UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA
CENTRO DE COMUNICAÇÃO, TURISMO E ARTES
DEPARTAMENTO DE COMUNICAÇÃO
CURSO DE GRADUAÇÃO EM RELAÇÕES PÚBLICAS

DAVI HENRIQUE SOARES BATISTA

A COMUNICAÇÃO DIGITAL E OS DESAFIOS PARA A INCLUSÃO DE PESSOAS CEGAS NO AMBIENTE DE TRABALHO

JOÃO PESSOA
2023

DAVI HENRIQUE SOARES BATISTA

A COMUNICAÇÃO DIGITAL E OS DESAFIOS PARA A INCLUSÃO DE PESSOAS CEGAS NO AMBIENTE DE TRABALHO

Artigo científico apresentado ao Centro de Comunicação, Turismo e Artes, da Universidade Federal da Paraíba, como requisito parcial para a obtenção do título de Bacharel em Relações Públicas.

Orientador: Prof. Dr. Fellipe Sá Brasileiro

JOÃO PESSOA

2023

Catalogação na publicação
Seção de Catalogação e Classificação

B333c Batista, Davi Henrique Soares.
A comunicação digital e os desafios para a inclusão de pessoas cegas no ambiente de trabalho / Davi Henrique Soares Batista. - João Pessoa, 2023.
38 f. : il.

Orientação: Fellipe Sá Brasileiro.
TCC (Graduação) - UFPB/CCTA.

1. Relações Públicas - TCC. 2. Comunicação digital. 3. Deficiência visual - Inclusão. 4. Ambiente de trabalho - Tecnologias assistivas. I. Brasileiro, Fellipe Sá. II. Título.

UFPB/CCTA CDU 659.4(043.2)

Elaborado por Susiquine R. Silva - CRB-15/653

DAVI HENRIQUE SOARES BATISTA

A COMUNICAÇÃO DIGITAL E OS DESAFIOS PARA A INCLUSÃO DE PESSOAS CEGAS NO AMBIENTE DE TRABALHO

Artigo científico apresentado ao Centro de Comunicação, Turismo e Artes, da Universidade Federal da Paraíba, como requisito parcial para a obtenção do título de Bacharel em Relações Públicas.

RESULTADO: APROVADO NOTA: 9,5

João Pessoa, 31 de maio de 2023.

BANCA EXAMINADORA

Prof. Dr. Fellipe Sá Brasileiro (orientador)
Universidade Federal da Paraíba

Profa. Dra. Caroline Delevati Colpo (examinadora)
Universidade Federal da Paraíba

Profa. Dra. Maria Lívia Pachêco de Oliveira (examinadora)
Universidade Federal da Paraíba

AGRADECIMENTOS

Ao Arquiteto Eterno, Artesão do universo, que todos os dias me dá o prazer de conhecê-lo mais, me possibilitando ao longo desses quatro anos e meio desfrutar de muitas das suas bondosas provisões.
À minha mãe, Hozana, por me ensinar os saberes mais preciosos que carrego e ser o colo que sempre me acolherá.
Ao meu pai, Erinaldo, por seu amor prestante.
À minha irmã, Rosane, por seu exemplo de superação que tanto me ensina.
Ao meu sobrinho, Victor, por me ensinar que a imaginação embeleza o ordinário.
Ao meu amor, Flávio, por seu companheirismo tão afetuoso e prestativo.
À minha tia, Jordânia, seu esposo, João, e meus primos, Thays e Joãozinho, por me acolherem em sua casa durante toda a minha graduação.
Às minhas companheiras de curso, Isadora e Kelinne, por todos os momentos compartilhados e todas as experiências trocadas durante esses anos.
Aos meus amigos, em especial Iasmim e Eunice, por serem casa, circo e pão.
Às minhas companheiras de trabalho, Gabi, Carol e Flávia, pela amizade e conhecimento partilhados.
À Cru João Pessoa, por ter sido uma comunidade acolhedora para mim.
Ao meu orientador, Fellipe Brasileiro, pela contribuição e cordialidade oferecidas no processo de desenvolvimento deste trabalho.

SUMÁRIO

RESUMO 6
1 INTRODUÇÃO 7
2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA 8
2.1 AS RELAÇÕES PÚBLICAS E A PROMOÇÃO DA INCLUSÃO E DIVERSIDADE NO AMBIENTE DE TRABALHO 8
2.2 O USO DAS TECNOLOGIAS DA INFORMAÇÃO E COMUNICAÇÃO NO CONTEXTO DE TRABALHO 11
2.3 O LETRAMENTO DIGITAL E A INSERÇÃO DE PESSOAS CEGAS NO MERCADO DE TRABALHO 13
3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS 15
4 ANÁLISE DOS RESULTADOS 16
4.1 O REGISTRO DOS SERVIDORES CEGOS PELA UFPB 16
4.2 A VIVÊNCIA DO SERVIDOR CEGO DA UFPB 18
4.2.1 O uso de dispositivos eletrônicos e de Tecnologias Assistivas 19
4.2.2 A aptidão digital 20
4.2.3 Acessibilidade nas plataformas e sistemas 21
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS 22
REFERÊNCIAS 24
APÊNDICE A - Roteiro de entrevista 27
APÊNDICE B - Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) 28
ANEXO A - Transcrição das entrevistas 30

A COMUNICAÇÃO DIGITAL E OS DESAFIOS PARA A INCLUSÃO DE PESSOAS CEGAS NO AMBIENTE DE TRABALHO

RESUMO

Este artigo apresenta uma pesquisa qualitativa de nível exploratório, com o objetivo de identificar os principais desafios da inclusão de pessoas cegas no ambiente de trabalho através da comunicação no espaço digital. Assim, parte do pressuposto de que a simples criação de vagas afirmativas nas organizações não constitui uma inclusão efetiva desse público, mas necessita de uma adequação cultural e estrutural, que vise incorporar a pessoa cega completamente ao espaço de trabalho, lhe possibilitando autonomia. Foi, então, desenvolvida uma pesquisa com funcionários cegos da Universidade Federal da Paraíba, por meio de entrevistas semiestruturadas. A análise dos dados obtidos evidenciou a falta de ações que visem contribuir para readequação do espaço de trabalho e proporcionar autonomia aos servidores cegos. Foram identificadas: a indisponibilidade de Tecnologias Assistivas robustas para os funcionários; ausência de suporte técnico; e falta de acessibilidade nas plataformas próprias da instituição. Tais barreiras impedem a autonomia dos servidores, tornando-os dependentes de terceiros para a realização de atividades simples. Assim, compreendemos que a comunicação acessível tem papel importante para a modificação dessa realidade, uma vez que tem potencial de mediação e diálogo, contribuindo para a melhoria dos espaços e uma inclusão efetiva.

Palavras-chave: comunicação digital; inclusão de pessoas cegas; ambiente de trabalho.

ABSTRACT

This paper presents an exploratory qualitative research, with the objective of identifying the main challenges of including blind people in the work environment through communication in the digital space. Thus, it starts from the assumption that the simple creation of affirmative vacancies in organizations does not constitute an effective inclusion of this public, but requires a cultural and structural adaptation, which aims to incorporate the blind person completely into the workspace, allowing them autonomy. A survey was then developed with blind employees of the Federal University of Paraíba, through semi-structured interviews. The analysis of the data obtained evidenced the lack of actions that aim to contribute to the readjustment of the workspace and provide autonomy to the blind servants. The following were identified: the unavailability of robust Assistive Technologies for employees; lack of technical support; and lack of accessibility on the institution's own platforms. Such barriers impede the autonomy of servers, making them dependent on third parties to carry out simple activities. Thus, we understand that accessible communication plays an important role in changing this reality, since they have the potential for mediation and dialogue, contributing to the improvement of spaces and effective inclusion.

Key words: digital communication; inclusion of blind people; working environment.

1 INTRODUÇÃO

Os rápidos avanços das tecnologias digitais promoveram ao longo dos anos uma maior democratização do acesso à informação, possibilitando a quebra de barreiras geográficas que tornavam este processo mais complexo e exclusivo, modificando, assim, o cotidiano e as relações de trabalho. Em passos mais lentos, estratégias e ferramentas para a acessibilidade de pessoas com deficiência têm sido desenvolvidas, a fim de possibilitar sua independência digital e facilitar o acesso aos espaços de trabalho e educação.

Com o propósito de garantir o direito ao trabalho às pessoas com deficiência, a Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, institui a reserva de vagas para este público em empresas com mais de 100 funcionários. Todavia, para além da abertura de vagas afirmativas, o processo de inclusão de pessoas com deficiência, em especial as pessoas cegas - uma vez que o ambiente digital é largamente iconográfico -, necessita de maiores reflexões, pois carrega consigo muitos desafios. Sassaki (1998) entende que a inclusão "refere-se a modificação da sociedade para torná-la capaz de acolher todas as pessoas" (apud ANDRES, 2021, p. 98).

A comunicação é, então, mecanismo essencial neste processo de readequação dos espaços para conseguir acolher as pessoas cegas no ambiente de trabalho. Como afirma Andres, “uma comunicação que busca refletir a diversidade de formas de existir e conviver dos seres humanos é totalmente capaz de desenvolver ambientes ainda mais inclusivos. Ao explorar projetos inovadores que visem outras formas de linguagem e interação” (2021, p. 100).

Esta pesquisa tem por tema a comunicação digital e os desafios para a inclusão de pessoas cegas no ambiente de trabalho. E busca responder à questão: quais são os principais desafios para a inclusão de pessoas cegas no ambiente de trabalho na perspectiva da comunicação digital? Embora muitos trabalhos e pesquisas acadêmicos a respeito da acessibilidade digital entre cegos estejam sendo construídos nos últimos anos, há uma lacuna nessas produções no que diz respeito à relação entre o papel da comunicação para a inclusão efetiva desse público no ambiente de trabalho.

Dados da pesquisa TIC Empresas 2019[1], realizada pelo Centro Regional de Estudos para o Desenvolvimento da Sociedade da Informação (Cetic.br), mostraram que cerca de 31% das empresas entrevistadas tinham pelo menos 50% do seu quantitativo de funcionários desenvolvendo atividades em computadores. Já os dados da Pesquisa Nacional de Saúde[2] do

[1] Link de acesso à pesquisa TIC Empresas 2019: https://cetic.br/pt/pesquisa/empresas/. Acesso em: 21 abr. 2023.
[2] Link de acesso à Pesquisa Nacional em Saúde 2019: https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/saude/9160-pesquisa-nacional-de-saude.html?edicao=31438&t=resultados. Acesso em: 21 abr. 2023.

mesmo ano, realizada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), apontaram uma taxa de desocupação de 11,88% entre pessoas com deficiência visual na força de trabalho.

