

ACESSIBILIDADE PARA COLABORADORES: UM ESTUDO DE CASO NO SISTEMA DE BIBLIOTECAS DA UNIVERSIDADE DE CAXIAS DO SUL – SIBUCS

Michele Marques Baptista¹
Márcia Servi Gonçalves²

RESUMO: Atualmente, observa-se um avanço muito grande no que se refere à inclusão social das pessoas com deficiência no mercado formal de trabalho. O aumento significativo do número de vagas oferecidas, nos dias de hoje, deve-se à Lei n. 13.146, de 06 de julho de 2015 que institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência) e tem como objetivo promover condições de igualdade e oportunidades para as pessoas com necessidades especiais. Assim, este trabalho apresenta um estudo de caso, pautado na acessibilidade para colaboradores que possuem alguma necessidade especial no Sistema de Bibliotecas da Universidade de Caxias do Sul – SiBUCS e das atividades e serviços prestados por eles. Aborda as necessidades de inclusão desse tipo de profissional e trata da importância das bibliotecas estarem preparadas para receber, no seu quadro de recursos humanos, pessoas com necessidades especiais, tendo como base o respeito aos tipos específicos de necessidades e da infraestrutura oferecida. Por meio deste estudo, pode-se identificar alguns tipos de necessidades especiais encontradas pelas pessoas no ambiente de trabalho, neste caso em bibliotecas, e verificar melhorias aos postos de trabalho e setores das bibliotecas para se adequarem às normas estabelecidas.

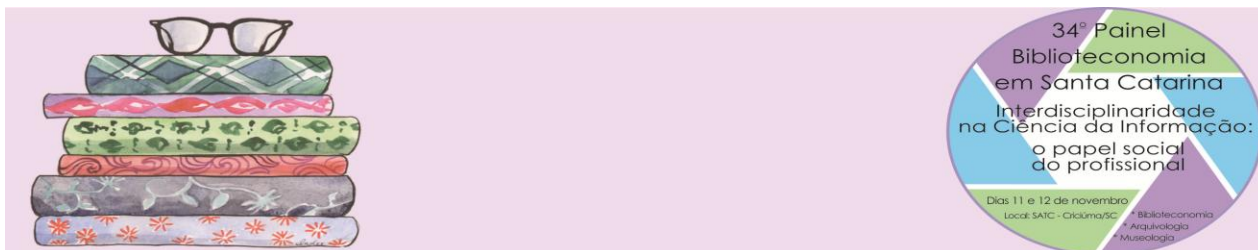
Palavras-chave: Acessibilidade. Sistema de Bibliotecas. Universidade de Caxias do Sul. Pessoas com Necessidades Especiais. Colaboradores.

1 INTRODUÇÃO

Ao longo dos anos, as bibliotecas vêm passando por um processo de mudanças organizacional, estrutural e tecnológica. Algumas dessas mudanças, como o avanço da tecnologia, a evolução da informação e a inclusão social, também impactam nos serviços oferecidos. Já as bibliotecas universitárias possuem seus serviços diretamente ligados ao ensino, pesquisa e extensão e, basicamente, precisam apresentar qualidade necessária para atrair seu público-alvo/usuários que buscam a excelência no atendimento e na busca de recursos informacionais.

¹ Mestre em Letras, Cultura e Regionalidade pela Universidade de Caxias do Sul (2015). Especialista em Gestão de Pessoas pela Universidade de Caxias do Sul (2008). Bacharel em Biblioteconomia pela Universidade Federal do Rio Grande (2004). Bibliotecária/Coordenadora Administrativa do Sistema de Bibliotecas da Universidade de Caxias do Sul e Coordenadora do Arquivo Central da Universidade de Caxias do Sul. E-mail: mmbaptis@ucs.br

² Especialista em Gestão de Pessoas pela Universidade de Caxias do Sul. Bacharel em Biblioteconomia pela Universidade Federal do Rio Grande - FURG. Bibliotecária responsável pelo Setor de Atendimento da Biblioteca Central da Universidade de Caxias do Sul. E-mail: mgoncal@ucs.br



No âmbito do contexto de serviços oferecidos pelas bibliotecas, principalmente no campo do atendimento aos usuários, referencialmente tomado como parte primordial de alguns dos processos das bibliotecas, é preciso verificar elementos participativos, como no caso, os recursos humanos que trabalharão nessa atividade de atendimento. E por que as bibliotecas não contam com pessoas com necessidades especiais³ exercendo essa função? Será que as bibliotecas estão preparadas para a acessibilidade de seus colaboradores? Essas questões são difíceis de responder somente por meio de contextos teóricos não relacionados à prática.

Conforme a Organização das Nações Unidas (2016), cerca de 10% da população mundial, aproximadamente 650 milhões de pessoas, vivem com uma deficiência e cerca de 80% dessas pessoas vivem em países em desenvolvimento. Também alguns estudos comprovam que a acessibilidade está avançando cada vez mais em termos de conceito e participação na sociedade. Tanto a cultura social como a tecnológica estão inovando no campo informacional, propiciando atitudes, serviços e processos diferenciados para alcançar algumas metas de acolhimento e disponibilidade a muitas pessoas.

Para Aranha (2003), cabe à sociedade oferecer os serviços que os cidadãos com deficiência necessitam e também garantir o acesso a tudo de que dispõe independente do tipo de deficiência. Como elementos relevantes nesse contexto informacional, as bibliotecas precisam estar preparadas para receberem usuários com necessidades especiais bem como, trabalhar com pessoas que tenham tais necessidades.

A parte estrutural, ou melhor, a infraestrutura das bibliotecas universitárias deve ser bem estudada e planejada para garantir o acesso a todos os tipos de pessoas, principalmente àquelas que possuem alguma deficiência física. Com isso, Pastore (2000) nos diz que grande parte das pessoas com deficiência ou necessidades especiais⁴ apresenta limitações superáveis mediante pequenas acomodações no local de trabalho o que vai ao encontro da ideia de as bibliotecas estarem preparadas para receber esse profissional e garantir o acesso a tudo o que elas disponibilizam.

