que fomente essa agenda na FURG?

Em busca desta resposta, vamos analisar os relatos dos entrevistados. Inicialmente, é preciso pontuar a preocupação dos participantes da pesquisa com o futuro da Política de Acessibilidade e Inclusão na universidade. Diante disso, destacam-se as narrativas de E17, E22 e E23, as quais sugerem que um caminho

para promover a inclusão das pessoas com deficiência seria a capacitação dos servidores, mas não de forma voluntária, e sim usando de convocações. Segundo E22, no que diz respeito às convocações “não é sempre a maneira mais eficiente, mas talvez se a gente conseguir ir colocando [...] uma sementinha lá e tentando despertar um pouco” (Entrevista com E22, em 14/06/2024).

A importância de investir na capacitação dos servidores também foi destacada por E3, que afirmou: “eu acho que a formação é o coração para que a gente mobilize e transforme também essa cultura da prática dos profissionais da educação na universidade” (Entrevista com E3, em 27/05/2024).

Além da formação, outros pontos considerados para criar um clima político favorável são a comunicação institucional que exalte as boas práticas e a divulgação da política através da realização de reuniões e eventos. Neste contexto, tem-se em destaque o papel dos gestores da universidade, para os quais foi sugerido que atuem como multiplicadores da política, e da Secretaria de Comunicação, a qual auxiliaria na estratégia de comunicação adotando práticas de acessibilidade na elaboração de materiais.

[A comissão deve] levar essa política já aprovada para as unidades acadêmicas, ser debatida com os diretores, com os pró-reitores, para eles serem os multiplicadores dessa informação. Porque só aprovar essa política e deixar ela no nosso site, ela não vai surtir o efeito que a gente precisa (Entrevista com E1, 26/04/2024).

A gente tem que fazer uma boa divulgação nas mídias para as pessoas primeiro entenderem [a necessidade da política]. Principalmente as pessoas com deficiência. [...] Eu acho que a Secretaria de Comunicação precisa sim fazer um trabalho e ter uma prática inclusiva (Entrevista com E3, em 27/05/2024).

Primeiro mostrar como algo que precisa ser feito, é imposto, é uma política. Mostrar que é simples de fazer, dar pequenos exemplos, divulgar os pequenos exemplos de como fazer, as iniciativas que já deram certo, e seguir em discussão, trazer isso pra pauta de alguma forma, através da SECOM ou nas reuniões, que isso tome conta da mente das pessoas de fato, porque não é falado (Entrevista com E11, em 29/05/2024).

Apresentando [a política], talvez, como eu disse, pequenos vídeos, né? A SECOM tem feito isso muito bem, né? Vídeos curtos, falando um pouquinho sobre as questões. Então, com títulos, [...] com tradução em Libras também (Entrevista com E19, em 10/06/2024).

Indo ao encontro do relato supracitado de E1, E15 também destaca o papel dos gestores (reitor, vice-reitor, pró-reitores, diretores e coordenadores) no desenvolvimento bem-sucedido da política. E15 comenta que esse grupo precisa estar afinado para agir como multiplicador da política. É sugerido também

estabelecer o diálogo por meio de reuniões, no sentido de comprometer esses gestores com a pauta.

A estratégia de fazer reuniões menores para tratar do assunto nas unidades acadêmicas e administrativas foi mencionada por E13, E18, E20 e E21. Para E13 e E18, deve ser feito um trabalho de “formiguinha” percorrendo as unidades e levando essa discussão. Enquanto isso, E20 relata que é preciso fazer um trabalho de interiorização da política nas unidades, promovendo debates dentro da comunidade acadêmica. Adicionalmente, E21 destaca que, em sua perspectiva, quando essa discussão ocorre em grupos menores, as pessoas se sentem mais à vontade para sanar dúvidas e participar.

Por outro lado, observa-se também entre os entrevistados a ideia de grandes eventos para a promoção do clima político favorável à Política de Acessibilidade e Inclusão.

Eu acho que eles são fundamentais [seminários de divulgação da política], assim, porque eu acho que não é só para as pessoas com deficiência saberem, eu acho que os servidores da FURG precisam saber, acho que os colegas também dos estudantes com deficiência, dos servidores com deficiência, enfim, precisam ter em mente também essa questão da política, eu acho que é importante (Entrevista com E4, em 28/05/2024).

De começar a construir fóruns, seminários pra debater a política, das pessoas a conhecerem e saberem então “qual a minha atribuição dentro da política, qual a minha responsabilidade, que ações eu posso fazer dentro do meu setor” (Entrevista com E12, em 30/05/2024).

Eu penso que a gente precisa fomentar divulgando-a, mas divulgar não só em forma de dizer que ela já está no site da FURG, isso sim, mas divulgando, fazendo pequenos workshops, seminários, levando ela numa semana acadêmica, nas acolhidas, palestrando sobre ela, explicando, levando a comissão, divulgando mesmo, fazendo uma divulgação forte (Entrevista com E14, em 31/05/2024).

Depois que ela for aprovada, eu acho que é interessante fazer um grande seminário de discussão, pra chamar a comunidade pra esse tema, talvez não um seminário só sobre a política, mas um seminário sobre a inclusão no ensino superior, onde um dos eixos seja discutir as ações da política. Talvez construir grupos de trabalho, onde a gente possa desdobrar cada um daqueles capítulos que a gente construiu, por exemplo, que cada grupo de trabalho pudesse se dedicar a discutir ações (Entrevista com E18, em 10/06/2024).

Considerando a importância de um “solo fértil” que permita que a Política de Acessibilidade e Inclusão germine, cresça e dê frutos, entende-se que todas as estratégias mencionadas pelos entrevistados devem ser colocadas em prática. No entanto, é preciso ter uma ação coordenada para que se consiga atingir de forma

ampla a comunidade universitária, lembrando que a FURG é uma universidade multicampi e é imprescindível que o debate alcance também os campi estendidos. O relato de E24 traz essa preocupação com a organização do processo, visto que estabelecer metas e um plano de ação será fundamental para o sucesso da implementação da política.

Eu penso que, primeiro, a gente tem que construir um processo de como que isso tá acontecendo na universidade e que isso seja algo nos quatro campi. Que todo mundo tenha um pé de igualdade na construção, porque senão fica uma coisa, um fala uma coisa, outro fala outra, outro faz de um jeitinho, outro do outro. E aí acaba, de fato, se dissipando isso, né? Qual é o processo disso? Como que eu abordo isso? Primeiro resolver aquilo que tá pendente pra depois avançar em outros passos. Porque senão a gente acaba avançando, acaba sobrecarregando algumas pessoas e, no momento em que sobrecarrega, essa pessoa larga. Então assim, é preciso construir um processo que seja contínuo e que seja de todos. E que não só um seja responsável (Entrevista com E24, em 21/06/2024).

Na mesma linha dessa percepção de E24, está o relato de E8, onde se comenta sobre um conceito da psicologia organizacional, a qual afirma que não se muda uma cultura institucional em menos de quatro anos.

A gente tem uma cultura regional bem estabelecida de visão sobre pessoas com deficiência, sobre adaptações. Então, pensa que quatro anos vai ser muito pouco [tempo], mas pelo menos esses quatro [anos] a gente tem que estar mais assertivamente presentes. Então é isso, ficar todo o tempo lembrando, estando presentes, demonstrando, de novo, com as boas práticas, elevando as pessoas que estão fazendo esse caminho, demonstrando essas ações (Entrevista com E8, em 29/05/2024).

Outro apontamento importante foi feito por E12, que destacou que a acessibilidade atitudinal deve ser o ponto de partida, através dela é possível trabalhar a empatia e eliminar as outras barreiras. De acordo com E12, através de ações e de formação pode ser oportunizado o conhecimento de conceitos que muitas vezes as pessoas ignoram, como o capacitismo.

Diante do apresentado, retoma-se a pergunta sobre como criar um clima político favorável à Política de Acessibilidade e Inclusão na FURG. E a resposta observada nas narrativas dos entrevistados passa pela capacitação dos servidores da universidade, por reuniões que alinhem as estratégias dos gestores e os tornem multiplicadores em suas unidades, pela realização de eventos e por uma comunicação institucional que dê visibilidade às boas práticas, sem esquecer de tornar as informações acessíveis a todas as pessoas. Para que isso seja possível, será necessária uma atuação efetiva da nova estrutura administrativa da

universidade que será implementada pela política, pois como dito em algumas entrevistas, será preciso fazer um trabalho de “formiguinha”, que é constante e persistente.