Faz-se importante, então, compreender como as tecnologias da comunicação são capazes de contribuir para o processo de inclusão de pessoas cegas no ambiente de trabalho, bem como as principais barreiras enfrentadas neste processo. Desse modo, esta pesquisa tem como objetivo identificar os desafios digitais para a inclusão de pessoas cegas no ambiente de trabalho. Especificamente, esta pesquisa propõe-se a: identificar as principais barreiras digitais enfrentadas por pessoas cegas no trabalho; apontar as soluções próprias encontradas para contornar tais barreiras; e entender como a comunicação pode contribuir com a quebra dessas barreiras.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1 AS RELAÇÕES PÚBLICAS E A PROMOÇÃO DA INCLUSÃO E DIVERSIDADE NO AMBIENTE DE TRABALHO

A grande diversidade social em contraste com a falta de diversidade nas organizações empresariais tem ampliado a discussão acerca da Diversidade, Equidade e Inclusão (DE&I) no âmbito corporativo e convocado a atenção das Relações Públicas, demandando capacitação dos profissionais da área para a elaboração de estratégias comunicacionais para uma inclusão mais efetiva de grupos excluídos.

Ao dissertar sobre a atuação do profissional de Relações Públicas, Kunsch (2003) afirma que este é responsável pelo gerenciamento de relacionamentos, muitas vezes necessitando mediar conflitos ao estabelecer estratégias e projetos de comunicação que estejam alinhados com o contexto social. Desse modo, o profissional de Relações Públicas atua como um elo no relacionamento entre a organização e seus públicos, valendo-se de estratégias comunicacionais a fim de construir sentido a todas as partes, especialmente àquelas que interferem diretamente na organização.

Em seu esforço para definir as Relações Públicas, Lattimore *et al*. afirmam:

> As relações públicas são uma função de liderança e gestão que ajuda a atingir os objetivos, definir a filosofia e facilitar a transformação da organização. Os profissionais das relações públicas se comunicam com todos os públicos internos e externos relevantes para desenvolver relações positivas e criar coerência entre as metas da organização e as expectativas da sociedade. Esses profissionais desenvolvem, executam e avaliam os programas da organização que promovem o

> intercâmbio de influências e o entendimento entre as partes e os públicos de uma organização (2012, p. 23).

Sendo assim, entendemos que as estratégias desenvolvidas pelo profissional de Relações Públicas devem estar comprometidas em beneficiar tanto a organização quanto seus públicos. No quesito da diversidade no ambiente de trabalho, é fácil compreender que a inclusão de pessoas excluídas as beneficia, além de atender às expectativas da sociedade contemporânea, que tem lutado contra a falta de espaço e representatividade nas organizações. Todavia, há benefícios para as empresas neste processo de inclusão e diversidade interna?

Em seu Guia de Boas Práticas em Investimentos em DE&I, lançado em maio de 2023, a bolsa de valores B3 apresenta dados de pesquisas recentes que indicam que empresas com maiores índices de diversidade de gênero têm 21% a mais de chances de obterem lucratividade acima da média. Em casos de empresas com maior diversidade étnica, foi constatada uma propensão de 33% a lucrarem mais que seus concorrentes.

Dados como esses apontam benefícios econômicos que o investimento em inclusão e diversidade trazem para as empresas, não ficando restritos à variável de lucratividade. O mesmo guia traz dados de que empresas que investem em DE&I encontram funcionários 17% mais engajados, além de perceberem diminuição de conflitos internos, retenção de talentos, entre outras vantagens.

Com isso em vista, tem se tornado comum que empresários e pessoas em cargos de liderança e tomada de decisão voltem sua atenção à questão e decidam investir em diversidade e inclusão em suas empresas. Entretanto, este é um processo complexo, uma vez que a simples criação de vagas afirmativas não resolve o problema da falta de diversidade e inclusão nas empresas, mas é apenas um passo num longo caminho a ser trilhado (ANDRES, 2021, p. 99).

Neste processo, é essencial a mediação de um profissional de Relações Públicas para garantir melhores resultados. A este respeito Andres afirma:

> […] O profissional de relações públicas, como gestor do relacionamento, deve estar preparado para atuar em espaços plurais, capaz de produzir diferentes mensagens, de acordo com as necessidades do público, e garantir ambientes de diálogo para conectar todos e todas. O relações-públicas, neste sentido, contribui para um olhar mais humano, visando as especificidades de cada público, de tal forma que é inevitável a análise e compreensão do comportamento e dos interesses dos mesmos para que se possa efetivar os resultados planejados e desejados. É nessa esteira que o conceito de relações públicas inclusivas ganha força, ao entender que as práticas de relacionamento organizacionais devem ser no sentido de comunicar, incluir e representar públicos diversos (2021, p. 98).

Entende-se, então, que o relações-públicas é o profissional capaz de desenvolver uma comunicação assertiva e estratégica para todos, pois possui habilidades técnicas e interpessoais para comunicar de maneira clara e inteligível, levando em consideração as particularidades de cada receptor, a fim de construir uma base firme para a sustentação das relações.

No processo de desenvolvimento de um plano de Relações Públicas inclusivas, o profissional da área encontrará desafios, uma vez que será necessária uma readequação do discurso organizacional para atingir a mudança em sua cultura. Assim, precisará lidar, muito provavelmente, com desinformação, estereótipos e preconceitos, estruturas físicas e digitais não-acessíveis, escasso referencial teórico na área das Relações Públicas inclusivas, complexidades no debate a respeito da diversidade organizacional, além de culturas organizacionais conservadoras e tradicionais.

A Cultura Organizacional pode ser entendida como produto da troca de pressupostos entre os componentes da organização. Tais pressupostos podem ser inventados, descobertos ou desenvolvidos por meio de informações obtidas ao longo da vida no contexto familiar, religioso, educacional, de trabalho, entre outros. Além disso, podem ser modificados uma vez que sejam considerados válidos, passando a ser transmitidos aos demais como a forma correta de se pensar (FREITAS, 1991, p. 74). Salienta-se, então, que a Cultura Organizacional não é estática, mas está sujeita a modificações.

Uma vez que estes pressupostos que moldam a Cultura Organizacional podem ser aprendidos, faz-se necessário que as práticas comunicativas a serem adotadas para a promoção da inclusão no ambiente de trabalho tenham caráter educativo, a fim de compartilhar informações relevantes que contribuam para o rompimento da desinformação, dos estereótipos e dos preconceitos dentro da organização. E as organizações devem desempenhar este papel, pois "se revelam como espaços de construção de sentidos e significados em que as práticas educomunicativas podem fomentar espaços democráticos que incentivam a prática da cidadania" (RIGO *et al*., 2017, p. 310).

A educomunicação se caracteriza como uma integração entre os campos da Educação e da Comunicação, uma vez que este último compõe o processo educativo, no qual a comunicação se afasta de uma perspectiva puramente técnica e passa a ser percebida como relação, como agir dialógico no processo educativo. Ou seja, não é apenas educar instrumentalizando-se da comunicação, mas a comunicação passa a ser a essência da comunicação: "educar pela comunicação e não para a comunicação" (SOARES, 2000, p. 20).

Valendo-se do caráter dialógico do processo educomunicativo, é fundamental, então, que a comunicação dentro das organizações seja estabelecida de modo participativo, a fim de

representar a todos os indivíduos, tendo em vista que a comunicação que busca transmitir as particularidades das diversas formas de existência e convivência contribui para a construção de espaços inclusivos (ANDRES, 2021, p. 100). Assim, cada componente da organização deve ter participação neste processo, tendo seus direitos, necessidades, opiniões e interesses levados em consideração.

No exercício de desenvolvimento de um processo comunicativo para a inclusão no ambiente de trabalho é necessário que o profissional de relações públicas reflita ainda a respeito dos meios de comunicação, uma vez que estes têm grande impacto sobre a comunicação. É por meio da rápida evolução tecnológica dos meios de comunicação de massa que presenciamos hoje um excessivo volume de tráfego de mensagens e informações, que pouco cooperam para a expansão da comunicação, gerando, de forma inédita, um distanciamento entre a informação e a comunicação (WOLTON, 2010, p. 16).

Os meios de comunicação podem ser entendidos como intermediários no processo de troca de informações e, quando utilizados como um veículo de transmissão de mensagens para um grande número de receptores, são denominados de meios de comunicação de massa (SOUSA, 2006, p. 537). Embora sejam imprescindíveis para o processo comunicativo, é importante que sejam utilizados de maneira estratégica e acessível, buscando congregar e evitar excluir, uma vez que podem representar uma barreira para o diálogo.

Desse modo, compreendemos a complexidade e a diversidade dos desafios enfrentados pelo profissional de Relações Públicas no desenvolvimento de um plano de comunicação para a inclusão de grupos excluídos no ambiente de trabalho, especialmente numa era de digitalização do trabalho e meios de comunicação de massa de fácil acesso. Todavia, este profissional é capacitado para a tarefa, uma vez que possui competências técnicas e sociais para a criação de espaços inclusivos por meio da comunicação.

2.2 O USO DAS TECNOLOGIAS DA INFORMAÇÃO E COMUNICAÇÃO NO CONTEXTO DE TRABALHO

As Tecnologias da Informação e Comunicação (TIC) apresentaram um crescimento exponencial nas últimas décadas, gerando impactos significativos nas relações sociais, de trabalho e educação. Isso se deve ao fator facilitador que as TIC possuem, uma vez que cooperam para a conexão de pessoas e a agilidade nos processos.

Após o desenvolvimento e a distribuição de computadores domésticos, a partir da década de 1970, iniciou-se um processo de democratização do acesso a esses dispositivos,

fazendo com que empresas adotassem seu uso no dia-a-dia de suas tarefas, mas pouco impactando o cotidiano organizacional (PEREIRA e SILVA, 2010).

Mais recentemente, com avanços mais robustos dessas tecnologias, tanto em questão de *hardwares* quanto de *softwares*, tem-se percebido impactos mais significativos, que modificaram e têm modificado processos e tarefas dentro das organizações, inclusive a forma de se relacionar. Tais avanços possibilitaram até mesmo o surgimento de organizações virtuais, que atuam de forma descentralizada e priorizam a conexão da equipe em rede (COSTA, 2021).