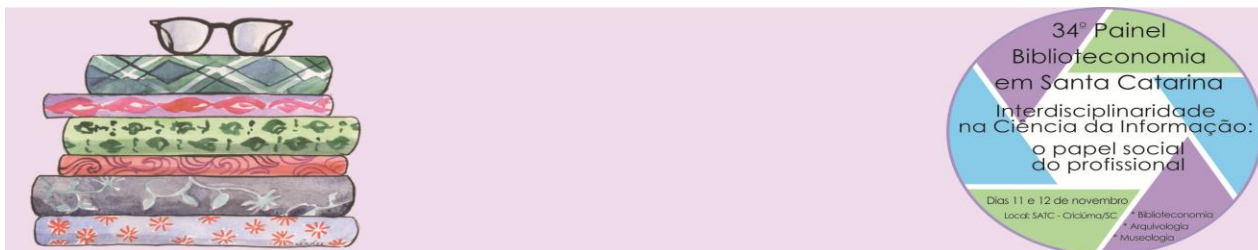
Dessa forma, o presente artigo propõe promover um estudo sobre as condições de igualdade e oportunidades para pessoas com deficiência, apresentando através de um estudo de caso, a acessibilidade das condições de trabalho no Sistema de Bibliotecas da Universidade de Caxias do Sul – SiBUCS.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Por meio do referencial teórico, busca-se identificar a importância da acessibilidade em bibliotecas, partindo de conceitos sociais e enfatizando o trabalho exercido de algumas pessoas com deficiência nos principais setores das bibliotecas.

³ Pessoas com necessidades especiais são aquelas que apresentam “em caráter temporário ou permanente, significativas diferenças físicas, sensoriais ou intelectuais, decorrente de fatores inatos ou adquiridos, que acarretam dificuldades em sua interação com o meio social, necessitando por isso, de recursos especializados para desenvolver seu potencial e superar ou minimizar suas dificuldades”. (BECHTOLD; WEISS, 2003, p. 2).

⁴ Será utilizada a sigla PCD para a identificação do termo “Pessoas com Necessidades Especiais”.



2.1 IMPORTÂNCIA DA ACESSIBILIDADE NO CONTEXTO SOCIAL E DAS BIBLIOTECAS

As condições e possibilidades de acesso são importantes para a inclusão do indivíduo com necessidades especiais e a sociedade precisa conhecer a inclusão desses indivíduos nas empresas ou em qualquer ambiente de trabalho, especificamente, em bibliotecas.

Diante do papel de agente informacional que as bibliotecas universitárias assumem para a sociedade, instituindo-se como referência na busca de serviços informacionais, torna-se imprescindível que se realizem estudos que possam enfatizar a acessibilidade e o ambiente acessível às pessoas, não buscando somente linhas racionais entre biblioteca/usuário, mas pensando no lado profissional de sua equipe.

O ambiente universitário atrai vários tipos de pessoas que buscam formações distintas. É nesse ambiente que se desenvolvem os contextos organizacionais dos setores, incluindo a biblioteca como uma forma de cultura organizacional. Em relação à cultura organizacional, Baldissera (2000) diz que, dentre as várias diversidades que influenciam na cultura organizacional, existem alguns elementos que podem ser considerados constantes para essa construção cultural e é pela inter-relação desses elementos, variáveis ou não, que cada organização assume traços peculiares na construção de sua cultura organizacional. Alguns desses elementos se destacam pela tecnologia avançada ao acesso da informação, como catálogos informatizados, bases de dados, repositórios digitais, etc. Os profissionais contratados para trabalhar em bibliotecas, embora apresentem alguma necessidade especial, precisam estar aptos a essas novas tecnologias.

Sancionada pela Organização das Nações Unidas em 10 de dezembro de 1948, a Declaração Universal dos Direitos Humanos⁵ em seu Art. 23 declara que todo o ser humano tem direito ao trabalho e a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego. Isso leva a concordar com Aranha (2003) quando esse afirma que a Constituição Federal, assim como outros documentos legislativos, asseguram direitos iguais a todo o cidadão brasileiro, mesmo que tenha uma deficiência.

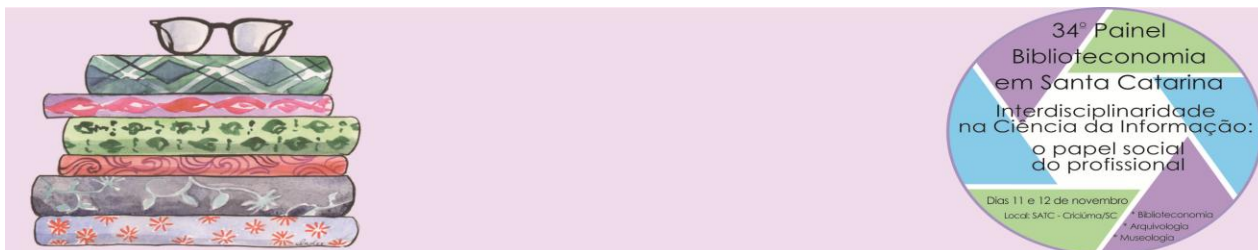
A inclusão trata-se de uma questão social, mas também legal, uma vez que a Lei Previdenciária n. 8.231/91⁶ também conhecida com Lei de Cotas em seu Art. 93, fixa que toda a empresa, com 100 ou mais colaboradores, está obrigada a preencher de 2% a 5% das vagas com beneficiários reabilitados ou com pessoas com deficiências nas seguintes proporções:

- I – até 200 empregados = 2%
- II – de 201 a 500 = 3%
- III – de 501 a 1000 = 4%
- IV – de 1001 em diante = 5%

A mesma Lei garante que a demissão sem justa causa ou término de contrato do colaborador PCD, somente ocorrerá após a contratação de outro colaborador nas mesmas condições para a substituição.

⁵ A Declaração delinea os direitos humanos básicos e foi adotada pela Organização das Nações Unidas em 10 de dezembro de 1948.

⁶ BRASIL. Lei n. 8.213, de 24 de julho de 1991.



Assim como a Lei 8.231/91 tem contribuído para o processo de inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, a Lei n. 13.146/15⁷ apresenta um avanço no que se refere aos direitos de pessoas com necessidades especiais. Ela também permitiu alterações significativas no novo Código Civil. O Art. 34 da nova lei garante que “toda 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” (BRASIL, 2015).