4.5.3 Fluxo da política: as relações entre os relatos dos participantes

Nesta seção serão analisadas as relações entre as narrativas dos dois grupos de participantes do estudo no que diz respeito ao fluxo da política. Com base nas citações classificadas dentro dos códigos “Fluxo político”, “Clima político” e “Mudança da gestão superior”, utilizou-se o software Atlas TI para elaborar nuvens de palavras, as quais apresentam em destaque aquelas que foram recorrentes nas narrativas dos entrevistados. Da mesma forma como foi realizado nos fluxos anteriores, os relatos dos membros do Grupos A e B foram separados e, posteriormente, foi elaborada uma nuvem para cada. A Figura 8 apresenta as palavras que foram mais citadas nos relatos dos entrevistados do Grupo A, responsável pela elaboração da política.

Figura 8 – Frequência de palavras citadas por membros do Grupo A, referente ao fluxo da política



Fonte: Elaborado pela autora, 2024.

É importante ressaltar que este grupo de entrevistados não respondeu sobre a continuidade do trabalho da comissão durante o período de greve. Essa é a principal diferença nas narrativas dos dois grupos no fluxo da política.

Dessa forma, as expressões que se destacam são diferentes, aqui novamente ocorre um grande número de menções a “pessoas”, “deficiência” e “universidade”, as quais novamente se referem ao público da política e ao local onde está sendo realizada a discussão e a presente pesquisa.

Observa-se que as narrativas citam “evento”, “grupos”, “miradas”, “roda”, “conversa”, “seminário”, “fórum”, “formações” e “diálogo”. Todas essas menções estão vinculadas a ações já realizadas na universidade, como por exemplo o “Fórum Miradas”, que ocorreu na FURG em 2023 e teve como tema a conscientização do Transtorno do Espectro Autista. Foi um evento importante e vários entrevistados desta pesquisa participaram da sua organização, justamente por isso, tem-se as citações às palavras “Miradas” e “fórum”.

É preciso reforçar que o Grupo B é composto por pessoas ativas em relação à pauta da inclusão das pessoas com deficiência na FURG. Então, as palavras citadas no início do parágrafo anterior não se referem apenas a estratégias futuras para fomentar a criação de um clima político em relação à Política de Acessibilidade e Inclusão, elas também estão relacionadas às ações que já foram produzidas e que já contribuíram para alavancar esta agenda.

Ao final desta análise, é possível verificar a ocorrência dos três fluxos que compõem a teoria dos Múltiplos Fluxos de Kingdon (1984:2014). Nesse sentido, observa-se que a confluência da construção do problema, da elaboração de uma alternativa e a dinâmica política produziu uma janela de oportunidade que permitiu a criação de uma política institucional na FURG.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo analisou como a questão da inclusão e da acessibilidade foi inserida na agenda de decisão da Universidade Federal do Rio Grande, bem como o processo que levou à elaboração da política voltada às pessoas com deficiência. Para isso, foram realizadas entrevistas com os membros da Comissão de Acessibilidade e Inclusão (Grupo A) e com integrantes da comunidade universitária (Grupo B), indicados pelo primeiro grupo por seu vínculo com a questão. Além disso, foi realizada a análise dos documentos emitidos pela universidade.

Com base nas informações obtidas, identificou-se que a construção da agenda foi um processo que ocorreu ao longo do tempo e que envolveu muitos atores. O aumento da demanda, especialmente dos estudantes PcD, foi apontado como um dos motivos que pressionou a gestão superior da universidade a tomar a decisão de priorizar a questão da inclusão e da acessibilidade das pessoas com deficiência, tornando-a um problema pujante que exige uma resolução.

Este estudo foi uma ferramenta capaz de desvendar dados e relatos que refletem sobre a permanência e as necessidades dos alunos PcD na FURG. Em contraste, não se obteve o mesmo sucesso em relação ao levantamento de dados que refletem a situação dos servidores PcD da universidade. Assim como foi evidenciado em pesquisa recente realizada na FURG (Moraes, 2024), não foi possível acessar os dados relativos ao número de servidores ativos PcD. Isso ocorreu devido a universidade não possuir um banco de dados sobre esses servidores. Este é um indicativo de que se faz necessária a realização de um mapeamento que identifique essas pessoas, e que possa viabilizar o planejamento de ações que promovam um ambiente de trabalho inclusivo, tal como previsto no Estatuto da Pessoa com Deficiência (Brasil, 2015).

De forma transversal neste trabalho, destaca-se o papel crucial da atuação do Núcleo de Estudos e Ações Inclusivas e do Programa de Atendimento ao Estudante com Necessidades Específicas que promovem no cotidiano as ações de inclusão e de acessibilidade das pessoas com deficiência na FURG. Apesar das fragilidades que a atual estrutura apresenta, como a falta de articulação entre os serviços, o

atendimento é realizado por agentes públicos comprometidos com a pauta e que atuam na prática como empreendedores da política.

Outro ponto evidenciado a partir deste estudo, é a presença no fluxo político de uma Reitoria simpática à agenda da acessibilidade e inclusão das pessoas com deficiência. Este fator apresentou um peso importante na construção da agenda. A influência da gestão superior da universidade foi reconhecida pelos participantes da pesquisa, principalmente por aqueles que integram a comissão responsável pela elaboração da política. Os entrevistados demonstraram preocupação que a mudança dos gestores possa alterar a agenda de decisão da universidade e essa questão fique esquecida.

Por meio dos documentos institucionais e dos relatos dos entrevistados apresentados neste estudo, constatou-se que a FURG cumpre com as legislações no que diz respeito ao acesso tanto de estudantes quanto de servidores. No entanto, ainda é necessário sanar as fragilidades para que de fato a legislação seja cumprida quanto à inclusão plena, sem barreiras que dificultem a permanência das pessoas com deficiência. O caminho é longo, mas a solução escolhida pela gestão superior da universidade, que foi a elaboração da Política de Acessibilidade e Inclusão, representa um passo importante em direção ao início das mudanças requeridas para quebrar as barreiras ainda existentes.

É importante destacar, que ao longo desta pesquisa ficou evidente que somente a aprovação da política não basta para garantir o sucesso da sua implementação. Será preciso investir na formação continuada dos servidores da universidade e estabelecer dotação orçamentária própria para viabilizar o atendimento das demandas. Além disso, é importante criar estratégias de comunicação e divulgação que façam chegar a toda comunidade universitária as informações sobre os direitos das pessoas com deficiência, os serviços de atendimento oferecidos, os eventos e os projetos. Para tornar isso possível, é imprescindível estabelecer um planejamento das ações, para que sejam efetivas e constantes.

Como característica intrínseca do modelo de pesquisa aplicado é a delimitação de espaço e população para a análise de um problema, este estudo expressa o contexto específico da instituição que foi palco da análise. Dessa forma, espera-se que outras instituições provavelmente mostrem resultados diferentes, uma vez que apresentam contextos únicos. Em contrapartida, acredita-se que, com os

resultados demonstrados ao longo deste estudo, foi possível evidenciar os fatores que impactam na formulação e implementação de uma política voltada a garantir os direitos das pessoas com deficiência dentro de uma instituição pública brasileira.

Por fim, como contribuição para futuras pesquisas, sugere-se a realização de estudos que acompanhem as etapas de implementação e avaliação da Política de Acessibilidade e Inclusão, visando a formação de um quadro completo do ciclo de política na FURG.

REFERÊNCIAS

ALONSO, Ângela; LIMA, Márcia; ALMEIDA, Ronaldo de. **Métodos de pesquisa em Ciências Sociais**: bloco qualitativo. São Paulo: SESC/CEBRAP, 2016. 72 p.

BORGES, Janiele Cristine Peres *et al.* Teorias organizacionais e análise de políticas públicas: formação de agenda como elemento de conexão. **Revista Grifos** - Universidade Comunitária da Região de Chapecó – Unochapecó, Chapecó, v. 33, n. 61, 2023. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.22295/grifos.v33i61.7403>. Acesso em 26 jul. 2023.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília: Presidência da República, 2022. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em 03 jan. 2023.

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: Presidência da República, 1990. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8112cons.htm. Acesso em 23 abr. 2023.

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: Presidência da República, 2009. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm. Acessado em 20 abr. 2024.

BRASIL. **Lei nº 13.146, de 06 de julho de 2015**. Dispõe sobre a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). Brasília: Presidência da República, 2015. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm. Acesso em 17 mar. 2024.