O domínio dessas tecnologias passou, então, a ser requisito para a contratação de profissionais, independente de suas áreas de atuação. Uma pesquisa[3] sobre o uso das TIC no trabalho, do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), de 2010, com empresas com 1 ou mais pessoas ocupadas, constatou que 80,8% delas utilizam as TIC para a realização de suas atividades. No caso de empresas com mais de 500 pessoas ocupadas, a taxa de utilização das TICs apresentada foi de 100%, o que já demonstrava naquela época uma tendência de adesão total ao uso dessas tecnologias no cotidiano das empresas.

Contudo, embora sejam incontestáveis os benefícios proporcionados pelas TIC, tanto no contexto profissional quanto pessoal, seus rápidos avanços e implementações refletiram no ambiente digital um processo de exclusão social já enfrentado por pessoas com deficiência no mundo físico, uma vez que estratégias e ferramentas para a acessibilidade só começaram a ser pensadas e desenvolvidas tempos depois, de modo mais lento (MONTARDO e PASSERINO, 2007).

Desenvolver dispositivos eletrônicos e plataformas digitais acessíveis não é uma tarefa fácil, uma vez que existem especificidades impostas por cada tipo de deficiência que precisam ser levadas em consideração nesse processo, mas é algo que não deve ser negligenciado, uma vez que "o propósito real das TIC é reestruturar as comunicações e as relações humanas" (WARSCHAUER, 2006, p. 279). Além disso, este é um processo de constante discussão e aperfeiçoamento.

No caso de pessoas cegas, Tecnologias Assistivas como leitores de tela e dispositivos de entrada em Braille são muito úteis para tornar possível a utilização dos aparelhos digitais, desde que os programas e páginas da *web* tenham sido desenvolvidos de acordo com diretrizes de acessibilidade.

[3] Link da pesquisa TIC Empresa: https://www.ibge.gov.br/estatisticas/multidominio/ciencia-tecnologia-e-inovacao/9137-pesquisa-sobre-o-uso-das-tecnologias-de-informacao-e-comunicacao-nas-empresas.html. Acesso em 05 mai. 2023.

No entanto, estes não constituem-se como os únicos requisitos para uma inclusão digital efetiva de pessoas cegas, pois é preciso que estes usuários desenvolvam uma série de competências que os possibilitem uma interação mais independente e consciente no ambiente digital, o que chamamos de letramento digital, não sendo esta uma necessidade exclusiva de pessoas com deficiência, mas de todos os usuários de dispositivos digitais.

2.3 O LETRAMENTO DIGITAL E A INSERÇÃO DE PESSOAS CEGAS NO MERCADO DE TRABALHO

O letramento digital não se limita à capacidade técnica para utilização dos dispositivos digitais, mas abrange uma série de competências para a execução de tarefas como: compreensão e avaliação de mensagens e informações para estruturação de conhecimento, domínio dos controles de interação com a máquina, troca de experiências com outros usuários, produção e compartilhamento de conteúdos na *web*, entre outras (ESHET-ALKALAI, 2012).

As discussões a respeito do letramento digital não são novas. Na década de 1980 o termo "letramento computacional" já podia ser encontrado em estudos acadêmicos, tendo sido atualizado, posteriormente, para a ideia de "letramento digital". Todavia, grande parte desses estudos demonstram uma maior preocupação com a capacidade de acesso a informações e construção de ideias a partir delas, desconsiderando, na maioria das vezes, aspectos emocionais no uso de dispositivos digitais e até mesmo objetivos que vão além da mera busca por informação na *internet* (BUCKINGHAM, 2006).

Em seu modelo conceitual holístico atualizado sobre letramento digital, Eshet-Alkalai (2012) apresenta seis habilidades cognitivas que usuários necessitam empregar enquanto fazem uso de dispositivos digitais. São elas: *photo-visual digital skills* - habilidade de leitura e compreensão por meio de instruções gráficas; *reproduction digital skills* - habilidade de integração de fragmentos de informações recebidas através de diversas mídias, gerando conhecimento; *branching digital skills* - habilidade de navegação não-linear, por meio de *hiperlinks*; *information digital skills* - habilidade de obtenção de informações e julgamento para tomada de decisões; *socio-emotional digital skills* - habilidade de socialização e troca de conhecimentos; e, por fim, *real-time digital skills* - habilidade de processamento de grande fluxo de informações em tempo real. Tais habilidades são consideradas por ele como habilidades de sobrevivência.

Além do uso cotidiano, tais competências podem ser essenciais para a colocação no mercado de trabalho, uma vez que grande parte do fluxo de trabalho de empresas privadas e

repartições públicas acontece, atualmente, por meio dos dispositivos digitais. A este respeito, Marques disserta:

> No que diz respeito às taxas de empregabilidade, as pessoas com deficiência tendem a ter pouca visibilidade no mercado de trabalho e a ser as primeiras a ser dispensadas quando existem cortes no número de funcionários e as últimas a serem contratadas […] No entanto, as tecnologias digitais podem ser um contributo importante para alterar este panorama, uma vez que, atualmente, toda a economia tem como base os meios digitais (2017, p. 14).

Não obstante, são muitas as barreiras encontradas por pessoas com deficiência visual na obtenção dessas habilidades digitais, que, quando não desenvolvidas, limitam significativamente os benefícios em seu processo de aprendizagem, de interação social e de trabalho (MARQUES, 2017). Pessoas cegas esbarram na primeira das habilidades listadas por Eshet-Alkalai, uma vez que não são capazes de visualizar as instruções gráficas apresentadas nas telas de computadores e demais dispositivos digitais.

Apesar disso, "a maioria dos estudantes com deficiência visual, inclusive estudantes cegos estão, na verdade, acostumados a usar tecnologias para comunicação como computadores e *smartphones*" (MARDIANA *et al.*, 2019, p. 3, tradução nossa). Isso se deve à diversidade de tecnologias de mediação disponibilizadas para este público, como leitores de tela, assistentes de voz e dispositivos de entrada em Braille. Apesar disso, essas tecnologias são limitadas em seus desempenhos de usabilidade.

Um estudo publicado pela agência *Statistics Canada*[4], no ano de 2014, concluiu que há uma menor probabilidade de pessoas com deficiência serem empregadas, em relação a pessoas sem deficiência. Porém, a pesquisa também mostrou que a educação é capaz de reduzir significativamente a disparidade nas taxas de empregabilidade entre pessoas com deficiência leve ou moderada e pessoas sem deficiência. Já uma pesquisa mais recente[5], publicada no ano de 2021, que buscou entender o perfil empregatício de pessoas com deficiência visual no Canadá, concluiu que a escolaridade e o uso frequente da *internet* contribuem para o aumento das taxas de empregabilidade e desempenho das atividades de trabalho desse público.

Buscando diminuir as altas taxas de desemprego entre pessoas com deficiência no Brasil, a Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, no artigo 93, institui que empresas a partir de 100 (cem) empregados deve reservar, pelo menos, de 2% a 5% do seu quantitativo de vagas

[4] Link da pesquisa Persons with disabilities and employment: https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/75-006-x/2014001/article/14115-eng.pdf. Acesso em: 3 mai. 2023.
[5] Link de acesso: https://journals.plos.org/plosone/article/authors?id=10.1371/journal.pone.0260160. Acesso em: 16 abr. 2022.

para este público. Já o artigo 34, da Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015, estabelece que “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".

Apesar das iniciativas legislativas amenizarem o cenário do desemprego entre cegos e demais pessoas com deficiência, é necessário ainda garantir um acesso democrático e inclusivo à educação, ao letramento digital e ao uso dos dispositivos digitais, a fim de possibilitá-los uma competitividade mais justa na busca pela empregabilidade. Sabendo que a ocupação de pessoas com deficiência não traz apenas benefícios econômicos a estes indivíduos e suas famílias, mas é capaz de melhorar o bem-estar e a autoestima, e contribuir para um senso de independência (GUPTA; SUKHAI; WITTICH, 2021).

Sendo assim, entendemos que as empresas são os próprios protagonistas neste processo de inclusão de pessoas cegas e, portanto, devem assumir uma postura propositiva, ao estabelecer um processo educomunicativo, mediado por profissionais competentes, que acesse todos os seus componentes, promovendo: a diversidade interna; a garantia dos direitos dessa população; a disseminação de informações para o rompimento da discriminação; o letramento digital; além da acessibilidade física e digital.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Esta constitui-se como uma pesquisa qualitativa de nível exploratório, com o objetivo de compreender os desafios digitais para a inclusão de pessoas cegas no ambiente de trabalho. De acordo com Gil (2002, p. 41), as pesquisas exploratórias “têm como objetivo principal o aprimoramento de idéias ou a descoberta de intuições”.

Para tanto, foi realizado um levantamento bibliográfico preliminar, a fim de proporcionar ao discente pesquisador uma familiaridade com o campo de estudo, além de respaldar o desenvolvimento da pesquisa. Por isso, valeu-se de trabalhos científicos, legislações e pesquisas estatísticas que abordam a temática acerca do problema estudado, tanto no campo teórico quanto prático.

Buscou-se, então, analisar como acontece o processo de inclusão de funcionários cegos na Universidade Federal da Paraíba. Ao contactar a Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (PROGEP), fomos informados que a mesma não dispõe de registros detalhados a respeito dos servidores com deficiência, fazendo com que não se saiba ao certo quantos dos servidores são cegos. Sendo assim, a amostra estudada nesta pesquisa foi delineada pelo critério da

acessibilidade, composta por dois funcionários, que foram identificados por outros funcionários da instituição.

A coleta de dados aconteceu, portanto, por meio de entrevistas semi-estruturadas, cujas transcrições podem ser consultadas no Anexo A. De acordo com Triviños (1987, p. 146), a entrevista semi-estruturada:

> Tem como característica questionamentos básicos que são apoiados em teorias e hipóteses que se relacionam ao tema da pesquisa. Os questionamentos dariam frutos a novas hipóteses surgidas a partir das respostas dos informantes. O foco principal seria colocado pelo investigador-entrevistador (apud MANZINI, 2004, p. 2)

Ambas as entrevistas tiveram duração média de vinte minutos e aconteceram de modo presencial, sendo gravadas em formato de áudio, e contaram com o consentimento livre e esclarecido dos entrevistados.

Por fim, a análise dos dados obtidos através das entrevistas ocorreu por meio de interpretação, buscando estabelecer ligações entre os resultados obtidos e a fundamentação teórica estabelecida, além de identificar as principais barreiras digitais enfrentadas pelos entrevistados no desempenho de suas funções e as possíveis soluções para tais.