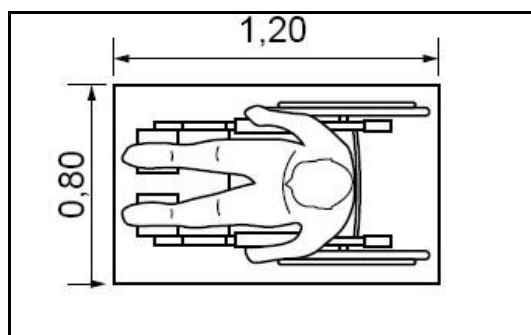
De acordo com essa nova lei, para atingir a meta de um colaborador PCD no ambiente de trabalho, é necessário que o bibliotecário como gestor tenha conhecimento da Lei Previdenciária, da Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência) e da NBR 9050:2015 da ABNT (Associação Brasileira de Normas Técnicas) que trata da acessibilidade a edificações, mobiliário, espaços e equipamentos estabelecendo critérios técnicos de acessibilidade. Essa nova edição da norma substitui a que foi lançada em 2004 pela ABNT e abrange, de maneira atualizada, alguns pontos importantes como: comunicação e sinalização, inclinação de rampas e sanitários e mobilidade.

Segundo a NBR 9050:2015,

a norma visa proporcionar a utilização de maneira autônoma, independente e segura do ambiente, edificações, mobiliário, equipamentos urbanos e elementos à maior quantidade possível de pessoas, independentemente de idade, estatura ou limitação de mobilidade ou percepção. (ABNT, NBR 9050, 2015, p. 1)

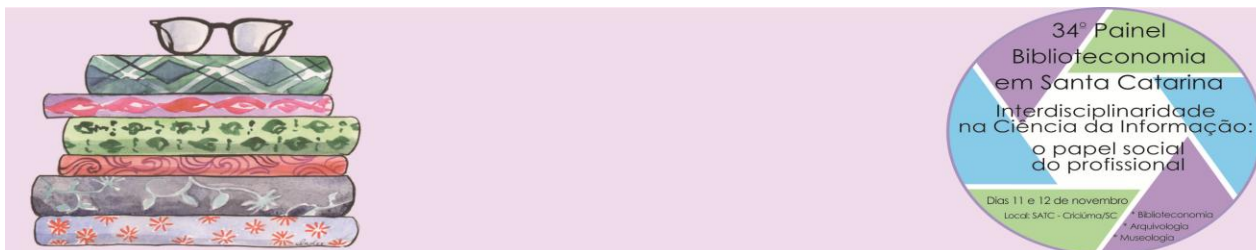
As dimensões entre as estantes para pessoas que utilizam cadeira de rodas devem estar bem estabelecidas. Hoje a norma aponta que a largura mínima frontal das cadeiras esportivas ou cambadas é de 1,00 m. Com isso, os corredores entre as estantes das bibliotecas não podem ter tamanho menor do que 80 cm. Considera-se o módulo de referência, de acordo com a NBR 9050:2015, a projeção de 0,80 m por 1,20 m no piso, ocupada por uma pessoa utilizando cadeira de rodas motorizadas ou não.

Figura 1 – Dimensões do módulo de referência (M.R.)



Fonte: ABNT NBR 9050:2015

⁷ BRASIL. Lei n. 13.146, de 6 de julho de 2015.



Quanto aos mobiliários para as pessoas com necessidades, a altura entre 0,60 m até 2,10 m do piso podem representar riscos para quem possui deficiência visual, caso tenham saliências com mais de 0,10 m de profundidade.

Referente às sinalizações nas bibliotecas, a norma coloca que “a sinalização deve ser autoexplicativa, perceptível e legível para todos, inclusive às pessoas com deficiência.” (ABNT, 2015, p. 30). A sinalização deve estar disposta em locais acessíveis para pessoa em cadeira de rodas, com deficiência visual, entre outros usuários, de tal forma que possa ser compreendida por todos.

Tendo como base a nova legislação que se enquadra nos critérios de acessibilidade, é preciso estabelecer uma ruptura de paradigmas no sentido organizacional e pessoal por meio da inclusão. As bibliotecas precisam repensar a acessibilidade como uma forma de inclusão social dentro de um sistema relacionado ao fator humano e não somente focar nos serviços oferecidos. De certa forma implica uma mudança no atual paradigma das bibliotecas. Conforme esse paradigma, Mantoan (2003, p. 15) afirma que “[...] toda crise de paradigma é cercada de muita incerteza, de insegurança, mas também, de muita liberdade e de ousadia para buscar outras alternativas, outras formas de interpretação e de conhecimento e de conhecimento que nos sustente e nos norteie para realizar a mudança.”

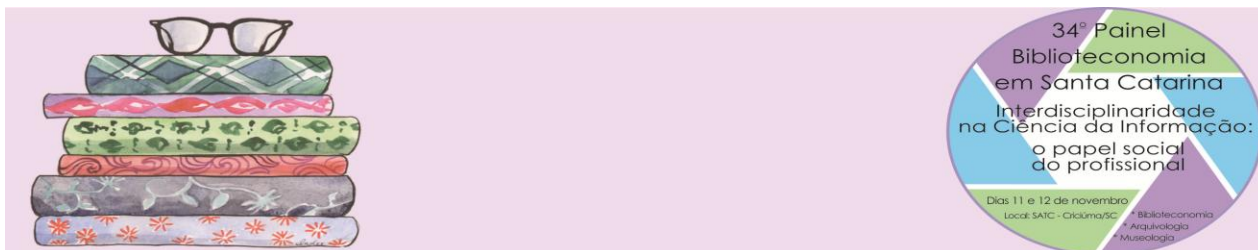
Conforme a mudança de paradigmas, as pessoas se reformulam com o passar do tempo e as crenças e suposições a respeito do papel que o trabalho desempenha em suas vidas começam a ganhar novos sentidos. Deixa de ser somente necessidade para ganhar espaço de motivação e aprendizagem.

Ressalta-se, também, que as bibliotecas precisam adotar uma política de acessibilidade, objetivando estar, o melhor possível, ajustadas e inseridas no contexto social. Para tanto, devem observar os avanços ocorridos nas esferas das necessidades, nos âmbitos externos e internos à biblioteca por meio de *Benchmarking*⁸, para que possam fomentar o desenvolvimento de seus colaboradores PCDs.

No momento, o cenário no qual as bibliotecas desempenham os seus principais papéis praticamente abala as estratégias organizacionais adotadas, passando por transformações notáveis. As bibliotecas modificaram de maneira profunda a sua forma de conceber e entender o papel desempenhado pelas pessoas tanto no que tange aos colaboradores que nelas trabalham como aos usuários potenciais. No caso das bibliotecas universitárias, a construção de sua cultura organizacional vai além dos serviços oferecidos, entrando na esfera das relações interpessoais e na ênfase nos recursos humanos que delas fazem parte.