BRASIL, Felipe Gonçalves. **A dinâmica das políticas de saúde e de assistência social no brasil**: incrementalismo e pontuações na atenção governamental entre 1986 e 2003. 2017. 260 f. Tese (Doutorado em Ciência Política), Curso de Pós-graduação em Ciência Política, Universidade Federal de São Carlos, São Carlos, 2017. Disponível em: https://repositorio.ufscar.br/bitstream/handle/ufscar/9539/BRASIL_Felipe_2018.pdf?sequence=7&isAllowed=y. Acesso em 07 mai. 2023.

CAIRNEY, Paul; ZAHARIADIS, Nikolaos. Multiplestreams approach: a flexiblemetaphor presents an opportunity to operationalize agenda setting processes. *In*. ZAHARIADIS, N. (editor). **Handbook of Public Policy Agenda Setting**. Edward Elgar Publishing, 2016. p. 87-105. Disponível em: <https://paulcairney.wordpress.com/wp-content/uploads/2016/03/cairney-zahariadis-2016-proof.pdf>. Acesso em 01 jul. 2024.

CAPELLA, Ana Cláudia Niedhardt. **Formulação de políticas públicas**. Brasília: ENAP, 2018. 151 p. Disponível em: https://repositorio.enap.gov.br/bitstream/1/3332/1/Livro_Formula%c3%a7%c3%a3o%20de%20pol%c3%adticas%20p%c3%bablicas.pdf. Acesso em 07 jan. 2023.

CAPELLA, Ana Cláudia Niedhardt. O modelo de Múltiplos Fluxos: contribuições, limites e perspectivas. *In*. BRASIL, Felipe Gonçalves; CAPELLA, Ana Cláudia Niedhardt (org.). **Abordagens contemporâneas para a análise de políticas públicas**. Rio de Janeiro: EdUERJ, 2022. p. 9-48.

CAPELLA, Ana Cláudia Niedhardt. Um estudo sobre o conceito de empreendedor de políticas públicas: ideias, interesses e mudanças. **FGV EBAPE**, Rio de Janeiro, v. 14, p. 486-505, 2016. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1679-395117178>. Acesso em 05 fev. 2024.

CAPELLA, Ana Cláudia Niedhardt; BRASIL, Felipe Gonçalves. Agenda-setting: mídia e opinião pública na dinâmica de políticas públicas. **Revista Compolítica**, v. 8, p. 123-145, 2018. Disponível em: <https://doi.org/https://doi.org/10.21878/compolitica.2018.8.1.236>. Acesso em 03 jan. 2023.

CHAGAS, Gabriela Dickelet *et al.* A inclusão social e profissional de pessoas com deficiência em uma instituição comunitária de ensino superior: o caso da Universidade de Cruz Alta. **Revista Di@logus**, Cruz Alta, v. 11, n. 3, p. 37-52, 2023. Disponível em: <https://revistaeletronica.unicruz.edu.br/index.php/dialogus/article/view/880/640>. Acesso em 27 jun. 2024.

COHEN, Michael D.; MARCH, James G.; OLSEN, Johan P. A garbagecan model of organizational choice. **Administrative Science Quarterly**, v. 17, n. 1, p. 1-25, 1972. Disponível em: <https://doi.org/10.2307/2392088>. Acesso em 18 ago. 2023.

CONSELHO NACIONAL DE SAÚDE. **Resolução nº 510, de 07 de abril de 2016**. Dispõe sobre as normas aplicáveis a pesquisas em Ciências Humanas e Sociais.

Disponível em: <https://conselho.saude.gov.br/resolucoes/2016/Reso510.pdf>. Acesso em 23 fev. 2024.

DEITOS, Gabriela Perito. **Inclusão dos servidores com deficiência na Universidade Federal de Santa Catarina**: recomendações para aprimorar o processo. 2021. 140 f. Dissertação (Mestrado Profissional em Administração Universitária) – Curso de Pós-graduação em Administração Universitária, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2021. Disponível em: <https://repositorio.ufsc.br/handle/123456789/220542>. Acesso em 28 mar. 2023.

FARAH, Fabiana Barrocas Alves; CUNHA, Danilo Fontenele Sampaio. Autismo: aspectos jurídicos da acessibilidade e respeito. **Revista Brasileira de Políticas Públicas**, Brasília, v. 11, n. 1, p. 282-299, 2021. Disponível em: <https://www.publicacoesacademicas.uniceub.br/RBPP/article/view/6497>. Acesso em 16 abr. 2023.

FLICK, Uwe. **Introducción a la investigación cualitativa**. 2. ed. Madrid: Ediciones Morata y Fundación Paideia Galiza, 2007. 313 p.

FREY, Klaus. Políticas públicas: um debate conceitual e reflexões referentes à prática da análise de políticas públicas no Brasil. **Planejamento e Políticas Públicas**, n. 21, p. 211-259, 2000. Disponível em: <http://www.ipea.gov.br/ppp/index.php/PPP/article/view/89>. Acesso em 16 abr. 2024.

KINGDON, John W. **Agendas, alternatives, and public policies**. 2. ed. Edinburgo: Pearson, 2014. 235 p.

LAZARI, Rafael José Nadim de; NISHIYAMA, Adolfo Mamoru. O estado brasileiro e a inclusão das pessoas com deficiência. **Cadernos do Programa de Pós-graduação em Direito PPGDir./UFRGS**, Porto Alegre, v. 15, n. 1, p. 233-250, 2020. Disponível em: http://www.mpsp.mp.br/portal/page/portal/documentacao_e_divulgacao/doc_biblioteca/bibli_servicos_produtos/bibli_informativo/bibli_inf_2006/Cad-PP-Dir-UFRGS_v.15_n.1.11.pdf. Acesso em 02 jan. 2023.

MORAES, Adriana Borges de Campos. **História do processo de inclusão de Servidores Técnico-Administrativos em Educação, pessoa com deficiência, na Universidade Federal do Rio Grande (FURG)**. 2024. 117 f. Dissertação (Mestrado em História) – Programa de Pós-Graduação em História, Universidade Federal do Rio Grande, Rio Grande, 2024. Disponível em: <https://argo.furg.br/?BDTD14061>. Acesso em 05 jun. 2024.

MORGAN, Gareth. **Imagens da organização**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2006. Tradução: Geni G. Goldschmidt. 381 p.

OLIVEIRA, Milena Sousa de. O direito ao trabalho por parte das pessoas com deficiência no serviço público. **Revista de Direito Administrativo e Gestão Pública**, Minas Gerais, v. 1, n. 2, p. 193-216, 2015. Disponível em: <https://www.indexlaw.org/index.php/rdagp/article/view/201/pdf>. Acesso em 04 jan. 2023.

PENAFIEL, Fernando; REZENDE, Vânia Aparecida; MARTINS, Caroline Miriã Fontes. Políticas públicas e a construção da problemática e da agenda pública. **Revista Perspectivas em Políticas Públicas**, v. 15, n. 30, p. 57-74, 2022. Disponível em: <https://doi.org/10.36704/ppp.v15i30.7055>. Acesso em 17 abr. 2023.

PEREIRA, Carlos Eduardo Candido; BIZELLI, José Luís; LEITE, Lúcia Pereira. Organizações de ensino superior: inclusão e ambiente de trabalho. **Educação & Sociedade**, Campinas, v. 38, n. 138, p. 99-115, 2017. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/ES0101-73302017151511>. Acesso em 22 abr. 2023.

PFEIFFER, Peter. O quadro lógico: um método para planejar e gerenciar mudanças. In: GIACOMONI, James; PAGNUSSAT, José Luiz (org.). **Planejamento e orçamento governamental**. 2 v. Brasília: ENAP, 2006. p. 145-190. Disponível em: <https://repositorio.enap.gov.br/bitstream/1/806/1/Colet%C3%A2nea%20Planejamento%20e%20Or%C3%A7amento%20-%20O%20quadro%20l%C3%B3gico.pdf>. Acesso em 10 ago. 2023.

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, 2019. Disponível em: <https://doi.org/10.21723/riaee.v14i4.12968>. Acesso em 22 abr. 2023.