4 ANÁLISE DOS RESULTADOS

Os dados analisados a seguir referem-se aos servidores cegos da Universidade Federal da Paraíba (UFPB), a fim de entender os principais desafios enfrentados no processo de inclusão de pessoas cegas no ambiente de trabalho, mediada pela comunicação digital.

4.1 O REGISTRO DOS SERVIDORES CEGOS PELA UFPB

A Universidade Federal da Paraíba é uma autarquia de ensino, pesquisa e extensão vinculada ao Ministério da Educação (MEC), criada por meio da Lei Estadual 1.366, de 02 de dezembro de 1955, sob o nome de Universidade da Paraíba. Atualmente, possui quatro campi, distribuídos entre as cidades de João Pessoa, Santa Rita, Areia, Bananeiras, Rio Tinto e Mamanguape (UFPB, 2022).

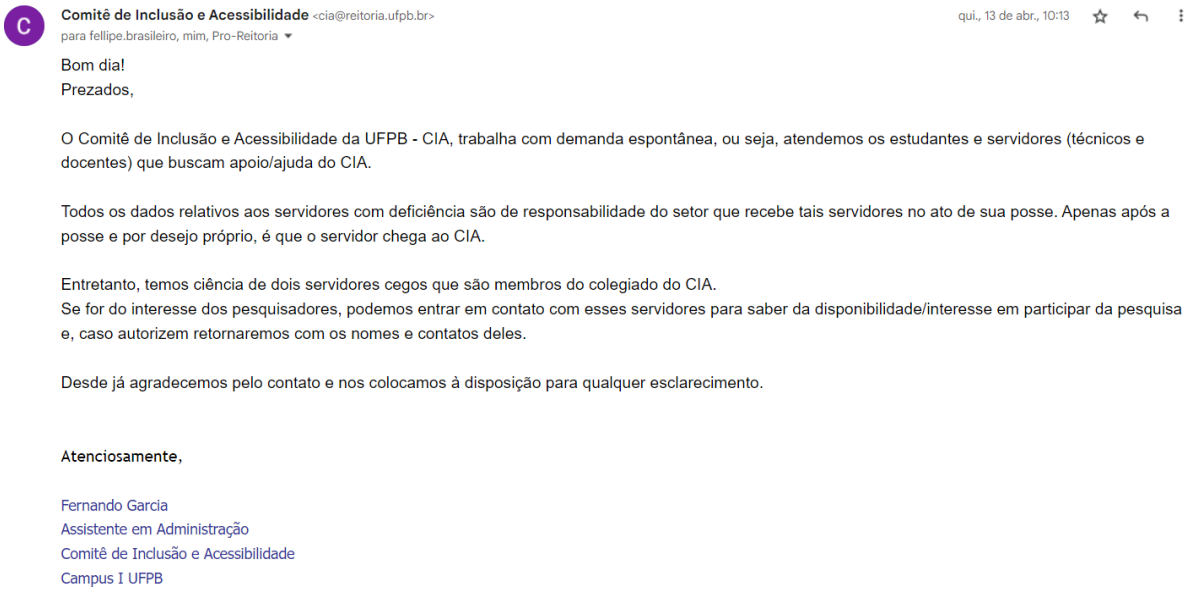
De acordo com dados do Portal da Transparência[6], acessados no dia 10 de maio de 2023, a UFPB conta com 6.745 (seis mil, setecentos e quarenta e cinco) servidores lotados e em exercício, o que corresponde àqueles ativos permanentes, temporários, requisitados, cedidos e sem vínculo. Considerando que não temos acesso ao quantitativo do universo desta pesquisa, a amostra entrevistada corresponde a cerca de 0,03% do total de servidores da instituição.

De acordo com a Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, a UFPB, por possuir mais de 1.001 (mil e um) funcionários, deve destinar 5% das vagas às pessoas com deficiência. Por isso, ao lançar processos seletivos e concursos, destina o quantitativo de vagas devido. Todavia, uma vez que o servidor é admitido, não é registrado em sistema da PROGEP qual a deficiência do servidor, ou qual tipo de suporte necessita para o exercício das suas funções. Tais informações foram repassadas de forma oral por funcionários da PROGEP, mas, ao solicitá-las via e-mail, através de um ofício, não obtivemos respostas.

Nossa solicitação foi, então, encaminhada ao Comitê de Inclusão e Acessibilidade (CIA), que é uma assessoria especializada ligada ao Gabinete da Reitoria (UFPB, 2022). Em resposta, fomos informados de que o CIA atende por demanda espontânea os discentes e servidores da UFPB. Ou seja, o comitê só tem acesso à pessoa com deficiência e seus dados quando esta o busca para solicitar algum tipo de ajuda ou suporte. O CIA informou ainda que cabe ao setor de gestão de pessoas a disposição dessas informações.

Figura 1 - E-mail de resposta do Comitê de Inclusão e Acessibilidade

[6] Link de acesso ao Portal da Transparência: https://portaldatransparencia.gov.br/servidores/consulta?paginacaoSimples=true&tamanhoPagina=&offset=&direcaoOrdenacao=asc&colunasSelecionadas=detalhar%2Ctipo%2Ccpf%2Cnome%2CorgaoServidorExercicio%2CorgaoServidorLotacao%2Cmatricula%2CtipoVinculo%2Cfuncao&orgaosServidorLotacao=OR26240&orgaosServidorExercicio=OR26240&ordenarPor=nome&direcao=asc. Acesso em 12 mai. 2023.



Comitê de Inclusão e Acessibilidade <cia@reitoria.ufpb.br> qui., 13 de abr., 10:13
para fellipe.brasileiro, mim, Pro-Reitoria

Bom dia!
Prezados,

O Comitê de Inclusão e Acessibilidade da UFPB - CIA, trabalha com demanda espontânea, ou seja, atendemos os estudantes e servidores (técnicos e docentes) que buscam apoio/ajuda do CIA.

Todos os dados relativos aos servidores com deficiência são de responsabilidade do setor que recebe tais servidores no ato de sua posse. Apenas após a posse e por desejo próprio, é que o servidor chega ao CIA.

Entretanto, temos ciência de dois servidores cegos que são membros do colegiado do CIA.
Se for do interesse dos pesquisadores, podemos entrar em contato com esses servidores para saber da disponibilidade/interesse em participar da pesquisa e, caso autorizem retornaremos com os nomes e contatos deles.

Desde já agradecemos pelo contato e nos colocamos à disposição para qualquer esclarecimento.

Atenciosamente,

Fernando Garcia
Assistente em Administração
Comitê de Inclusão e Acessibilidade
Campus I UFPB

Fonte: E-mail, 2023

Desse modo, entende-se que o processo de inclusão de servidores cegos, ou demais servidores com deficiência, no ambiente de trabalho da UFPB é prejudicado pela falta de registro e identificação desses servidores, bem como suas necessidades. De acordo com Andres, a “inclusão é uma forma de inserção social, levando em consideração as necessidades do indivíduo como questão social, na busca pela transformação da sociedade e não a adequação do sujeito na sociedade” (2021, p. 98). Portanto, torna-se difícil incluir aquele que não é identificado, assim como atender às necessidades que são desconhecidas.

Salienta-se, então, a emergente necessidade de realização de um levantamento entre os servidores, para a identificação daqueles com deficiência, suas especificidades e necessidades de suporte. É importante que este processo seja feito com todos os servidores, não somente aqueles que foram admitidos através de vagas afirmativas às pessoas com deficiência, uma vez que os demais servidores podem ter adquirido alguma deficiência após sua admissão. Assim, será possível destinar ações assertivas para a inclusão desses funcionários.

4.2 A VIVÊNCIA DO SERVIDOR CEGO DA UFPB

O primeiro servidor entrevistado, o qual chamaremos de Entrevistado 1, é do sexo masculino, possui curso superior completo e atua como técnico-administrativo na instituição desde 2008. A segunda servidora, a qual chamaremos de Entrevistada 2, é do sexo feminino, possui doutorado completo e atua como docente da UFPB. Ambos são servidores permanentes,

e dão foco aos seus trabalhos à inclusão de pessoas cegas, além de cooperarem com as atividades do Comitê de Inclusão e Acessibilidade.

4.2.1 O uso de dispositivos eletrônicos e de Tecnologias Assistivas

Os dois servidores utilizam aparelhos eletrônicos, como computadores e *smartphones*, tanto para fins pessoais quanto profissionais. No trabalho, a utilização desses dispositivos é considerada por ambos como essencial para desempenhar suas atividades e se comunicarem com demais colaboradores e discentes. Percebeu-se que ambos utilizam computadores para atividades como leitura e escrita de textos, e-mail, elaboração de relatórios e formulários. Em contrapartida, têm preferência por utilizar o smartphone para comunicações mais rápidas, através de mensagens, via WhatsApp, e reuniões de vídeo, via Google Meet ou Zoom.

Para a utilização desses dispositivos, é necessária a mediação de Tecnologias Assistivas (TA), que podem ser entendidas como:

> Uma área do conhecimento, de característica interdisciplinar, que engloba produtos, recursos, metodologias, estratégias, práticas e serviços que objetivam promover a funcionalidade, relacionada à atividade e participação, de pessoas com deficiência, incapacidades ou mobilidade reduzida, visando sua autonomia, independência, qualidade de vida e inclusão social (BRASIL, 2009, p. 9).

Ao utilizarem o *smartphone*, os servidores fazem uso de funcionalidades disponíveis em seus aparelhos. O Entrevistado 1 possui um aparelho com sistema operacional Android e faz uso do leitor de tela do próprio sistema. A Entrevistada 2, por sua vez, possui *smartphone* com sistema operacional iOS e faz uso do recurso VoiceOver, que também funciona como um leitor de tela. Os dois entrevistados demonstraram satisfação com o funcionamento desses recursos.

No caso de computadores, o Entrevistado 1 utiliza os sistemas NVDA e DOSVOX - tecnologia brasileira, desenvolvida pelo Instituto Tércio Pacitti, antigo Núcleo de Computação Eletrônica da Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ)[7] -, ambos gratuitos. Porém, demonstrou preferência pela tecnologia Jaws, que se trata de um sistema pago, o qual não foi comprado pela instituição. A Entrevistada 2, embora reconheça a existência de sistemas mais robustos, utiliza a tecnologia DOSVOX, pois foi através dela que aprendeu a utilizar o computador, por isso possui mais domínio.

[7] Link de acesso ao site do Projeto DOSVOX: http://intervox.nce.ufrj.br/dosvox/. Acesso em: 12 mai. 2023.