Na conjuntura atual o desemprego vem aumentando e para aqueles que possuem alguma deficiência, “a procura de emprego torna-se ainda mais difícil, pois muitas pessoas subestimam as potencialidades que estas possuem, entre elas de locomoção, de habilidades manuais, de raciocínio, além de outras”. (BECHTOLD; WEISS, 2003, p. 7). Para haver a inclusão dos PCDs na equipe de trabalho das bibliotecas, é preciso fornecer oportunidades para estes conquistarem seu espaço, pois desta forma poderão contribuir com as atividades atribuídas dentro de sua vocação e aptidão profissional.

⁸ O *Benchmarking* é considerado um processo de busca das melhores práticas no qual uma determinada biblioteca examina como outra realiza uma função específica a fim de melhorar a forma como realiza a mesma ou uma função semelhante. (POMBAL; LOPES; BARREIRA, 2008, p. 7).



Para Feijó e Pinheiro (2016, s. p.) “a compreensão da deficiência e da diversidade das pessoas com deficiência está atrelada à área de desenvolvimento social e de direitos humanos, por meio de dimensão mais personalizada e social”. Dessa forma, a valorização do indivíduo como pessoa é primordial no âmbito do trabalho. Não é somente sua deficiência que necessita ser comparada ou, até mesmo, avaliada. Sua necessidade está atrelada à valorização das atividades que possa desempenhar, apresentando potenciais e desenvolvendo talentos tanto quanto os indivíduos que não são considerados deficientes.

A parte mais importante para a inclusão é o valor social, é a pessoa com necessidade sentir-se integrada no seu ambiente de trabalho e na sua equipe, com todas as condições acessíveis, apesar da diferença. A facilitação da inclusão em biblioteca pode envolver a criatividade e o desejo de mudanças.

2.2 RELAÇÕES SOCIAIS EM BIBLIOTECAS UNIVERSITÁRIAS: TRABALHANDO COM PCDs

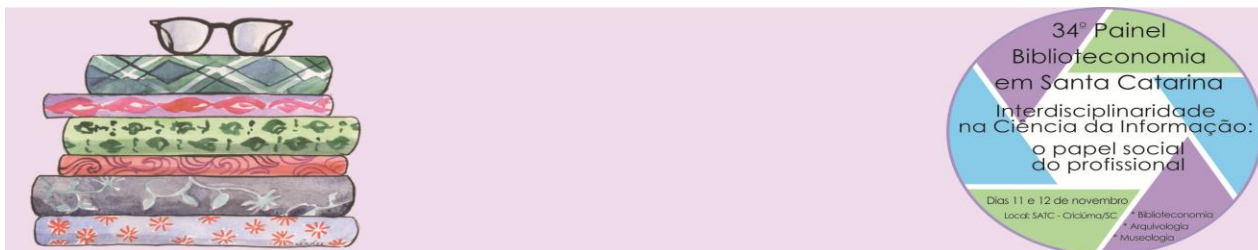
Trabalhar com PCDs em bibliotecas universitárias é uma tarefa importante para o bibliotecário como gestor, no sentido de que estas pessoas, apesar de suas limitações, podem e devem ser estimuladas e inseridas no mercado de trabalho formal, podendo pertencer ao quadro de funcionários de determinadas organizações e, especificamente, no caso desta pesquisa, em bibliotecas universitárias.

Um PCD é uma pessoa que tem alguma deficiência adquirida de nascença, doença ou acidentes sofridos. Ele possui sempre alguma necessidade especial que deve ser levada em conta no ambiente das bibliotecas para a efetiva inclusão social. Para Madruga (2016) a deficiência significa falha, falta, carência, isto é, a pessoa tem limitadas determinadas faculdades físicas, mentais, intelectuais e sensoriais.

Além da contratação, o gestor deve propiciar a inclusão do colaborador dentro da biblioteca. Entra, então, o papel do bibliotecário gestor o qual orienta a inclusão social dentro da biblioteca por meio de duas formas: revisão de parâmetros arquitetônicos da biblioteca ou pela acessibilidade humana, contando com o apoio dos demais colaboradores. Segundo Machado (2006, p. 15), “a integração das pessoas portadoras de necessidades especiais no processo produtivo é uma ferramenta importante para sua inclusão social. Há ainda preconceitos em relação à capacidade contributiva tendo em vista o conceito competitivo que hoje orienta o mundo do trabalho”. O bibliotecário gestor precisa realizar uma capacitação junto à equipe de colaboradores para a integração desse novo colaborador, conscientizando os colegas contra preconceitos.

A acessibilidade humana faz com que o colaborador PCD sinta-se bem em trabalhar em um ambiente longe de preconceitos e cooperativo com suas necessidades, permitindo utilizar com autonomia e segurança os recursos necessários e os espaços disponibilizados.

O processo de preparação para inclusão de pessoas com deficiência no quadro de colaboradores em bibliotecas universitárias deve ser estabelecido dentro da própria instituição em colaboração com o setor de recursos humanos da mesma. Questões referentes à iniciativa, responsabilidade e envolvimento nas tarefas a serem desempenhadas precisam ser decididas para que os colaboradores se sintam pertencentes do processo. Carreira (1997) nos diz que é importante entender que estamos à frente de uma força de trabalho e não de uma pessoa



incapacitada por sua deficiência, desta maneira é fundamental analisarmos os cargos a serem oferecidos de acordo com cada perfil do profissional a ser contratado.

Garantir o empenho dos colaboradores nas atividades significa atrair sua atenção e comprometimento, o que se reflete no modo como se relacionam e na opinião que têm sobre a biblioteca. Segundo Ribeiro (2009), existe a ideia de que os indivíduos devem se adaptar às tarefas mais adequadas às suas características.

A prática inclusiva, no ambiente das bibliotecas, de pessoas com necessidades objetiva promover a formação de relacionamentos pessoais por meio do aspecto da igualdade, possibilitando, dessa forma, um apoio permanente e de grande expectativa no nível cognitivo, social e emocional de cada indivíduo.