RIBEIRO, Ivano. Implicações da obra de March e Simon para a teoria das organizações e tomada de decisão. **Revista Ibero-Americana de Estratégia**, v. 14, n. 4, p. 149-159, 2015. Disponível em: <https://periodicos.uninove.br/riae/article/view/15612/pdf>. Acesso em 01 mai. 2024

SAMPAIO, Rafael Cardoso; LYCARIÃO, Diógenes. **Análise de conteúdo categorial**: manual de aplicação. Brasília: ENAP, 2021. 155 p. Disponível em: https://repositorio.enap.gov.br/bitstream/1/6542/1/Analise_de_conteudo_categorial_final.pdf. Acesso em 19 ago. 2024

SILVA, Viviane Petinelli. Atores e sua capacidade de influência nas políticas setoriais a partir de conferências nacionais. **Revista de Sociologia e Política**, v. 26, n. 68, p. 1-26, 2018. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1678987318266803>. Acesso em 17 abr. 2023.

SOUSA, Evelise Santos; BURIGO, Carla Cristina Dutra. Política de inserção de servidores com deficiência na universidade: o olhar dos gestores. **Revista de Gestão e Tecnologia** – Navus, Florianópolis, v. 9, n. 3, p. 156-172, 2019. Disponível em: <https://navus.sc.senac.br/navus/article/view/850/pdf>. Acesso em 26 set. 2022

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE. Conselho Universitário. **Resolução nº008/2000, de 20 de junho de 2000**. Dispõe sobre o Programa de Apoio Institucional ao Estudante da FURG. Rio Grande: Conselho Universitário, 2000. Disponível em: <https://conselhos.furg.br/resolucoes/resolucoes-2000/resolucao-008-2000>. Acesso em 14 mai. 2024.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE. Conselho Universitário. **Resolução nº 019/2009, de 14 de agosto de 2009**. Dispõe sobre a criação do Programa de Ação Inclusiva – PROAI. Rio Grande: Conselho Universitário, 2009. Disponível em: <https://conselhos.furg.br/resolucoes/resolucoes-2009/resolucao-019-2009>. Acesso em 05 out. 2024.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE. Conselho Universitário. **Resolução nº 020/2013, de 22 de novembro de 2013**. Dispõe sobre a criação do Programa de Ações Afirmativas – PROAAf, em substituição ao Programa de Ações Inclusivas - PROAI. Rio Grande: Conselho Universitário, 2013. Disponível em: https://conselhos.furg.br/arquivos/resolucao/CONSUN/2013/02013CONSUNCriao_do_PROAAfalter112022CONSUN.pdf. Acesso em 05 out. 2024.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE. Conselho Universitário. **Resolução nº 004/2019, de 29 de março de 2019**. Dispõe sobre o programa de ações afirmativas para negros, indígenas, quilombolas, pessoas com deficiência e pessoas transgênero nos cursos de Pós-Graduação lato sensu e stricto sensu da FURG. Rio Grande: Conselho Universitário, 2019. Disponível em: <https://conselhos.furg.br/arquivos/resolucao/CONSUN/2019/00419CONSUNPROAAF-PGalter112022CONSUN.pdf>. Acesso em 08 out. 2024.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE. **Ata 465**. Rio Grande: Conselho Universitário, 2021. Disponível em: <https://conselhos.furg.br/atas/consun/ata-465>. Acesso em 14 mai. 2024.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE. Conselho Universitário. **Resolução nº 003/2021, de 22 de janeiro de 2021**. Institui a Coordenação de Ações Afirmativas, Inclusão e Diversidades junto ao Gabinete do(a) Reitor(a). Rio Grande: Conselho Universitário, 2021. Disponível em: <https://conselhos.furg.br/resolucoes/resolucoes-2021/resolucoes-003-2021>. Acesso em 08 out. 2024.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE. Conselho Universitário. **Resolução nº 011/2022, de 07 de outubro de 2022**. Dispõe sobre alterações nas Resoluções nº 20/2013 e nº 4/2019 – Programa de Ações Afirmativas – PROAAF, respectivamente, para os cursos de graduação e pós-graduação da Universidade Federal do Rio Grande – FURG, incluindo pessoas transgênero. Rio Grande: Conselho Universitário, 2022. Disponível em: <https://conselhos.furg.br/arquivos/resolucao/CONSUN/2022/1122CONSUN.pdf>. Acesso em 05 out. 2024.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE. **Plano de Desenvolvimento Institucional 2019/2023**. Rio Grande: Conselho Universitário, 2018. Disponível em: https://pdi.furg.br/images/PDI_2019-2023.pdf. Acesso em 05 out. 2024.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE. **Plano de Desenvolvimento Institucional 2024/2028**. Rio Grande: FURG, 2023. Disponível em: https://pdi.furg.br/images/Final_revisado_PDI_2024_2028.pdf. Acesso em 10 out. 2024.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE. **Projeto Pedagógico Institucional 2024/2033**. Rio Grande: FURG, 2023. Disponível em: https://pdi.furg.br/images/PPI_final_Revisado.pdf. Acesso em 10 out. 2024.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE. **Relato Integrado 2022**. Rio Grande: FURG, 2023. Disponível em: https://acessoainformacao.furg.br/images/relatorios/Relato_Integrado_FURG_2022.pdf. Acesso em 08 out. 2024.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE. **Anuário Estatístico 2022**. Rio Grande: FURG, 2023. Disponível em: https://www.furg.br/arquivos/Agenda/06-11-2023-anuario_2022-furg.pdf. Acesso em 10 out. 2024.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE. **Ata 479**. Rio Grande: Conselho Universitário, 2023. Disponível em: <https://conselhos.furg.br/arquivos/consun-atas/479.pdf>. Acesso em 12 out. 2024.

VINUTO, Juliana. A amostragem em bola de neve na pesquisa qualitativa: um debate em aberto. **Revista Temáticas**, Campinas, v. 22, n. 44, p. 203-220, 2014. Disponível em: <https://econtents.bc.unicamp.br/inpec/index.php/tematicas/article/view/10977>. Acesso em 21 ago. 2023.

WU, Xun. *et al.* **Guia de políticas públicas: gerenciando processos**. Brasília: ENAP, 2014. Tradução: Ricardo Avelar de Souza. Disponível em: <https://repositorio.enap.gov.br/bitstream/1/2555/1/Guia%20de%20Pol%C3%ADticas%20P%C3%ABlicas%20Gerenciando%20Processos.pdf>. Acesso em 29 dez. 2022.

ZAHARIADIS, Nikos. Boundedrationalityandmultiplestreams approaches. **InternationalPublicPolicyAssociation**. 2017. Disponível em: <https://www.ippapublicpolicy.org/teaching-ressource/bounded-rationality-and-multiple-streams-approaches/1>. Acesso em 02 jul. 2024.

APÊNDICES

APÊNDICE A

ROTEIROS DAS ENTREVISTAS

Projeto: A política de acessibilidade e inclusão: a formação da agenda na Universidade Federal do Rio Grande.

Objetivo Geral: Este estudo tem por objetivo geral analisar a inserção da política institucional voltada às pessoas com deficiência na agenda de discussão da Universidade Federal do Rio Grande, em especial no que se refere aos servidores.

Objetivos Específicos: Mapear os servidores com deficiência da Universidade Federal do Rio Grande; Conhecer o processo de inserção de servidores com deficiência na instituição; Identificar os atores da construção da agenda da política institucional de inclusão; Analisar como ocorre a formação da agenda de decisão na universidade; Avaliar a abordagem da inclusão de servidores com deficiência na política institucional que será construída; Propor ações para o fortalecimento da política institucional de inclusão de servidores com deficiência.

- Saudações e agradecimentos pela disponibilidade em participar da entrevista.
- Explicar o propósito da entrevista: analisar como ocorre a formação da agenda de discussão sobre a política institucional de inclusão na Universidade Federal do Rio Grande.
- Informar ao entrevistado que as respostas serão tratadas com confidencialidade e usadas apenas para fins de análise do estudo.
- Pedir permissão para gravar a entrevista e/ou informar que serão feitas anotações durante o processo.

Identificação (não será publicado):
Idade:
Vínculo com a universidade: <input style="width: 40px;" type="checkbox"/> Servidor(a) <input style="width: 40px;" type="checkbox"/> Estudante
Tempo de vínculo com a instituição:
Pessoa com deficiência: <input style="width: 40px;" type="checkbox"/> Sim <input style="width: 40px;" type="checkbox"/> Não

Roteiro de Entrevista Semiestruturada I

Público-alvo: Integrantes da Comissão de Acessibilidade e Inclusão (Grupo A).