O Entrevistado 1 mencionou a falta de suporte técnico para a instalação desses sistemas nos computadores da instituição, uma vez que necessitou de ajuda de terceiros não-especializados para realizar o procedimento. Mencionou ainda que o CIA realiza este procedimento para os discentes, mas que não recebeu este suporte enquanto servidor.

As TA citadas acima se tratam de *softwares* que atuam como leitores de tela e facilitam o acesso a *websites* e aplicativos. Porém, existem ainda *hardwares* que facilitam a utilização de computadores e *smartphones* pelos usuários cegos, como o caso da Linha Braille, que permite a leitura de textos em Braille, podendo ser conectado via Bluetooth. A UFPB não disponibiliza este dispositivo aos funcionários e alunos cegos, o que fez com que a Entrevistada 2 adquirisse o seu por conta própria. O Entrevistado 1 menciona a aquisição de linhas Braille como uma das ações a serem desenvolvidas pela UFPB para a diminuição das barreiras enfrentadas.

4.2.2 A aptidão digital

Quando perguntada a respeito de suas aptidões no uso de computadores, *smartphones* e TA, a Entrevistada 2 avalia sua aptidão como regular, admite não ter muito interesse em desenvolver habilidades com TA mais robustas, com as quais não está adaptada. Já o Entrevistado 1 considera-se apto, desde que as plataformas possuam acessibilidade. Demonstrou curiosidade por conhecer as tecnologias mais recentes, que lhe possibilitem uma melhor experiência. Ainda assim, ele relatou estresse quando precisou aprender a utilizar o *smartphone*, pelo formato físico do dispositivo, que não dispõe de botões. Percebe-se, então, que em ambos os casos há um fator de fadiga relacionado ao uso desses dispositivos e TA.

Os entrevistados relataram ainda que nunca passaram por nenhum tipo de capacitação promovida pela UFPB, seja no uso de dispositivos eletrônicos ou das próprias plataformas e sistemas da instituição, nem tiveram conhecimento de atividades do tipo. Todo o conhecimento que possuem no uso de dispositivos eletrônicos e plataformas partiu por iniciativa própria.

Ainda a respeito da capacitação, a Entrevistada 2 ressaltou a importância de que haja capacitação também entre os funcionários videntes, para que compreendam os desafios e as barreiras enfrentados por pessoas cegas, a fim de que suas produções sejam desenvolvidas com base na acessibilidade.

Ao refletir a respeito da atuação da educomunicação nas organizações, Rigo *et al*. dissertam:

> Compreendemos que a mesma está conectada à disseminação do saber, à promoção do diálogo, à gestão do conhecimento, aos incentivos ligados à questão da

> humanização no ambiente de trabalho, demonstrando, assim, uma proposta voltada a formar cidadãos mais críticos, com maior poder de decisão (2017, p. 309).

Desse modo, ressalta-se o papel fundamental que a UFPB possui nesse processo de capacitação técnica e crítica, tanto de seus servidores cegos quanto videntes, lhes possibilitando participação no desenvolvimento de um ambiente inclusivo, capaz de acolher a todos sem discriminação.

4.2.3 Acessibilidade nas plataformas e sistemas

Eles relataram fazer uso frequente de plataformas como WhatsApp, Google Meet, Google Docs e Google Forms, que, de acordo com eles, são plataformas construídas com o propósito de serem acessíveis. Entretanto, ambos demonstraram insatisfação com o uso do Sistema Integrado de Gestão de Atividades Acadêmicas (SIGAA), pois relataram falta de acessibilidade, o que faz com que leitores de tela não consigam ler o conteúdo da plataforma. O Entrevistado 1 relatou ainda falta de acessibilidade no sistema de registro de ponto, o SIGPonto, informando a necessidade de auxílio de companheiros de trabalho para registrar sua jornada. Ele relatou também a falta de acessibilidade no *site* da Superintendência de Tecnologia da Informação (STI), uma vez que não conseguiu confirmar um chamado, pois necessitava da leitura de um código que estava em formato de imagem, o qual o leitor não era capaz de ler, para concluir.

Andres (2021) afirma que práticas de comunicação inclusivas são aquelas desenvolvidas para todos, de maneira que cada um, independente de suas dificuldades, consiga ter acesso à informação facilmente. Desse modo, constata-se que as plataformas próprias da UFPB não têm possibilitado aos servidores cegos o acesso fácil às informações, nem possibilitado uma boa experiência em seu uso. Problemas de acessibilidade como este geram falta de autonomia para os funcionários cegos, que se sentem prejudicados e limitados. Assim, eles precisam recorrer aos companheiros de trabalho ou alunos da instituição para concluir tarefas simples, que poderiam ser realizadas por eles próprios, desde que as plataformas tivessem sido desenvolvidas com o propósito de serem acessíveis.

Tratando o problema da acessibilidade digital, o principal fator impeditivo elencado pelos entrevistados foram as imagens, que não podem ser lidas pelas TA. Eles relataram enfrentar essa barreira em códigos Captcha e reCaptcha, em comunicados internos, textos digitalizados, entre outros. Ou seja, qualquer conteúdo expresso em formato de imagem que não possua texto alternativo se torna impossível de ser acessado. Desse modo, os usuários cegos

têm limitações na primeira das habilidades listadas por Eshet-Alkalai (2012) em modelo conceitual holístico atualizado sobre letramento digital, que corresponde à habilidade de leitura e compreensão por meio de instruções gráficas. Por isso, é importante que os documentos, comunicados e demais recursos sejam elaborados de modo a não excluir o usuário cego, buscando alternativas textuais e não gráficas.

A fim de diminuir as barreiras e promover a autonomia, os entrevistados entendem que a UFPB deveria investir: na capacitação dos servidores videntes, especialmente aqueles que desenvolvem os sistemas e comunicados, de modo que sejam capazes de entender as necessidades e limitações de usuários cegos, e consigam desenvolver plataformas e comunicações não excludentes; na ampliação da discussão comunitária a respeito da cegueira e suas especificidades; na aquisição de recursos e TA mais robustos, que possibilitem maior independência; e no suporte técnico especializado.

Conclui-se que a inclusão de servidores cegos na UFPB ainda não acontece de maneira ideal, uma vez que a instituição: não tem mapeados os seus servidores cegos, impossibilitando conhecer e atender suas necessidade; não disponibiliza dispositivos atualizados para a mediação de usabilidade; não desenvolve capacitação continuada no uso de dispositivos e plataformas digitais; nem possui plataformas e sistemas acessíveis. Desse modo, não coopera para autonomia desses servidores, fazendo-os reféns de suporte de terceiros.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

São incontestáveis os benefícios trazidos pelo desenvolvimento exponencial das Tecnologias da Informação e Comunicação nas últimas décadas, facilitando e agilizando a comunicação e a troca de saberes, e modificando o cotidiano de trabalho em todo o globo. Todavia, estas tecnologias, que quebram barreiras e aproximam as pessoas, tendem a reproduzir um processo de exclusão social já existente na humanidade, dificultando a inserção de pessoas cegas no mercado de trabalho.

Por isso, faz-se fundamental a construção de ambientes digitais e de trabalho inclusivos e acessíveis, a fim de que pessoas cegas possam ocupá-los de maneira autônoma e integral, e possam contribuir com seus talentos, habilidades e conhecimentos para prestação de serviços de qualidade em quaisquer áreas.

A comunicação tem, portanto, papel fundamental neste processo, uma vez que possui potencial mediador, devendo ser desenvolvida para a democratização do acesso à informação, a garantia de espaços de fala e participação, a fim de desenvolver a diversidade e promover o

diálogo, possibilitando a cada indivíduo que compõe a organização ter voz ativa em sua construção, sem excluir qualquer público.

Esta pesquisa teve por objetivo compreender os desafios para a inclusão de pessoas cegas no ambiente de trabalho, a partir da comunicação no espaço digital. Assim, através da amostra entrevistada, foi possível identificar como a falta de acessibilidade digital interfere no dia-a-dia do trabalho de pessoas cegas, impossibilitando a elas, muitas vezes, a autonomia para realização de tarefas simples. A falta de acesso às melhores Tecnologias Assistivas limitam as atividades que podem ser desempenhadas. E o uso de imagens e ícones, além da construção de *websites* e plataformas fora dos padrões de acessibilidade, impedem que as TA leiam ou interpretem o conteúdo em tela.

Desse modo, tais funcionários tornam-se dependentes de terceiros - sejam alunos, companheiros de trabalho, ou pessoas externas à organização - para realizar tarefas que competem ao exercício das suas funções, ou ter acesso a informações importantes. O que gera, em alguns momentos, sentimento de impotência e frustração, visto que não têm independência - mesmo que possuam capacitação - nem têm suas necessidades ouvidas e/ou atendidas pela gestão.

Para este processo, é fundamental, portanto, que a organização esteja disposta a promover uma inclusão efetiva de funcionários cegos, buscando conhecê-los, bem como suas necessidades. Além disso, promovendo também a educação interna entre os demais colaboradores, cooperando para a formação de uma cultura inclusiva que seja capaz de gerar produtos e serviços inclusivos.

Sendo assim, esta pesquisa conclui-se destacando a relevância da temática e a necessidade do desenvolvimento e aprofundamento de pesquisas na área de comunicação e inclusão de pessoas cegas, não apenas com o intuito de identificar as barreiras neste processo, mas também de propor soluções e estratégias que contribuam para este processo, a fim de garantir o acesso de pessoas cegas ao ambiente de trabalho de maneira efetiva, como lhes é de direito.

REFERÊNCIAS

ALSALEM, Majed A. Redefining Literacy: The Realities of Digital Literacy for Students with Disabilities in K-12. **Journal of Education and Practice**, [*S. l*], v.7, p.205-2015, 2016.

ANDRES, Fernanda Sagrilo. Relações públicas inclusivas: a diversidade na Comunicação. **Disciplinarum Scientia**, Santa Maria, v. 22, n. 2, p. 95-107, 2021. DOI 10.37780/ch.v22i2.3967. Disponível em: https://periodicos.ufn.edu.br/index.php/disciplinarumCH/article/view/3967. Acesso em: 26 abr. 2023.

BRASIL. **Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991**. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm. Acesso em: 3 maio 2023.

BRASIL. **Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015**. Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência).Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015- 2018/2015/lei/l13146.htm. Acesso em: 3 maio 2023.

BRASIL. Subsecretaria Nacional de Promoção dos Direitos da Pessoa com Deficiência. Comitê de Ajudas Técnicas. **Tecnologia Assistiva**. Brasília: 2009. 138 p. Disponível em: http://www.galvaofilho.net/livro-tecnologia-assistiva_CAT.pdf. Acesso em: 5 maio 2023.