Os colaboradores com alguma deficiência que fazem parte do quadro funcional do SiBUCS são tratados, treinados e exigidos da mesma forma que um colaborador que não possuem deficiência, sempre respeitando as limitações de cada um. Isso vai de acordo com a ideia de Melo (2004), pois para manter um bom nível de empregabilidade se faz necessário o aprimoramento e a capacitação contínua e, dentro deste contexto, o colaborador com necessidade especial, na prática, é submetido às mesmas exigências impostas aos trabalhadores que não apresentam deficiência. Carreira (1997) também nos diz que não devemos criar espaços reservados para pessoas com deficiência trabalharem, além de ser discriminatória essa prática não colabora com a integração do colaborador.

Alguns aspectos citados na Lei n. 13.146/15 informam a prioridade de atendimento aos PCDs, como mobiliário e recepção, serviços de atendimento para pessoa com deficiência, pessoal capacitado para prestar atendimento às pessoas com deficiência e sinalização ambiental, importantes para que as bibliotecas possam se adequar a essas questões de acessibilidade.

De acordo com a NBR 9050:2015, a indicação de acessibilidade no mobiliário, nos espaços e nos equipamentos das bibliotecas deve ser feita por meio do símbolo internacional de acesso - SIA.

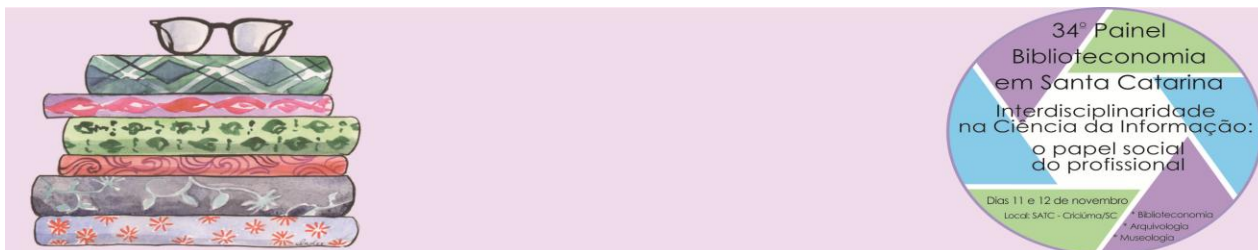
A representação do símbolo internacional de acesso consiste em um pictograma branco sobre fundo azul (referência Munsell 10B5/10 ou Pantone 2925 C). Este símbolo pode, opcionalmente, ser representado em branco e preto (pictograma branco sobre fundo preto ou pictograma preto sobre fundo branco), e deve estar sempre voltado para o lado direito. (ABNT NBR 9050, 2015, p. 39).

São exemplos e representação dos símbolos as figuras abaixo:

Figura 2 - Símbolo internacional de acesso – SIA



Fonte: ABNT NBR 9050:2015



A representação do símbolo internacional de pessoas com deficiência visual consiste em

Um pictograma branco sobre fundo azul (referência Munsell 10B 5/10 ou Pantone 2925 C). Este símbolo pode, opcionalmente, ser representado em branco e preto (pictograma branco sobre fundo preto ou pictograma preto sobre fundo branco), e deve estar sempre voltada para a direita, conforme Figura 33. Nenhuma modificação, estilização ou adição deve ser feita a este símbolo. . (ABNT NBR 9050, 2015, p. 40).

As figuras abaixo ilustram os exemplos de sinalização para pessoas com deficiência visual.

Figura 3 - Símbolo internacional de pessoas com deficiência visual



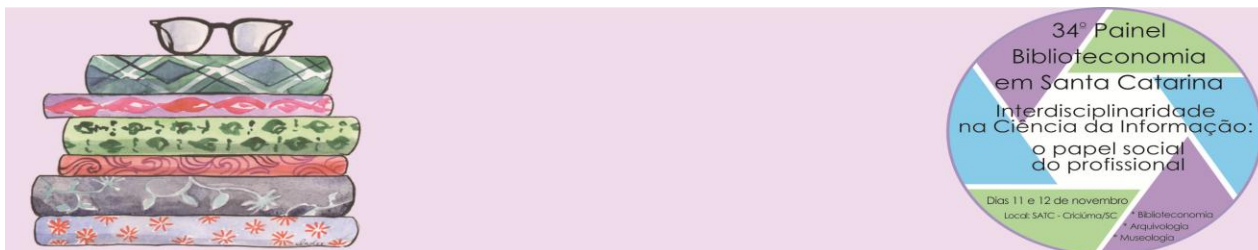
Fonte: ABNT NBR 9050:2015

Para Mazzoni et al. (2001), os ambientes que prestam atendimento ao público devem disponibilizar sistemas de sinalização para que as pessoas se desloquem da forma mais autônoma possível e essa ideia vale para o espaço usado pelos profissionais com necessidades especiais. Os gestores de bibliotecas devem se manter atentos em oferecer um local seguro de trabalho para esses profissionais.

A importância das relações e interações sociais com foco colaborativo precisa ser reconhecida no processo de inclusão. As bibliotecas universitárias fazem parte de “um todo”, incluindo a comunidade de seus usuários. Para isso, elas precisam ser promotoras-chave nesse processo de inclusão.

O próprio bibliotecário precisa apresentar certas habilidades e compreender como melhorar as formas de comunicação entre seus colaboradores que apresentam necessidades especiais. Isso é necessário quando um determinado colaborador necessita de algum tratamento especial até mesmo para compreender certas atividades que lhe são delegadas.

Já alguns atendentes da biblioteca precisam estar capacitados com a Língua Brasileira de Sinais-Libras, para auxiliar um colega PCD e até mesmo, um usuário com deficiência auditiva. Schwarz e Haber (2009) definem Libras como um sistema codificado e oficial de comunicação por sinais, com o uso das mãos e do corpo pelos deficientes auditivos para comunicação.



A Organização Internacional do Trabalho – OIT (BRASIL, 1994)⁹ sugere que os gestores adotem uma política de promoção para treinamento adequado às pessoas com deficiência, em igualdade de condições com outros trabalhadores. Partindo dessa sugestão, o SiBUCS estabeleceu, através de seu regulamento interno, que o tratamento pessoal com o colaborador PCD não deve ser diferenciado daquele dos demais colaboradores. Não é preciso criar ambientes separados ou isolados, pois isso impede, de alguma forma, a inclusão profissional. Entende-se que os colaboradores sejam levados a se comportar de maneira previamente planejada, basta que se manipulem os esforços positivos e negativos aos quais estão submetidos.