Perguntas

Fluxo dos problemas:

1. Fale sobre a importância da promoção do debate sobre a inclusão e a acessibilidade de pessoas com deficiência na universidade.
2. Na sua opinião, como este tema se tornou uma pauta de destaque na universidade?
3. Sem considerar as discussões ocorridas na comissão, você já se deparou com demandas das pessoas com deficiência que integram a comunidade acadêmica da universidade? Comente as suas percepções sobre este assunto.
4. Você já utilizou de argumentação ou retórica para convencer integrantes da comunidade universitária sobre a importância de uma política institucional de acessibilidade e inclusão? Caso sim, cite exemplos.

Fluxo das soluções ou alternativas:

5. Alguma vez você aplicou seu conhecimento técnico e/ou acadêmico para construir soluções relacionadas a acessibilidade e a inclusão das pessoas com deficiência na universidade? Em caso afirmativo, cite exemplo(s), por favor.
6. Diante das diversas necessidades que se apresentam no cotidiano das pessoas com deficiência, fale sobre a construção da política institucional.
7. Além da formação da comissão e da promoção da discussão da política, você poderia indicar outra(s) alternativa(s) para tratar deste tema? Qual(is)?
8. Na sua opinião, como deve ser a política ideal de acessibilidade e inclusão?
9. Qual a sua motivação para integrar a discussão sobre a acessibilidade e a inclusão de pessoas com deficiência?

Fluxo da política:

10. Qual a sua opinião sobre manter a construção da política, mesmo com o movimento de greve? Explique.
11. Além dos integrantes da Comissão de Acessibilidade e Inclusão, você poderia indicar uma pessoa ou grupo organizado, integrante da comunidade acadêmica da universidade, que esteja envolvido(a) com o debate da inclusão de pessoas com deficiência? Caso a resposta seja sim, indique o(s) nome(s) e as ações que são promovidas por esta(s) pessoa(s).
12. Na sua opinião, de que modo a política de acessibilidade e inclusão deve ser fomentada para que haja a adesão da comunidade acadêmica?

Roteiro de Entrevista Semiestruturada II

Público-alvo: Pessoas indicadas que integram a comunidade acadêmica da FURG (Grupo B).

PerguntasFluxo dos problemas:

1. Fale sobre a importância da promoção do debate sobre a inclusão e a acessibilidade de pessoas com deficiência na universidade.
2. Na sua opinião, como este tema se tornou uma pauta de destaque na universidade?
3. No seu cotidiano de trabalho ou estudo, você já teve ou observou demandas relacionadas à acessibilidade e à inclusão na universidade? Comente as suas percepções sobre este assunto.
4. Você já utilizou de argumentação ou retórica para convencer integrantes da comunidade universitária sobre a importância de ações institucionais que visem a acessibilidade e a inclusão? Caso sim, cite exemplos.

Fluxo das soluções ou alternativas:

5. Alguma vez você aplicou seu conhecimento técnico e/ou acadêmico para construir soluções relacionadas a acessibilidade e a inclusão das pessoas

com deficiência na universidade? Em caso afirmativo, cite exemplo(s), por favor.

6. Você conhece algum setor da universidade que trabalha com as questões de acessibilidade e inclusão das pessoas com deficiência? Qual? Alguma vez você procurou o atendimento deste setor?
7. A gestão da universidade estabeleceu como solução a este problema a formação de uma comissão e a elaboração de uma política institucional, você poderia indicar outra(s) alternativa(s) para tratar da inclusão e acessibilidade na FURG? Qual(is)?
8. Você participa ativamente do debate sobre a inclusão de pessoas com deficiência? Fale sobre a sua experiência.
9. Na sua opinião, como deve ser a política ideal de acessibilidade e inclusão?

Fluxo da política:

10. Na universidade você integra ou já integrou alguma comissão, grupo de trabalho ou movimento organizado que trata(ou) dos direitos das pessoas com deficiência? Em caso afirmativo, relate as ações realizadas.
11. Na sua opinião, de que modo a política de acessibilidade e inclusão deve ser fomentada para que haja a adesão da comunidade acadêmica?

Encerramento:

Verificar se o entrevistado gostaria de fornecer mais alguma informação relevante que não tenha sido abordada nas perguntas anteriores.

Agradecer novamente pela participação e colaboração.

Informar que, se necessário, poderei entrar em contato novamente para esclarecer alguma resposta ou obter mais detalhes.

Adaptar e/ou ajustar as perguntas de acordo com o contexto em que ocorre a entrevista.

APÊNDICE B

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Universidade Federal de Pelotas

Centro de Ciências Sócio-Organizacionais – CCSO

Mestrado Profissional em Administração Pública – PROFIAP

Eu, Bruna da Cruz Schneid, aluna do Mestrado em Administração Pública, modalidade profissional, da Universidade Federal de Pelotas (UFPEL), sou a pesquisadora responsável pela pesquisa “A política institucional de inclusão de servidores com deficiência: a construção da agenda de decisão na Universidade Federal do Rio Grande”, tendo como orientador e pesquisador o Prof. Dr. Márcio Barcelos.

Tal estudo tem como objetivo analisar a inserção da política institucional voltada às pessoas com deficiência na agenda de discussão da Universidade Federal do Rio Grande, em especial no que se refere aos servidores.

A inclusão de pessoas com deficiência é um tema que carece de priorização tanto por governos quanto por instituições. Considerando que a universidade é uma instituição plural, responsável pela formação universal dos sujeitos, essa discussão precisa ser fomentada para que ações sejam realizadas no sentido de atender as demandas das pessoas com deficiência. Nesse contexto, o presente estudo analisará a dinâmica política que pautou o tema na agenda de discussão da universidade.

Esclarecemos que dentre os possíveis riscos e/ou danos ao participante da pesquisa, poderá ocorrer, desconforto, constrangimento, angústia, insatisfação, entre outros. Para minimizar os riscos, será utilizado um ambiente reservado para a entrevista, bem como será possibilitada a interrupção da participação e a recusa a responder a qualquer pergunta. Há também os riscos que se referem à perda de confidencialidade dos dados dos participantes, portanto, a fim de minimizar a divulgação indevida, a identificação dos participantes será apenas por números, ou seja, nenhum dado que possa identificá-lo, como nome, iniciais, registros individuais, endereços eletrônicos, entre outros serão utilizadas sem sua autorização. Acrescenta-se ainda que, os pesquisadores garantem assistência imediata, integral e gratuita aos participantes.

No que se refere às entrevistas em ambiente virtual, além dos riscos supramencionados, sabe-se que há o risco de invasão por terceiros de sala virtual ou aplicativo que possa ser utilizado para estabelecer o contato. Dessa forma, caso haja qualquer suspeita de interferência externa, a entrevista será interrompida.

Por outro lado, o benefício da pesquisa aos participantes envolve a reflexão acerca da inclusão das pessoas com deficiência no serviço público, tendo como palco do estudo a Universidade Federal do Rio Grande (FURG). Nesse sentido, há de se considerar a importância de compreender como se dá a formação da agenda de decisão dos gestores da universidade e como oportunizar a elaboração de ações institucionais que resultem numa política de inclusão das pessoas com deficiência.

Ainda que você aceite ser pesquisado, de forma esclarecida, voluntária e gratuita, fica garantido o ressarcimento de despesas decorrentes de sua participação na pesquisa, assim como de seu(s) acompanhante(s), quando houver, conforme preconizado na legislação do Conselho Nacional de Saúde (CNS).

Diante disso, gostaríamos de convidá-lo(a) a participar desta pesquisa, por meio de uma entrevista que será realizada de forma presencial ou remota, com data, horário e local previamente combinado entre as partes.

Posto isso, solicitamos ainda sua autorização para gravar em áudio nossa conversa. Informamos que, caso tenha interesse, você poderá solicitar a transcrição da gravação para revisar o que julgar pertinente. Comunicamos, também, que fica garantido aos participantes: a liberdade de recusa em participar do estudo; a garantia de confidencialidade, sigilo e anonimato; a garantia de acesso ao resultado da pesquisa; e a liberdade de retirada do consentimento a qualquer tempo, bastando, para isso, contatar a pesquisadora responsável. Esclarecemos que a sua participação é livre de qualquer despesa ou compensação financeira.

Cientificamos que a entrevista pode ser interrompida e finalizada a qualquer momento, portanto, ressaltamos que você pode retirar o seu consentimento a qualquer instante, sem prejuízo algum para você.