BUCHAIM, Ana et al. **Investimos em Diversidade, Equidade e Inclusão:** Guia de boas práticas. [S. l.: s. n.], 2023. Disponível em: https://www.b3.com.br/data/files/0B/96/54/32/3CDD781064456178AC094EA8/Guia%20Boas%20Praticas%20em%20DE_I%20B3%20iO%20_1_.pdf. Acesso em: 3 maio 2023.

BUCKINGHAM, David. **Defining digital literacy:** what do young people need to know about digital media? Nordic Journal of Digital Literacy, [*S. l*], v.1, n. 4, p. 263-277, 2006. Disponível em: https://www.idunn.no/doi/10.18261/ISSN1891-943X-2006-04-03. Acesso em: 14 abr. 2023.

CENTRO REGIONAL DE ESTUDOS PARA O DESENVOLVIMENTO DA SOCIEDADE DA INFORMAÇÃO (CETIC.BR) (ed.). **TIC Empresas 2019**. Disponível em: https://cetic.br/pt/pesquisa/empresas/. Acesso em: 21 abr. 2023.

COSTA, Giselle. **O papel da comunicação interna em organizações virtualizadas e o uso das plataformas digitais**. [S. l.], 2021. Disponível em: https://createlab.pt/wp-content/uploads/2021/08/O-papel-da-comunicacao-interna-em-organizacoes-virtualizadas-e-o-uso-das-plataformas-digitais.pdf. Acesso em: 2 maio 2023.

ESHET-ALKALAI, Yoram. Thinking in the Digital Era: A Revised Model for Digital Literacy. **Informing Science Institute,** [S. l], v. 9, p. 267-276, 2012. Disponível em: https://www.informingscience.org/Publications/1621?Source=https://www.informingscience.org/Publications/1621?Source=%2FJournals%2FIISIT%2FArticles%3FVolume%3D9-2012%2FJournals%2FIISIT%2FArticles%3FVolume%3D9-2012. Acesso em: 31 mar. 2023.

FREITAS, Maria Ester de. Cultura organizacional grandes temas em debate. **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, p. 73-82, 1991. Disponível em: https://www.scielo.br/j/rae/a/mKsTP5dPXY3gDvqtRHmhd7Q/?format=pdf&lang=pt. Acesso em: 26 abr. 2023.

GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

GUPTA, Shikha; SUKHAI, Mahadeo; WITTICH, Walter. Employment outcomes and experiences of people with seeing disability in Canada: An analysis of the Canadian Survey on Disability 2017. **PLOS ONE**, 29 nov. 2021. Disponível em: https://journals.plos.org/plosone/article/authors?id=10.1371/journal.pone.0260160. Acesso em: 16 abr. 2023.

IBGE – INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Pesquisa Nacional de Saúde**. Rio de Janeiro: IBGE, 2019. Disponível em: https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/saude/9160-pesquisa-nacional-de-saude.html?edicao=31438&t=resultados. Acesso em: 21 abr. 2023.

IBGE – INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **TIC-Empresa - Pesquisa sobre o Uso das Tecnologias de Informação e Comunicação nas Empresas**. Rio de Janeiro: IBGE, 2010. Disponível em: https://www.ibge.gov.br/estatisticas/multidominio/ciencia-tecnologia-e-inovacao/9137-pesquisa-sobre-o-uso-das-tecnologias-de-informacao-e-comunicacao-nas-empresas.html. Acesso em: 09 mai. 2023.

KUNSCH, Margarida Maria Krohling. P**lanejamento de relações públicas na comunicação integrada**. São Paulo: Summus, 2003. v. 69, 417 p.

LATTIMORE, Dan *et al*. **Relações Públicas**: profissão e prática. 3. ed. Porto Alegre: AMGH, 2012. 432 p.

MANZINI, E.J. Entrevista semi-estruturada: análise de objetivos e de roteiros. In: SEMINÁRIO INTERNACIONAL SOBRE PESQUISA E ESTUDOS QUALITATIVOS, 2, 2004, Bauru, SP. **Anais** [...]. Bauru, SP: USP, 2004. Disponível em: https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/3145622/mod_resource/content/1/Entrevista%20semi%20estruturada%20estudo%20UNESP%20Mari%CC%81lia.pdf. Acesso em: 11 maio 2023.

MARDIANA, Siska; SUMINAR, Jenny Ratna; SUGIANA, Dadang; SUWATNO,. Measuring Digital Literacy of Students With Visual Impairments. **Library Philosophy and Practice (e-journal)**, 1 dez. 2019. p. 1-14.Disponível em: https://digitalcommons.unl.edu/libphilprac/3807/. Acesso em: 15 abr. 2023.

MARQUES, Catarina Filipa Alves. **Adultos com deficiência intelectual e meios digitais:** desenvolvimento participativo de uma campanha audiovisual. 2017. Dissertação (Mestrado em Comunicação Multimédia) - Departamento de Comunicação e Arte, Universidade de Aveiro, [S. l.], 2017. Disponível em: https://ria.ua.pt/handle/10773/24040?locale=pt_PT. Acesso em: 6 abr. 2023.

MONTARDO, Sandra Portella; PASSERINO, Liliana Maria. Inclusão social via acessibilidade digital: Proposta de inclusão digital para Pessoas com Necessidades Especiais.

R**evista da Associação Nacional dos Programas de Pós-Graduação em Comunicação**, [s. l.], 2007. Disponível em: https://doi.org/10.30962/ec.144. Acesso em: 3 maio 2023.

PEREIRA, Danilo Moura; SILVA, Gislane Santos. As Tecnologias de Informação e Comunicação (TICs) como aliadas para o desenvolvimento. **Cadernos de Ciências Sociais Aplicadas**, Vitória da Conquista, n. 10, p. 151-174, 2010. Disponível em: https://periodicos2.uesb.br/index.php/ccsa/article/view/1935. Acesso em: 9 maio 2023.

RIGO, Larissa Bortoluzzi *et al*. Educomunicação e comunicação organizacional: um universo de possibilidades e conexões. **ORGANICOM**, [s. l.], ano 14, p. 302-312, 2017. Disponível em: https://www.revistas.usp.br/organicom/article/view/139375/134716. Acesso em: 1 maio 2023.

SOARES, Ismar de Oliveira. Educomunicação: um campo de mediações. **Comunicação & Educação**, São Paulo, ed. 19, p. 12-24, 2000. Disponível em: https://www.revistas.usp.br/comueduc/article/view/36934. Acesso em: 1 maio 2023.

SOUSA, Jorge Pedro. **Elementos de Teoria e Pesquisa da Comunicação e dos Media**. 2. ed. rev. e aum. Porto: [s. n.], 2006.

STATISTICS CANADA. Insights on Canadian Society. In: TURCOTTE, Martin. **Persons with disabilities and employment**. [S. l.], 2014. Disponível em: https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/75-006-x/2014001/article/14115-eng.pdf. Acesso em: 3 maio 2023.

UFPB - Universidade Federal da Paraíba. 2022. Disponível em: https://www.ufpb.br/. Acesso em: 12 maio 2023.

WARSCHAUER, Mark. **Tecnologia e Inclusão Social**. A exclusão digital em debate. São Paulo: Senac, 2006.

WOLTON, Dominique. **Informar não é comunicar**. Porto Alegre: Sulina, 2010. 96 p.

APÊNDICE

APÊNDICE A - ROTEIRO DE ENTREVISTA

1) Quais atividades você desempenha em seu trabalho?
2) Você utiliza computador, tablet ou celular no desempenho das suas atividades? Se sim, quais plataformas costuma utilizar?
3) Você se sente apto(a) para o uso desses dispositivos e plataformas? A UFPB oferece capacitação continuada para este fim?
4) As plataformas utilizadas possuem acessibilidade? Qual(is) tecnologia assistiva costuma utilizar?
5) Você se sente prejudicado(a) pela falta de acessibilidade? Se sim, quais formas você encontra de contornar essas situações?
6) Quais as principais barreiras que você encontra ao utilizar aparelhos eletrônicos para desempenhar sua função?
7) As barreiras de acessibilidade digital dificultam de alguma forma a sua integração com colegas de trabalho?
8) Quais ações você entende que a UFPB deveria tomar para diminuir as barreiras existentes?

APÊNDICE B - TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO (TCLE)

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Título da Pesquisa: Práticas comunicativas para a inclusão e o letramento digital de pessoas cegas no ambiente de trabalho
Nome do Discente Pesquisador: Davi Henrique Soares Batista
Nome do Professor Orientador: Fellipe Sá Brasileiro

1. Natureza da pesquisa: a sra (sr.) está sendo convidada (o) a participar desta pesquisa que tem como finalidade entender os desafios e as condições favoráveis para a inclusão de pessoas cegas e a promoção do letramento digital no ambiente de trabalho através de práticas comunicativas.
2. Participantes da pesquisa: participarão da pesquisa cinco funcionários cegos da Universidade Federal da Paraíba.
3. Envolvimento na pesquisa: ao participar deste estudo a sra (sr) permitirá que o (a) pesquisador (a) utilize os dados obtidos em seu Trabalho de Conclusão de Curso, mantendo sua identidade anônima. A sra (sr.) tem liberdade de se recusar a participar e ainda se recusar a continuar participando em qualquer fase da pesquisa, sem qualquer prejuízo para a sra (sr.). Sempre que quiser poderá pedir mais informações sobre a pesquisa através do telefone do (a) pesquisador (a) do projeto.
4. Sobre as entrevistas: contarão com a presença do pesquisador e da (o) participante, tendo duração de cerca de trinta minutos. Todas as entrevistas serão gravadas em formato de áudio e serão transcritas.
5. Riscos e desconforto: a participação nesta pesquisa não traz complicações legais. Caso haja qualquer desconforto durante a realização da pesquisa, você pode abster-se de responder ou, até mesmo, desistir de continuar. Os procedimentos adotados nesta pesquisa obedecem aos Critérios da Ética em Pesquisa com Seres Humanos conforme Resolução no. 196/96 do Conselho Nacional de Saúde. Nenhum dos procedimentos usados oferece riscos à sua dignidade.
6. Confidencialidade: todas as informações coletadas neste estudo são estritamente confidenciais. Somente o (a) pesquisador (a) e o (a) orientador (a) terão conhecimento dos dados.
7. Benefícios: ao participar desta pesquisa a sra (sr.) não terá nenhum benefício direto. Entretanto, esperamos que este estudo traga informações importantes sobre inclusão de pessoas cegas no mercado de trabalho, onde o pesquisador se compromete a divulgar os resultados obtidos.
8. Pagamento: a sra (sr.) não terá nenhum tipo de despesa para participar desta pesquisa, bem como nada será pago por sua participação.