Algumas mudanças comportamentais são fundamentais para a interação colaborador/biblioteca. Para que o colaborador com necessidades sintam-se apto a exercer uma função, é preciso transmitir as informações adequadas sobre a biblioteca e o sistema para ele. É preciso repartir informações sobre a biblioteca, seus serviços, produtos, sua organização e políticas. Dessa forma, essas informações são repassadas corretamente ao colaborador e ele passa por um período de treinamento a partir do seu primeiro dia de trabalho na biblioteca.

2.3 SISTEMA DE BIBLIOTECAS DA UCS: ACESSO ABERTO E SEM PRECONCEITO

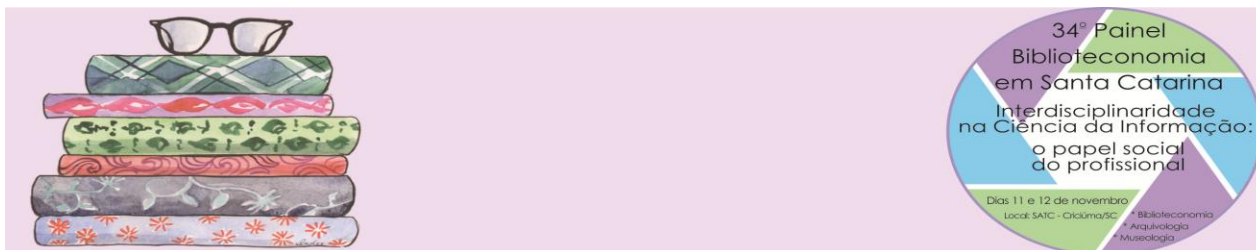
O SiBUCS conta em seu quadro funcional com nove colaboradores com necessidades especiais, sendo que dois destes colaboradores estão afastados por motivo de saúde. As vagas para as pessoas com deficiência surgiram a partir da obrigatoriedade instituída pela Lei Federal 13.146, criada em 6 de julho de 2015 que instituiu a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência).

Esta lei é 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. O Art. 1º da nova lei nos informa que a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência) é 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).

A biblioteca universitária, sendo promotora e difusora de informações, tem como um de seus principais objetivos, a propagação de conhecimento tanto a nível científico como em geral. A preparação do colaborador que tenha alguma necessidade especial é fundamental para a execução imediata das atividades peculiares das bibliotecas do SiBUCS. Essa preparação ocorre por meio da transmissão de informação, bem como pelo desenvolvimento de habilidades. Dessa forma, proporciona oportunidades de contínuo desenvolvimento pessoal, não apenas em suas atividades atuais, mas também para outras funções as quais o colaborador pode ser considerado apto dependendo dos serviços oferecidos pelas bibliotecas.

No layout das bibliotecas constam alguns aspectos importantes para a acessibilidade, tais como: sala com acervo em braille e multimídia, livros em áudio, mesas de estudo para

⁹ Além de promover as Normas Internacionais do Trabalho, o emprego, a melhoria das condições de trabalho e a ampliação da proteção social, a OIT atua no Brasil apoiando o esforço nacional de promoção do trabalho decente em áreas como o combate ao trabalho forçado e ao trabalho infantil, a promoção da igualdade de oportunidades e tratamento de gênero e raça no trabalho e a promoção de trabalho decente para os jovens, entre outras. Disponível em: <<http://www.ilo.org>>. Acesso em: 25 maio 2016.



cadeirantes, cadeiras reguláveis, passagens livres de obstáculos, portas largas, rampas com acesso, elevadores, barras de segurança nos banheiros. É claro que se tratando de outros aspectos acessíveis, alguns precisam ser alterados ou melhorados como, por exemplo, a sinalização acessível ao acervo e escadas, adequação da altura do relógio ponto, etc. A averiguação das instalações físicas nos locais de trabalho torna-se um fator preponderante para diagnosticar o bem-estar dos colaboradores.

Torna-se necessário identificar e descrever os principais meios de acesso ao ambiente de trabalho a fim de realizar uma análise construtiva das suas condições de acessibilidade para, posteriormente, destacar melhorias de acesso e, também, divulgar a importância da abertura do campo de trabalho para as pessoas com deficiência, livre de preconceitos.

As habilidades motoras, cognitivas e interpessoais, em alguns casos, precisam ser exploradas por meio de avaliação pessoal. A avaliação que se aplica a esse tipo de colaborador não difere daquela aplicada aos outros colaboradores. Ela se baseia de acordo com Scorsolini-Comin, Inocente e Miura (2011):

- a) **entrada:** treinamento, informações instrucionais;
- b) **processo:** aprendizagem grupal e individual;
- c) **saída:** conhecimentos, atitudes e habilidades desenvolvidas;
- d) **avaliação:** *feedback* com os colaboradores.

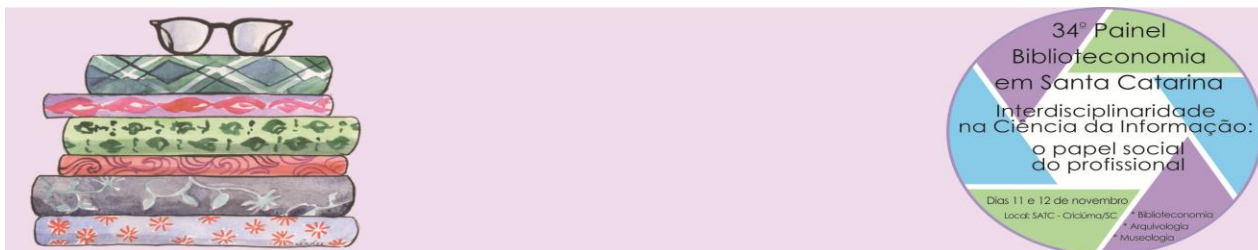
A parte de avaliação consiste em um estudo definido para determinar que tipo de comportamento o colaborador PCD deve possuir para desempenhar eficazmente as funções que lhe são delegadas.

As deficiências apresentadas pelos colaboradores do SiBUCS são visuais, auditivas, motoras, físicas e mentais.

O quadro funcional conta com três colaboradores com deficiência motora que atuam no setor de restauração, setor de atendimento e posto de devolução, Ainda no posto de devolução temos um colaborador com deficiência auditiva e um colaborador com deficiência mental, neste caso, o colaborador apresenta um leve retardo mental que foi diagnóstico na fase adulta.

No setor de atendimento realizando atividades de atendimento ao usuário, guarda e organização do acervo temos um colaborador com deficiência visual e dois colaboradores com deficiência física decorrente de acidente de trabalho.