Fica garantido ao participante deste estudo a indenização diante de eventuais danos decorrentes dele.

Cabe salientar que as informações obtidas nesta pesquisa serão guardadas em local de acesso somente dos pesquisadores e serão utilizadas para os fins deste estudo. Após o término da pesquisa, a Pesquisadora Responsável manterá o

material sob sua guarda e responsabilidade, em arquivo, físico ou digital, por um período de 5 (cinco) anos.

Destaca-se que este projeto de pesquisa foi analisado pelos Comitês de Ética em Pesquisa da Universidade Federal de Pelotas (CEP-UFPEL) e da Universidade Federal do Rio Grande (CEP-FURG), visto que o estudo será realizado em função da obtenção do título de mestre em Administração Pública pelo programa de Pós-Graduação da UFPEL e será aplicado na FURG.

Dessa forma, ressalta-se que o CEP-UFPEL é um colegiado interdisciplinar e independente, de relevância pública, de caráter consultivo, deliberativo e educativo, vinculado à Pró-Reitoria de Pesquisa e Pós-Graduação (PRPPG) e instalado na Escola Superior de Educação Física (ESEF). Já o CEP-FURG é um órgão colegiado, de natureza consultiva, deliberativa, educativa e multidisciplinar, vinculado à Pró-Reitoria de Pesquisa e Pós-Graduação (PROPESP). Ambos os comitês são credenciados junto à Comissão Nacional de Ética em Pesquisa (CONEP) e têm por finalidade defender os interesses dos participantes da pesquisa, em sua integridade e dignidade, contribuindo para o desenvolvimento de pesquisas dentro dos padrões éticos.

Quaisquer dúvidas relativas à pesquisa poderão ser esclarecidas pela pesquisadora principal, através do e-mail brunacschneid@gmail.com ou pelo telefone (53) 99143.7156.

O CEP-FURG é localizado na Avenida Itália, Km 8, Rio Grande, no *Campus* Carreiros da Universidade Federal do Rio Grande, no prédio das Pró-Reitorias, segundo andar, junto à PROPESP. E pode ser contatado pelo e-mail cep@furg.br e telefone (53) 3237-3013. E pode ser contatado pelo e-mail cep@furg.br e telefone (53) 3237-3013.

O CEP-UFPEL é localizado na Rua Luiz de Camões, 625, Pelotas, no *Campus* da Escola Superior de Educação Física da Universidade Federal de Pelotas. E pode ser encontrado pelo e-mail etica.esef@ufpel.edu.br e pelo telefone (53) 3284-4332.

No caso de entrevista presencial, este termo será elaborado em duas (2) vias, as quais deverão ser rubricadas em todas as suas páginas e assinadas, ao seu término, pelo participante da pesquisa, ou por seu representante legal, assim como pelo pesquisador responsável. Caso a entrevista ocorra de forma remota, este termo será encaminhado por e-mail e deverá ser assinado digitalmente em plataforma

disponibilizada pelo Governo Federal. Acrescenta-se que, fica garantido o acesso ao registro do consentimento sempre que solicitado pelo participante.

Em resumo, você é convidado(a) a colaborar com este estudo por meio de uma entrevista, a qual será realizada presencialmente ou remotamente e terá o áudio gravado para posterior transcrição, que poderá ser solicitada por você para revisão. Destaca-se que você pode retirar o seu consentimento a qualquer tempo, sem prejuízo a você.

Posto isso, eu, _____,
fui esclarecido(a) sobre a pesquisa e declaro que concordo em participar.

Rio Grande, RS, _____ de _____ de 2024.

Nome:
Participante da pesquisa

Bruna da Cruz Schneid
Pesquisadora responsável

APÊNDICE C

MARCO LÓGICO

O Quadro 4 apresenta a estrutura lógica do projeto de intervenção proposto a partir dos resultados desta pesquisa. Nele estão elencados os aspectos mais importantes para viabilizar um acompanhamento sistemático do projeto e permitir a sua avaliação global, possibilitando a identificação de possíveis desvios que ocorreram ao longo do processo de construção da proposta.

O produto técnico desenvolvido recomendou ações para a implementação e o monitoramento da Política de Acessibilidade e Inclusão no que se refere aos servidores com deficiência da Universidade Federal do Rio Grande.

Quadro 4 - Marco Lógico da proposta de intervenção

DESCRIÇÃO	LÓGICA DA INTERVENÇÃO	INDICADORES	FONTES DE COMPROVAÇÃO	SUPOSIÇÕES IMPORTANTES
OBJETIVO SUPERIOR	Viabilizar uma política institucional de inclusão de servidores com deficiência.	● Manual de procedimentos para inclusão de servidores com deficiência; ● Ações de acompanhamento da vida funcional.	Documentos da Comissão de Acessibilidade e Inclusão.	Política institucional voltada às pessoas com deficiência.
OBJETIVO DO PROJETO	Analisar os meios de promoção de uma agenda institucional voltada à inclusão de pessoas com deficiência.	Melhoria da percepção dos agentes públicos quanto às necessidades das pessoas com deficiência.	Documentos do projeto.	Discussão ampla e democrática sobre as necessidades das pessoas com deficiência.
RESULTADOS	1. Mapeamento dos servidores com deficiência; 2. Identificação dos atores envolvidos na agenda de decisão; 3. Proposição de ações para o fortalecimento da Política de Acessibilidade e Inclusão.	Aumento da satisfação dos servidores com deficiência em relação à inclusão no ambiente de trabalho.	Documentos do projeto e da Comissão de Acessibilidade e Inclusão.	● Incentivo à permanência de servidores com deficiência; ● Os agentes públicos promovem a agenda de inclusão na universidade; ● Os servidores com deficiência têm garantido a devida inclusão no

				local de trabalho.
ATIVIDADES	1. Pesquisa em documentos da universidade; 2. Entrevistas com os atores relevantes no cenário de discussão sobre inclusão na universidade; 3. Acompanhamento dos trabalhos da Comissão de Acessibilidade e Inclusão.	Ampliação da perspectiva dos gestores da universidade quanto a importância da promoção da agenda de inclusão na instituição.	Documentos do projeto e da Comissão de Acessibilidade e Inclusão.	● O acesso aos documentos é garantido; ● Os atores envolvidos com a agenda cooperam de forma positiva com a pesquisa; ● A comissão atua de forma efetiva, com a produção de uma política institucional.

APÊNDICE D
RELATÓRIO TÉCNICO



A INCLUSÃO DE SERVIDORES PCD

RECOMENDAÇÕES PARA A IMPLEMENTAÇÃO E O
MONITORAMENTO DA POLÍTICA DE ACESSIBILIDADE E
INCLUSÃO DA FURG

2024/NOV

BRUNA DA CRUZ SCHNEID

A INCLUSÃO DE SERVIDORES PCD: RECOMENDAÇÕES PARA A IMPLEMENTAÇÃO E O MONITORAMENTO DA POLÍTICA DE ACESSIBILIDADE E INCLUSÃO DA FURG

Relatório técnico apresentado pela mestrande Bruna da Cruz Schneid ao Mestrado Profissional em Administração Pública em Rede, sob orientação do docente Márcio Barcelos, como parte dos requisitos para obtenção do título de Mestre em Administração Pública.

Resumo

03

Setor analisado e Público-alvo

04

Descrição da situação-problema

05

Objetivos da proposta de intervenção

07

Diagnóstico e análise

08

Proposta de intervenção

10

Responsáveis pela proposta de intervenção

14

Referências

15

RESUMO

O presente relatório apresenta recomendações para auxiliar na implementação e no monitoramento da Política de Acessibilidade e Inclusão da Universidade Federal do Rio Grande (FURG), no que se refere aos servidores atuantes na instituição, pessoa com deficiência (PcD). A proposta é baseada nos resultados de um estudo que analisou como se deu a construção da Política de Acessibilidade e Inclusão na Universidade Federal do Rio Grande (FURG). A pesquisa teve abordagem qualitativa e utilizou a técnica de estudo de caso. A coleta de dados foi realizada por análise documental e por entrevistas semiestruturadas com os membros da Comissão de Acessibilidade e Inclusão, responsável pela elaboração da política institucional, e com integrantes da comunidade universitária, os quais foram indicados pelo primeiro grupo por estarem relacionados com o tema na universidade. Entre outros resultados, o estudo evidenciou a ausência de um banco de dados a respeito dos servidores PcD que atuam na instituição. Além disso, identificou-se a inexistência de uma política de acompanhamento da vida funcional desses servidores, o que demonstra uma fragilidade que deve ser corrigida a partir da implementação da Política de Acessibilidade e Inclusão. Diante desse contexto, recomenda-se que seja realizado o mapeamento dos servidores PcD, através de uma busca ativa nas unidades da instituição. A partir da identificação, criar uma ferramenta que permita o registro e a atualização das informações no sistema da universidade, com o apoio do Centro de Gestão de Tecnologia da Informação (CGTI), vinculado à Pró-reitoria de Inovação e Tecnologia da Informação (PROITI). Com base nas informações, será possível planejar ações de acompanhamento da vida funcional dos servidores PcD, com o intuito de sanar as barreiras que os impedem de exercer o direito a um ambiente de trabalho acessível e inclusivo.