Após estes esclarecimentos, solicitamos o seu consentimento de forma livre para participar desta pesquisa. Portanto preencha, por favor, os itens que se seguem.

Obs: Não assine esse termo se ainda tiver dúvida a respeito.

Consentimento Livre e Esclarecido

Tendo em vista os itens acima apresentados, eu, de forma livre e esclarecida, manifesto meu consentimento em participar da pesquisa. Declaro que recebi cópia deste termo de consentimento, e autorizo a realização da pesquisa e a divulgação dos dados obtidos neste estudo.

_____

Nome do Participante da Pesquisa

_____

Assinatura do Participante da Pesquisa

_____

Assinatura do Pesquisador

_____

Assinatura do Orientador

Discente pesquisador: Davi Henrique Soares Batista - (83) 98218-2965 - davihsbatista@gmail.com

Professor Orientador: Fellipe Sá Brasileiro - fellipe.brasileiro@academico.ufpb.br

ANEXO

ANEXO A - TRANSCRIÇÃO DAS ENTREVISTAS

ENTREVISTA 1

Pq: Quais atividades você desempenha no cotidiano do trabalho?

En: Pronto. Aqui a gente trabalha na biblioteca, no caso, é atendimento ao público, empréstimo de livros em áudio e em braile, periódicos também. Atende também a pesquisas como de mestrado que são ligadas à área das pessoas com deficiência, seja em acessibilidade arquitetônica, ou acessibilidade digital. Também existem as atividades que eu faço em parceria com o Comitê, sou o representante da biblioteca no Comitê e tem algumas coisas quando eles precisam para alguma oficina, o pessoal do LACESSE, que é o Laboratório de Acessibilidade em Arquitetura, então a gente se disponibiliza a fazer. E, atualmente, a gente tá também com um projeto na biblioteca com as bibliotecas braile da UEPB, da FUNESC e do Instituto dos Cegos, que é o Braillivre, que é a entrega de livros em áudio e em braile pras pessoas com deficiência visual que às vezes não conseguiram chegar até aqui. E não são, na verdade, todos daqui. A comunidade em geral. A gente fez umas reuniões e resolveu criar esse projeto, então a FUNESC entrou com o transporte e a gente unificou os acervos das quatro instituições num catálogo só, e começou a colocar em prática. Atualmente, a gente tá com cerca de 3 usuários.

Pq: Para deixar claro, qual seria este Comitê?

En: Comitê de Inclusão e Acessibilidade - CIA.

Pq: Você utiliza computador, tablet ou celular no desempenho das suas atividades?

En: Computador e celular. Hoje em dia tudo é via WhatsApp, fazem grupos…

Pq: No caso, você considera que esses aparelhos são essenciais para o desempenho das suas atividades? Você acredita que não seria capaz de desempenhá-las sem o uso desses dispositivos?

En: É… Hoje tudo tá muito ligado à tecnologia. Então, ou você se atualiza, ou você acaba ficando de fora. No início eu tive resistência de usar, por conta da questão do touchscreen, você vê a tela toda lisa ali, né? Mas aí o pessoal diz: “não, mas é tranquilo”. Tinha uns amigos meus que já usavam, então, quando eu fui comprar me disseram: “olha, no início vai dar vontade de pegar o celular e jogar no chão”. Como eu já sabia disso, eu largava o celular quando estava começando a me estressar, mas hoje eu já faço tudo por ele. Pago contas, mando email, whatsapp… Enfim, muita coisa.

Pq: Então você utiliza o celular tanto para fins pessoais quanto profissionais?

En: Isso. Existem algumas atividades do trabalho que precisa utilizar o computador, como a questão de relatório… Essas coisas são mais por computador. Mas quando são em grupos de whatsapp, a gente marca reuniões por lá. Ou mandam um formulário, que tenha acessibilidade, naquele google forms, pra você preencher. É só clicar no link e no celular mesmo dá pra fazer. Participação de reunião no google meet também, dá pra fazer.

Pq: E quais plataformas você costuma utilizar? Você citou whatsapp, google forms, google meet… Existem outras?

En: É, eu uso o whatsapp, google meet, pelo zoom também, o teams. O instagram eu tenho, mas não uso muito, mas tem como você colocar o audiodescrição, pra ter acessibilidade. Mas eu uso mais o face.

Pq: No sentido de trabalho. Quais as plataformas que você utiliza?

En: No trabalho eu uso mais o whatsapp, ou então reuniões pelo google meet. Pronto, as reuniões do Comitê, do CIA, são todas pelo google meet. Aí quando eu estou no trabalho eu reservo uma sala na do CEDESP, porque a biblioteca tá em reforma e a gente tá lá no CEDESP. Por conta disso a gente não conseguiu disponibilizar nosso acervo pra esse projeto (Braillivre). Quando a gente tava na biblioteca tinha mais procura, mas como estamos sem acervo, não tem muita procura. A procura é mais pra pesquisas.

Pq: Além disso você utiliza plataformas da própria UFPB, como o SIGAA?

En: Rapaz… O SIGAA eu não utilizo tanto por questão de acessibilidade, sabe? Porque tem coisas que o leitor não consegue ler, nem no celular nem no computador. Você clica lá, mas não lê. O SIGPonto teve um tempo que eu até batia, hoje quando eu chego já peço pro pessoal bater, que já tá com o computador ligado, já ganha tempo. Mas um tempo atrás eu conseguia até bater o ponto, quando ele ficava aberto lá. Porque pra você acessar tem hora que ele dá pane… Pronto, o SouGov eu acesso pelo celular, que é pra ver questão de contra-cheque. Isso aí eu consigo numa boa. Eu acesso pelo celular e é tranquilo.

Pq: Você se considera apto para utilizar esses dispositivos e plataformas?

En: Eu acredito que sim, desde que tenha acessibilidade. Quando eu tenho dúvida, eu tiro com o pessoal da sala. Agora têm coisas que, infelizmente, o pessoal dá o caminho, mas o leitor não lê, só até determinado ponto, dali ele para, não lê.

Pq: Então, em alguns momentos você precisa do suporte de terceiros.

En: Isso, por conta da limitação do próprio sistema, né? A falta de acessibilidade, na verdade, dos sistemas.

Pq: A UFPB oferece algum tipo de capacitação continuada para o desenvolvimento da aptidão do uso desses dispositivos e plataformas?

En: Não! Pelo menos, para mim, nunca foi oferecido.

Pq: Você poderia comentar mais sobre a falta de acessibilidade dessas plataformas?

En: Algumas que eu mencionei têm acessibilidade. Agora, o SIGAA… Inclusive, eu procurei até saber da UFRN, que o sistema foi desenvolvido lá, né? Mas lá também, pelo que sondei na época da pandemia, eles também não têm essa acessibilidade.

Pq: Então você encontra acessibilidade em plataformas externas à UFPB, porém as plataformas internas não dispõem de acessibilidade.

En: Exato. Só o SouGov, como eu te falei, que eu consigo acessar pelo celular. Há um tempo eu não conseguia não, mas agora tá tranquilo. Mas, fora isso, não consigo. Se alguém botar uma eleição pelo SIGAA… O comitê mesmo, colocaram a eleição do comitê via SIGEleição. Eu até reclamei no grupo, que não tinha acessibilidade. Mandava digitar aquele captcha lá. Eu sempre ficava na mão, né?

Pq: Qual ou quais tecnologias assistivas você costuma utilizar?

En: Eu uso DOSVOX e o NVDA no computador, que são dois programas gratuitos. Porque na universidade você não pode usar leitor pago, né? Teria que comprar. A gente tem um Jaws, que é um leitor, só que a gente tem uso pirata, né? Mas pra instituição a gente não pode usar, só pra uso pessoal. A gente consegue em grupos de acessibilidade. Eu faço parte de dois grupos de acessibilidade tecnológica. Então a gente consegue coisas melhores pra uso pessoal, mas pra instituição só se fosse comprado. Então, esses que eu te falei são gratuitos, você baixa na internet.

Pq: No caso, você mesmo que precisou baixar esses programas nos computadores da UFPB?

En: É, a gente tem que baixar. Hoje parece, pelo menos no comitê, parece que eles já fazem isso, quando entregam os computadores pros alunos, notebook que os alunos têm direito. Parece que eles já entregam pelo menos com NVDA.

Pq: Você se sente prejudicado pela falta de acessibilidade?

En: Sim! Você fica limitado, né? Tem coisas que você quer utilizar, mas não consegue. Aí pra pedir a outra pessoa, eu prefiro… Por exemplo, a eleição eu fiz questão de não votar. Porque o voto é uma coisa secreta. Às vezes tinha coisa que eu pedia, como férias, geralmente eu peço ao pessoal pra cadastrar férias no sistema.

Pq: E quais as formas que você encontra de contornar essas situações?

En: Só através de ajuda dos colegas de trabalho. Aí eles desenrolam. Porque o próprio STI, até pra computador, quando eu preciso… Nosso computador tá com problema, até fiz um chamado lá. Quero dizer, eu não fiz, porque até isso também, quando você vai fazer um chamado eu faço tudo, mas pra confirmar aparecem aqueles benditos códigos pra você digitar. Aí eu tinha que ligar pra lá: "Ó! Fiz um chamado, tá na agulha, só que eu não tenho como mandar pra vocês porque apareceu um código. Como que eu vou digitar o código que tá na imagem?". Aí eles iam lá. Mas agora, quando o pessoal abriu um chamado porque o computador tava com problema. Segundo eles, disseram que já não é mais com eles. E eu não sei com quem é.

Pq: Quais as principais barreiras que você encontra ao utilizar esses aparelhos eletrônicos na sua função?

En: A própria falta de acessibilidade e uma certa falta de vontade da própria instituição em tentar ver o problema e uma forma de procurar ou sanar, ou intermediar algo que pudesse ser feito pra tentar pelo menos, se não o todo, resolver em parte a situação, ou mostrar que tá fazendo alguma coisa nesse sentido. Entendeu? Isso eu acho, que tanto a gente que é servidor, como também os alunos, na questão do SIGAA. Se ele não é acessível pra a gente, não vai ser acessível pros estudantes. Eu já ouvi falar de estudantes que enfrentam essa dificuldade.