Para o colaborador com deficiência visual foi preciso fazer adequações na infraestrutura da biblioteca no que se refere a sinalização as adequações estão de acordo com a NBR 9050:2015 que nos diz que “a sinalização deve autoexplicativa, perceptível e legível por todos” (ABNT, 2015). Como exemplo podemos citar o aumento das letras das placas de assuntos que indicam a localizam das obras no acervo de uma fonte 12 para o uso da fonte 20. Nas escadas é utilizada sinalização cromodiferenciada de projeção de percurso na cor amarela. E na rampa de acesso foi usada borracha antiderrapante.



3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

A proposta deste tópico é apresentar os métodos utilizados na pesquisa para esse estudo de caso. O objetivo da pesquisa consiste em apresentar a acessibilidade das condições de trabalho no Sistema de Bibliotecas da Universidade de Caxias do Sul – SiBUCS. Já a escolha do tema e do instrumento de pesquisa surgiu a partir da experiência de ter inserido, no ambiente de trabalho das bibliotecas da UCS, colaboradores PCDs, bem como a falta de informação e orientação de como lidar com esse novo quadro funcional que vem surgindo nas empresas conforme a revisão de literatura pesquisada.

Conforme relatado, o SiBUCS conta com nove colaboradores, sendo que, dois deles estão afastados por motivo de saúde. Participaram da pesquisa sete colaboradores com necessidades especiais, sendo dois do sexo feminino e cinco do sexo masculino, com uma faixa etária que vai dos 19 aos 40 anos.

A escolha do tema e do instrumento de pesquisa surgiu a partir da experiência de ter inserido, no ambiente de trabalho das bibliotecas da UCS, colaboradores PCDs, bem como a falta de informação e orientação de como lidar com esse novo quadro funcional que vem surgindo nas empresas. Esta foi a primeira etapa deste estudo de caso.

Os profissionais da informação não são preparados para trabalhar com pessoas que apresentem algum tipo de deficiência durante a sua formação acadêmica. O que reforça a ideia de que os bibliotecários gestores e o setor de recursos humanos devem sempre trabalhar em parceria.

A abordagem deste estudo partiu da elaboração de uma pesquisa de campo exploratória. Para Gil (2010) a objetivo da pesquisa é descobrir respostas para problemas mediante o emprego de procedimentos científico. Já a pesquisa exploratória têm a finalidade desenvolver, esclarecer e modificar conceitos e ideias.

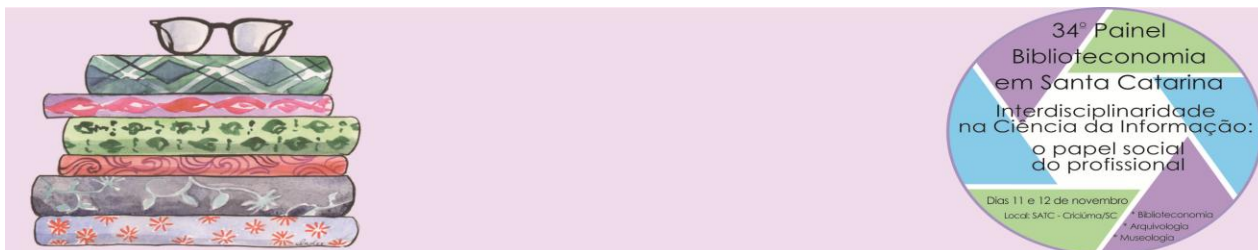
Dessa maneira, a segunda etapa deste estudo foi a entrega do questionário¹⁰ a cada colaborador PCD que compõe o quadro funcional do SiBUCS. Eles foram orientados a responderem as questões de maneira aberta e verdadeira conforme o assunto proposto. De acordo com Gil (2010), o questionário consiste em uma técnica de investigação composta por um conjunto de questões que são submetidas a pessoas com o propósito de obter informações sobre conhecimento, interesses, comportamentos, etc.

O questionário aplicado aos colaboradores contém doze perguntas abertas. Entende-se por perguntas abertas aquelas em que se destina um espaço para que se possa responder a pergunta sem restrição. Foram feitas questões relativas a conhecimento da Lei Federal n. 8.213/91 que assegura o preenchimento de 2% a 5% das vagas nas empresas privadas para pessoas com deficiência, sobre as atividades exercidas em sua jornada de trabalho, sobre a relação entre os colegas, bem como sobre as dificuldades de acesso e aprendizado das novas tarefas. Ao responderem esse questionário, os colaboradores não precisavam se identificar.

A Lei Federal n. 8.213/91 dispõe que as empresas com mais de cem funcionários são obrigadas a inserirem no seu quadro funcional pessoas com deficiência.

A terceira etapa consiste no levantamento bibliográfico abordando o tema em estudo relativo ao Sistema de Bibliotecas da Universidade de Caxias do Sul, a acessibilidade, a

¹⁰ Vide Anexo A.



legislação trabalhista que garante a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho e a atuação do bibliotecário neste processo de inclusão. A escolha destes temas é essencial para a compreensão e complementação deste estudo.

A próxima etapa aborda a compreensão do tema na prática, na qual foi realizada a pesquisa de campo exploratória. Como abordado anteriormente a pesquisa exploratória tem como objetivo proporcionar uma visão geral de determinado fato. Para Gil (2010) este tipo de pesquisa constitui a primeira etapa de uma investigação mais longa. Após a coleta dos dados foi feita uma análise documental dos resultados.

A última etapa deste estudo consiste na interpretação e análise dos dados levantados através das questões aplicadas no questionário aos colaboradores.