SETOR ANALISADO

As recomendações propostas são destinadas ao aprimoramento da atuação da Pró-reitoria de Gestão e Desenvolvimento de Pessoas (PROGEP) da Universidade Federal do Rio Grande (FURG) quanto ao acompanhamento da vida funcional dos servidores PcD da instituição.

PÚBLICO-ALVO

A proposta tem como público destinatário os servidores PcD que atuam na FURG. Espera-se com esta iniciativa contribuir para sanar as barreiras que os impedem de ter acesso a um ambiente de trabalho inclusivo. Dessa forma, as ações devem refletir na satisfação destes servidores e, por consequência, impactar positivamente na sua atuação dentro da universidade.



DESCRIÇÃO DA SITUAÇÃO PROBLEMA

Considerando a universidade como um espaço social, pautado pelo diálogo e pela pluralidade de ideias, faz-se necessário fomentar uma cultura de inclusão, que olhe para as pessoas com deficiência com respeito, reconhecendo o seu direito a usufruir de um ambiente de estudo ou de trabalho sem barreiras.

A Universidade Federal do Rio Grande é uma instituição que reconhece a importância deste

tema, um exemplo disso é o Projeto Pedagógico Institucional 2024/2033 (PPI), o qual destaca a importância das ações afirmativas na promoção de uma universidade plural e inclusiva, que exalta os “valores do acolhimento, da alteridade, da prática constante do diálogo e da escuta, fomentando a tolerância e a cultura da não-violência e da não discriminação”(FURG, 2024/2033, p. 3).

Entretanto, como pode ser observado pelo estudo, a estrutura de atendimento às pessoas com deficiência carece de articulação e respaldo político para viabilizar uma universidade de fato inclusiva. Sabe-se da complexidade que envolve planejar estratégias para o atendimento das PcDs, pois a diversidade dentro das deficiências é enorme e cada indivíduo apresenta características e necessidades próprias. Porém, é imprescindível conduzir esse processo.

O primeiro passo será a implementação da Política de Acessibilidade e Inclusão, documento que estabelecerá o compromisso da instituição com a questão e que organizará a estrutura administrativa. Espera-se que a política seja efetiva e promova as mudanças necessárias para sanar as barreiras ainda existentes na FURG para as pessoas com deficiência, especialmente os servidores PcD.

De acordo com Sousa e Burigo (2019, p. 169), as pessoas com deficiência têm seu acesso ao serviço público garantido por lei através da reserva de vagas. No entanto, dar o acesso à vaga não é suficiente, é necessário investir na permanência desses servidores.

Dessa forma, a instituição de ensino, como espaço social, deve resguardar o direito de acesso às pessoas com deficiência no ambiente de trabalho, oferecendo condições acessíveis a todos, ambientes acolhedores, assim como a promoção e a inclusão social. Ressalta-se que as instituições devem intensificar as ações voltadas para a inclusão dos servidores PcD, assim como para sua formação, qualificação e promoção da dignidade humana declarada pela Constituição Federal (Moraes, 2024, p. 88).

Diante do exposto, destaca-se que a promoção da acessibilidade e da inclusão das pessoas com deficiência é complexa e exige um planejamento detalhado que estabeleça o compromisso de toda a comunidade universitária. Além disso, o monitoramento das ações deve ser constante para permitir a revisão da política. Com a colaboração de todos os segmentos da universidade, é possível tornar a FURG mais inclusiva.

OBJETIVOS DA PROPOSTA

OBJETIVO GERAL

Contribuir com a implementação e o monitoramento da Política de Acessibilidade e Inclusão da FURG, a partir de recomendações de ações estratégicas para a inclusão e a acessibilidade dos servidores PcD na instituição.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Propor ações para viabilizar o mapeamento dos servidores PcD e a elaboração de um banco de dados;
- Identificar estratégias para o acompanhamento da vida funcional dos servidores PcD;
- Sugerir procedimentos para o monitoramento da Política de Acessibilidade e Inclusão, no que se refere aos servidores PcD.

DIAGNÓSTICO E ANÁLISE

A inclusão de pessoas com deficiência é um desafio para a sociedade, especialmente ao se considerar a diversidade existente dentro das deficiências. Cada indivíduo é único e possui suas especificidades, o que torna complexo o planejamento de ações para promover a acessibilidade necessária ao pleno direito à inclusão e à acessibilidade.

A constatação de que a PROGEP não conta com um banco de dados que forneça informações a respeito dos servidores PcD, evidenciado pelo estudo, resulta na impossibilidade de desenvolver atividades de acompanhamento da vida funcional, ações que poderiam garantir um ambiente de trabalho acessível e inclusivo, tal como previsto pela legislação brasileira (Brasil, 2015).

Conforme relatos apresentados nas entrevistas, a PROGEP atende à legislação no que se refere ao ingresso por cota específica.

Porém, em situações do cotidiano de trabalho, é necessário que o servidor busque por atendimento. Neste cenário, é preciso considerar que algumas pessoas preferam não contatar a PROGEP, o que pode agravar casos de capacitismo e assédio, ou ainda de barreiras arquitetônicas e urbanísticas, gerando crises que poderiam ser evitadas com um acompanhamento ativo da proreitoria.

Cabe destacar que, a partir da aprovação e implementação da Política de Acessibilidade e Inclusão, se espera sanar essa fragilidade dentro da FURG. De acordo com Deitos (2021, p. 16), “as políticas de inclusão devem ser analisadas visando verificar se estão de fato contribuindo para a inclusão dos servidores com deficiência no ambiente de trabalho e promovendo a permanência dessas pessoas em suas funções”.

Em estudo recente realizado na FURG, Moraes (2024) investigou a história do processo de inclusão dos servidores técnicos administrativos em educação PcD na FURG. A autora destaca a relevância de buscar alternativas para esse problema.



[...] observou-se a importância de a PROGEP sanar essa lacuna [mapeamento dos servidores PcD] e ter conhecimento de todas as PcD que fazem parte da estrutura organizacional. É preciso saber quem são e onde estão essas pessoas, para que as ações de inclusão da FURG possam ser implementadas para o público de servidores (Moraes, 2024, p. 90).

Considerando a oportunidade que será aberta a partir da aprovação da Política de Acessibilidade e Inclusão, entende-se que construir ações voltadas aos servidores PcD é viável e urgente.



De acordo com Lazari e Nishiyama (2020, p. 247), “essa inclusão decorre dos princípios da dignidade humana e da isonomia. Há a necessidade de que as pessoas com deficiência possam viver com autonomia”.



PROPOSTA DE INTERVENÇÃO

Atualmente, a Política de Acessibilidade e Inclusão da FURG está em apreciação pelo Conselho Universitário e, em breve, deverá ser aprovada. Assim, identificar estratégias para a sua implementação se faz necessário.

Diante disso, a presente proposta se concentra em apontar ações para contribuir com o atendimento das demandas relacionadas aos servidores PcD, já que é o segmento que carece de maior intervenção pela falta de dados organizados. As recomendações

são direcionadas à PROGEPI, mas se indica que haja uma colaboração com a Secretaria de Ações Afirmativas, Inclusão e Diversidades (SecAID), estrutura administrativa que será criada a partir da aprovação da política institucional.

Neste cenário, a primeira ação que deve ser realizada é a elaboração de um banco de dados, que reúna informações sobre os servidores PcD. Para isso, será necessário realizar o mapeamento destes servidores e

solicitar o apoio do CGTI na criação de uma ferramenta no sistema da universidade para permitir o cadastro dessas informações, bem como sua atualização.