Pq: Você poderia nomear outras barreiras práticas que você enfrenta, ou atividades que você não consegue desempenhar?

En: Tudo aquilo que tem imagens acabo não conseguindo utilizar, porque o leitor não consegue ler.

Pq: As barreiras de acessibilidade digital dificultam de alguma forma sua integração com os colegas de trabalho?

En: Eu acho que talvez não… Não e sim. Não porque eles ajudam quando tem alguma barreira, eles fazem. Mas o ideal seria que eu mesmo fizesse. Como essa questão de férias mesmo. Então, quando o sistema não é acessível, dependo de alguém.

Pq: Essas pessoas que te ajudam são pessoas do mesmo setor que você?

En: Isso.

Pq: E quando você precisa entrar em contato, por exemplo, com alguém de outro setor?

En: É mais fácil, porque tem os ramais. Ou, então, se for perto, dá pra ir pessoalmente. Ou via email também, que a gente pode pegar no departamento pessoal.

Pq: Quais ações você entende que a UFPB deveria tomar para diminuir as barreiras existentes?

En: Trabalhar pra melhorar a acessibilidade pra pessoas com deficiência, como no SIGAA. Também nas bases de dados. Na biblioteca a gente tá tendo esse cuidado agora, de só comprar bases de dados acessíveis. Como já tinha umas anteriores que não foram renovadas, algumas das que temos não possui acessibilidade. Já o site da biblioteca é acessível. Você clica lá vê o horário de funcionamento, vê as últimas notícias. Poderia também investir em linha Braile, que você pode ler um texto no computador em Braile. O STI também se tornar mais acessível na questão do chamado. Se partir pra ações fora do digital, seria muito importante trabalhar a acessibilidade arquitetônica, tipo piso tátil, calçadas adequadas, deixar o sinal sonoro da frente da universidade mais longo.

ENTREVISTA 2

Pq: Quais atividades você desempenha no cotidiano do trabalho?

En: Então, eu sou docente, né? Eu sou professora da área de educação especial. Meu trabalho é ensinar professores a desenvolverem aulas numa perspectiva inclusiva, que atenda alunos com e sem deficiência. E aí, enquanto docente, eu desempenho as funções que todos os meus colegas docentes sem deficiência desempenham. São, portanto, atividades ligadas ao ensino, que consiste a dar aulas. E também, no que se refere ao ensino, eu participo de programas de monitoria, eu tenho monitores. Na área da pesquisa eu tenho projetos PIBIC e outros projetos de pesquisa sendo desenvolvidos. E na área da extensão, onde tenho também projetos, todos eles ligados por afinidade minha à questão da área das pessoas com deficiência. E eu ainda tenho trabalhos com a gestão, já que eu coordeno um programa de especialização, uma pós-graduação lato sensu também nessa área de educação inclusiva. E ainda colabora com o Comitê de Inclusão e Acessibilidade na avaliação, no monitoramento e no planejamento de ações inclusivas aqui no âmbito da UFPB. É um bocado de coisas.

Pq: Você utiliza computador, tablet ou celular no desempenho das suas atividades?

En: Bastante! Eu utilizo computador, sobretudo, para leitura de textos. As minhas avaliações com os meus alunos, meu sistema de avaliações há uma dependência total do computador, porque eles me dão as avaliações por email, eu as corrijo e devolvo também pra eles com feedback por email, de forma que o computador é um instrumento essencial na minha atividade, mé, enquanto docente. E igualmente o celular. Existem grupos de whatsapp, e através deles eu consigo transitar por eles de maneira totalmente acessível. Então, esses grupos permitem uma comunicação direta entre eu e meus alunos, né? Então, portanto, tanto o computador, no processo de avaliações, como o whatsapp no processo de comunicação cotidiana durante as aulas, são ferramentas indispensáveis pra mim.

Pq: E quais as plataformas que você utiliza?

En: Então, para o computador, embora eu reconheça que não é a ferramenta mais acessível hoje em dia, eu utilizo o DOSVOX, porque foi através dele que eu aprendi, é um sistema bem mais fácil. Então, eu utilizo, no caso do computador, o DOSVOX pra baixar os emails, pra ler os trabalhos e pra devolver os emails. E para o celular, eu uso a tecnologia iOS, então é o VoiceOver que é o recurso de acessibilidade que tá disponível no iOS, é a ferramenta que eu utilizo pra comunicação no whatsapp e outras possibilidades de comunicação com os alunos. Nesse tocante, vale a pena lembrar que já existem uma série de esforços, mas o SIGAA ainda não é uma ferramenta plenamente acessível. Então, por exemplo, nem utilizando VoiceOver no celular, nem o DOSVOX no computador, eu consigo acessar o SIGAA. De forma que eu preciso recorrer aos meus monitores pra que possam fazer as postagens, as consultas, e as inserções quando necessário.

Pq: No caso, o SIGAA é a única plataforma que você precisa sair das tecnologias assistivas para acessar?

En: E a plataforma Moodle também ainda não consigo. Embora ambas já estejam trabalhando pra ter soluções acessíveis. Mas aí só uma pessoa cega que tem muito mais experiência, de expertise com a tecnologia, que não é o meu caso, é que consegue fazer. Então, aqui na universidade isso é muito recorrente, quando eu tenho que usar o SIGAA ou tenho que usar o Moodle, eu preciso de um apoio humano pra me auxiliar nessas tarefas.

Pq: Você se sente apta para o uso desses dispositivos e plataformas?

En: Eu poderia que em parte, né? No caso, por exemplo, da leitura e da escrita pelo DOSVOX, que não é o mecanismo mais atual ou que dispõe de mais recursos, eu consigo. Pelos mais atuais como o NVDA e tal, nem sempre. O VoiceOver também até certo ponto eu consigo manusear bem. Então, eu diria que em parte. Meu domínio das ferramentas tecnológicas é razoável, razoável mesmo. Se eu fosse dizer mais ou menos, eu diria mais pra menos. Às vezes o problema não está na tecnologia, está na usuária. Mas no DOSVOX e no VoiceOver eu consigo fazer razoavelmente bem, né?

Pq: A UFPB oferece capacitação continuada para este fim?

En: Não! Nesse caso, eu diria que é o inverso. Eu diria que os demais profissionais, servidores, a turma que trabalha no STI, eles precisariam receber capacitação nessa área, a fim de que eles pudessem suprir eventuais demandas dos servidores com deficiência que ainda não conseguem lidar com essa tecnologia. Por exemplo: como pensar em ferramentas que tornem o SIGAA mais acessível? Como pensar em botões que tornem a plataforma Moodle mais acessível? Então, nós, servidores com deficiência, não somos capacitados. E eu diria que precisa o contrário: capacitar os outros servidores pra poder atender as demandas dos servidores com deficiência.

Pq: Você se sente prejudicada pela falta de acessibilidade?

En: De certa forma, sim! Porque, por exemplo, houve uma situação em que eu tinha que, pelo SIGAA, avaliar o relatório parcial da minha bolsista PIBIC. E aí ela fez o relatório e me disse: “Olha, professora. Se você quiser, eu posso fazer a avaliação”. Era completamente incoerente, eu, enquanto docente, pedir pra que ela própria colocasse a avaliação dela, enquanto discente. Aí eu tive que recorrer ao auxílio de terceiros, parceiros externos à universidade. Então, sim, é desconfortável. É, sim, excludente, porque às vezes as pessoas que tão escaladas pra nos ajudar são aquelas que a gente precisa avaliar. Então, nesse sentido, gera desconforto, com toda certeza.

Pq: Além de buscar o auxílio de terceiros, existem outras formas que você encontra para contornar essas situações?

En: Não. A forma mais imediata é mesmo esse lance do auxílio de terceiros.

Pq: Quais as principais barreiras que você encontra ao utilizar aparelhos eletrônicos para desempenhar sua função?

En: Alguns são, não é nem pela questão dos aparelhos. Eu diria pelas ferramentas que elas dispõem. Elas são iconográficas, portanto, os leitores de tela, não leem. O DOSVOX não lê, o VoiceOver não lê. Pela forma como elas são configuradas. A principal barreira é essa, que nossos softwares não leem imagens. Hoje a gente já tem o próprio google, como o google forms, o google docs, que são ferramentas que já são pensadas pra favorecer a melhoria da acessibilidade. São pensadas a partir do desenho universal, isso é um avanço, com certeza. Mas, alguns materiais a gente tem o uso excessivo de imagens. Às vezes a gente tem, por exemplo, textos que postados, recados que são postados totalmente através de imagens. Ou são textos digitalizados no formato imagens. São recados transmitidos por meio de uma fotografia e de uma imagem. Então, geralmente, os nossos leitores de tela ainda não falam isso pra a gente, não captam através da voz. Então, acho que essas são as grandes barreiras.

Pq: As barreiras de acessibilidade digital dificultam de alguma forma a sua integração com colegas de trabalho?

En: Eu diria que em parte, porque, por exemplo, hoje no contexto do trabalho, a minha principal proximidade é com meus alunos. É com pra eles que eu trabalho, é com que eles que eu trabalho. E aí, eu tento estabelecer humanamente uma relação de muita proximidade com eles, mesmo quando eu não tenho monitores, eles são aqueles me conduzem aqui no campus da universidade, que vão comprar comida, como você acabou de presenciar, que me levam até o uber quando eu vou pra casa. Então, eu diria que a gente tenta suprir essa lacuna que a tecnologia não oferece através da comunicação humana, através da comunicação oral, que, embora, muito mais antiga, não deixa de ser bastante eficaz e suprir as demandas que eu tenho, principalmente no que diz respeito à mobilidade pelo campus.

Pq: Quais ações você entende que a UFPB deveria tomar para diminuir as barreiras existentes?

En: Eu diria, como eu já apontei antes, a capacitação dos demais servidores que estão preocupados em cada dia produzir ferramentas mais acessíveis na universidade, fazendo que essa acessibilidade que já é tão forte em LIBRAS. Por exemplo, a UFPB produziu o VLIBRAS, que é um software que propicia a comunicação entre surdos e ouvintes, que tomou uma proporção nacional. Que se produzam também outras soluções tecnológicas que garantam uma maior interação entre pessoas cegas e pessoas videntes. E, na mesma medida em que capacita os servidores e também os alunos, que sejam ampliadas as discussões a respeito da acessibilidade e deficiência visual, também no contexto da comunidade acadêmica. Nós procuramos, obviamente, enquanto docente, tentar expandir essa capacitação e fazer nossa parte no sentido de expandir esse diálogo.