No entanto, sabe-se que esta não é uma tarefa simples, pois não basta apenas identificar aqueles servidores que ingressaram por meio de cota específica em concurso público. Muitas pessoas adquirem uma deficiência ao longo da vida ou podem ter um diagnóstico tardio, como por exemplo de Transtorno do Espectro Autista (TEA). Moraes (2024) constatou este problema.



[...] a universidade desconhece o número de servidores que ingressaram por cotas em concurso público, assim como os que adquiriram a deficiência durante o tempo de serviço, tampouco conhece os servidores PcD que ingressaram por redistribuição, pois o sistema da universidade não gera relatórios com essa informação (Moraes, 2024, p. 58).



MAPEAMENTO DOS SERVIDORES PCD

Diante da complexidade da identificação dos servidores PcD, recomenda-se que seja realizada uma busca ativa nas unidades acadêmicas e administrativas. Após a aprovação da política institucional, ações para a sua divulgação deverão ser realizadas tanto pela Comissão de Acessibilidade e Inclusão, quanto pela Secretaria de Ações Afirmativas, Inclusão e Diversidades. Sugere-se que este mapeamento inicie durante as reuniões com as unidades. Além disso, pode-se organizar encontros de debate sobre a política e fazer chamamentos para incentivar os servidores PcD a participar e, com isso, se identificar e fornecer informações de forma espontânea.

Para dar início a isso, indica-se a realização de um evento que apresente a Política de Acessibilidade e Inclusão à comunidade universitária e promova a discussão de estratégias para a sua implementação. Primeiramente, o público pode ser dividido em grupos temáticos, tendo cada grupo a tarefa de elaborar ações para viabilizar a acessibilidade na FURG. Num segundo momento, os grupos podem ser convidados a apresentar suas soluções para o grande grupo e, a partir disso, um documento pode ser produzido com a indicação de estratégias a serem observadas pelos gestores da universidade e toda a comunidade universitária. Recomenda-se que os grupos tenham os seguintes temas:

acessibilidade atitudinal, acessibilidade comunicacional e informacional, acessibilidade arquitetônica e urbanística, acessibilidade curricular e pedagógica, estratégias de comunicação e divulgação.

A realização de um evento oportunizará que a Política de Acessibilidade e Inclusão seja conhecida e que a comunidade universitária, especialmente as pessoas com deficiência, possa contribuir ativamente para a discussão e proposição de ações para que o documento de fato seja aplicado na universidade. Além disso, durante o evento poderá ser realizado o convite aos servidores PcD para que procurem a PROGEP e forneçam as informações necessárias à criação do banco de dados.



AVALIAÇÃO DA ACESSIBILIDADE

A partir do mapeamento dos servidores PcD, recomenda-se a aplicação de um formulário de avaliação da acessibilidade no local de trabalho. Este documento deve ser elaborado em conjunto com representantes dos servidores PcD, a fim de detectar de forma ampla as barreiras presentes em cada unidade da FURG. É importante que haja protagonismo das pessoas com deficiência no desenvolvimento dessas ações. De posse das informações, será possível identificar as demandas e elaborar um plano de ação para o atendimento. Estes dados também podem ser coletados e monitorados em reuniões periódicas, onde seja possível acompanhar a vida funcional dos servidores PcD, encaminhando a resolução das barreiras apresentadas.

Destaca-se que, durante as entrevistas realizadas neste estudo, houve relatos sobre a importância dos grupos ou coletivos para a criação de uma identidade das pessoas com deficiência na FURG. Essa iniciativa auxiliará no monitoramento da política, bem como servirá de suporte para os servidores PcD. A participação em um grupo fortalece as relações e ajuda no enfrentamento das barreiras diárias. Além de manter a questão viva dentro da instituição e facilitar no planejamento de ações e revisão da própria política. Sendo assim, recomenda-se que seja estimulada a criação de um grupo de servidores PcD, estabelecendo encontros periódicos, onde eventualmente possa haver a participação de servidores da PROGEF e da SecAID.

Por fim, recomenda-se que seja instituída uma equipe multiprofissional na PROGEF, em atendimento ao Decreto nº 9508/2018 que prevê em seu artigo 5º:



Art. 5º O órgão ou a entidade da administração pública federal responsável pela realização do concurso público ou do processo seletivo de que trata a Lei nº 8.745, de 1993, terá a assistência de equipe multiprofissional composta por três profissionais capacitados e atuantes nas áreas das deficiências que o candidato possuir, dentre os quais um deverá ser médico, e três profissionais da carreira a que concorrerá o candidato (Brasil, 2018).



CRIAÇÃO DE UMA EQUIPE MULTIPROFISSIONAL



De acordo com Gugel (2016, p. 191), esta equipe é fundamental para a administração pública incluir de forma digna a pessoa com deficiência no seu local de trabalho. Ela é responsável pela orientação do servidor PcD durante o estágio probatório, permitindo que ele possa relatar dificuldades e encontrar formas de superar as limitações.

Considerando o exposto até aqui, a criação de uma equipe multiprofissional que se dedique ao atendimento dos servidores com deficiência pode representar um grande avanço para que a FURG seja um local de trabalho digno e inclusivo.

RESPONSÁVEIS PELA PROPOSTA

Mestranda: Bruna da Cruz Schneid (1)

Orientador: Márcio Barcelos (2)

CONTATOS:

(1) brunacschneid@gmail.com

(2) barcelosmarcio@gmail.com

REFERÊNCIAS

BRASIL. **Lei nº 13.146, de 06 de julho de 2015.** Dispõe sobre a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). Brasília: Presidência da República, 2015. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm. Acesso em 17 mar. 2024.

BRASIL. **Decreto n.º 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. Brasília: Presidência da República, 2015. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/decreto/d9508.htm. Acesso em 02 nov. 2024.

DEITOS, Gabriela Perito. **Inclusão dos servidores com deficiência na Universidade Federal de Santa Catarina:** recomendações para aprimorar o processo. 2021. 140 f. Dissertação (Mestrado Profissional em Administração Universitária) – Curso de Pós-graduação em Administração Universitária, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2021. Disponível em: <https://repositorio.ufsc.br/handle/123456789/220542>. Acesso em 28 mar. 2023.

GUGEL, Maria Aparecida. **Pessoas com deficiência e o direito ao concurso público:** reserva de cargos e empregos públicos, administração pública direta e indireta. 3. ed. Goiânia: Ed. Da UCG, 2016. 355 p. Disponível em: <https://inclusao.enap.gov.br/wp-content/uploads/2018/05/PESSOAS-COM-DEFICIENCIA-E-O-DIREITO-AO-CONCURSO-PUBLICO-MARIA-APARECIDA-GUGEL-20161.pdf>. Acesso em 10 nov. 2024.

LAZARI, Rafael José Nadim de; NISHIYAMA, Adolfo Mamoru. O estado brasileiro e a inclusão das pessoas com deficiência. **Cadernos do Programa de Pós-graduação em Direito PPGDir./UFRGS**, Porto Alegre, v. 15, n. 1, p. 233-250, 2020. Disponível em: http://www.mpsp.mp.br/portal/page/portal/documentacao_e_divulgacao/doc_biblioteca/bibli_servicos_produtos/bibli_informativo/bibli_inf_2006/Cad-PP-Dir-UFRGS_v.15_n.1.11.pdf. Acesso em 02 jan. 2023.

MORAES, Adriana Borges de Campos. **História do processo de inclusão de Servidores Técnico- Administrativos em Educação, pessoa com deficiência, na Universidade Federal do Rio Grande (FURG).** 2024. 117 f. Dissertação (Mestrado em História) – Programa de Pós-Graduação em História, Universidade Federal do Rio Grande, Rio Grande, 2024. Disponível em: <https://argo.furg.br/?BDTD14061>. Acesso em 05 jun. 2024.

SOUSA, E. S.; BURIGO, C. C. D. Política de inserção de servidores com deficiência na universidade: o olhar dos gestores. **Revista de Gestão e Tecnologia** – Navus, Florianópolis, v. 9, n. 3, p. 156-172, 2019. Disponível em: <https://navus.sc.senac.br/navus/article/view/850/pdf>. Acesso em 26 set. 2022.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE. **Projeto Pedagógico Institucional 2024/2033.** Rio Grande: FURG, 2023. Disponível em: https://pdi.furg.br/images/PPI_final_Revisado.pdf. Acesso em 10 out. 2024

Discente: Bruna da Cruz Schneid

Orientador: Márcio Barcelos

Universidade Federal de Pelotas

14 de novembro de 2024