4 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

A primeira questão do questionário perguntava por que o colaborador escolheu trabalhar na biblioteca. Dos sete entrevistados obtiveram-se as seguintes respostas:

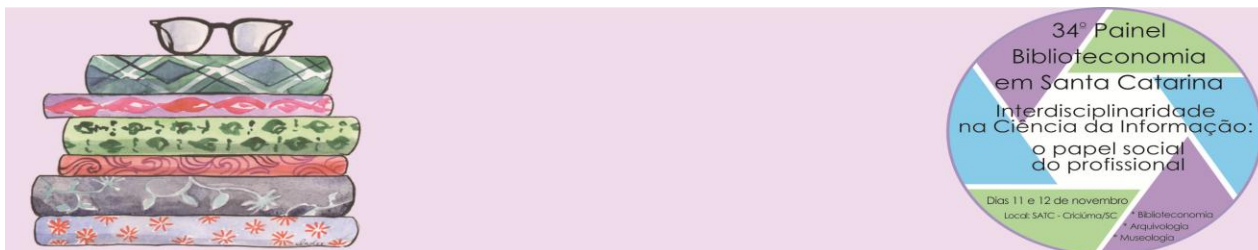
- a) por ser um lugar que não exige muita força;
- b) porque gosto muito de ler e ajudar as pessoas a adquirir o prazer de uma boa leitura;
- c) pelo horário;
- d) em função de objetivos pessoais e por já ter sido bolsista nesse mesmo local;
- e) porque a receptividade e convivência é muito boa;
- f) por uma oportunidade que teve;
- g) pela necessidade de estar empregado e também pelo ambiente já ser conhecido;
- h) porque estava necessitado de emprego. Essa última resposta comprova a dificuldade que as pessoas com deficiência têm em encontrar uma oferta de trabalho.

A segunda questão refere-se à divulgação das vagas. Foi perguntado aos colaboradores como souberam da vaga da biblioteca:

- a) três colaboradores foram informados pelo setor de Recursos Humanos da UCS;
- b) três colaboradores fizeram ligações para a Instituição perguntando se haveria alguma vaga;
- c) um colaborador soube da vaga através da Associação dos Pais e Amigos dos Deficientes Visuais de Caxias do Sul – APADEV. Essa associação tem como finalidade educar e reabilitar pessoas com deficiência visual (cegueira e baixa visão).

Nessa questão, percebe-se o quanto é importante a participação do setor de recursos humanos da instituição na inclusão do pessoas com deficiência nas bibliotecas. Para Schwarz e Haber (2009), a gestão de pessoas é a chave para uma inclusão sustentável, enquanto o equilíbrio e a igualdade social no ambiente de trabalho devem ser entendidos como parte do processo de desenvolvimento da instituição.

A terceira questão refere-se ao tempo de trabalho na instituição e as atividades desenvolvidas. Nesse aspecto, todos os sete colaboradores que responderam ao questionário



foram contratados como auxiliar de biblioteca e apenas um está a menos de um ano trabalhando na biblioteca.

Dentre as atividades:

- a) três colaboradores atuam somente com a devolução de livros ocupando a vaga destinada ao Posto de Devolução;
- b) um colaborador trabalha no setor de restauração;
- c) dois colaboradores trabalham no setor de atendimento, responsáveis pelo atendimento ao usuário, ordenação e guarda de materiais, e um colaborador é responsável por uma das bibliotecas setoriais.

Ao serem perguntados se tiveram dificuldades em aprender as atividades realizadas diariamente no local de trabalho:

- a) dois colaboradores alegaram ter dificuldades de aprendizagem das tarefas. Aqui fica claro o quanto é importante o treinamento por parte da equipe gestora da biblioteca e, também, a realização de avaliações para determinar e acompanhar o desenvolvimento do colaborador.

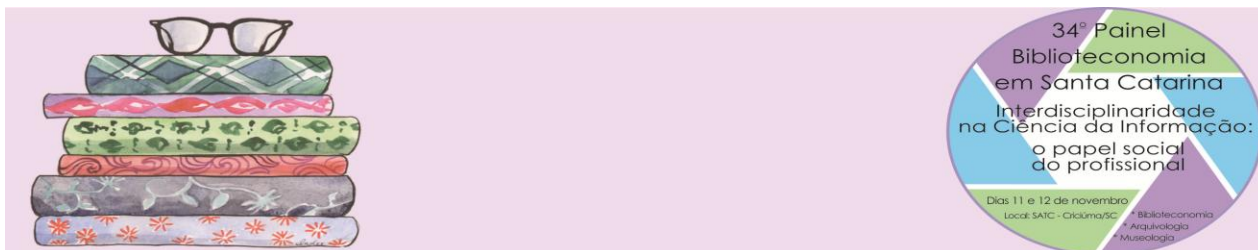
Com relação aos treinamentos, todos eles tiveram ajuda dos demais colaboradores, bem como dos bibliotecários líderes dos setores aos quais eles foram destinados. Essa era a quinta questão do questionário.

A sexta pergunta refere-se ao relacionamento com os demais colegas de trabalho e, nesse caso, todos os sete colaboradores disseram que têm um ótimo relacionamento com os demais colegas. Por meio dessa resposta, percebe-se que todos os colaboradores que compõem o quadro funcional do sistema de bibliotecas recebem o mesmo tratamento no que se refere ao relacionamento interpessoal. Também, assegura-se o direito de igualdade de oportunidades e condições justas e favoráveis de trabalho como indica o parágrafo 2º do Art. 34 da Lei 13.146/2015.

Como resposta à pergunta referente às limitações físicas para a realização das atividades de trabalho:

- a) seis colaboradores responderam que não existe nenhuma limitação física, pois as atividades a serem feitas não requerem muita força ou não os agridem fisicamente prejudicando sua saúde;
- b) apenas um colaborador alega como limitação as informações escritas cuja letra seja muito pequena. Identifica-se aqui o colaborador com deficiência visual. Nesse caso, a sinalização das bibliotecas ainda não está adaptada a receber um colaborador com esse tipo de deficiência.

A oitava questão aborda se a biblioteca está apta a receber colaboradores com necessidades especiais. Nesse caso, todos responderam que a biblioteca está apta a receber esses profissionais. Essa justificativa é dada também por Pastore (2000) quando diz que grande parte das pessoas com deficiência ou necessidades especiais apresenta limitações superáveis mediante pequenas acomodações no local de trabalho.



Uma das questões trata de como poderia ser avaliada a sua chegada à biblioteca e se havia sofrido algum tipo de preconceito. Todos eles responderam que foram bem recebidos e não sofreram nenhum tipo de preconceito.

Ao perguntar se eles conheciam a Lei n. 8.213, de 24 de julho de 1991 que assegura de 2% a 5% da conta de vagas nas empresas privadas, observa-se que apenas um único colaborador disse não conhecer essa Lei. Os demais sabem da importância de assegurar o direito ao trabalho e, também, o direito que lhes é garantido por lei de respeitar as pessoas que possuem algum tipo de limitação.

Outra questão refere-se à autoavaliação profissional. Todos eles destacaram serem bons profissionais e que estão sempre em busca de novos conhecimentos para poder contribuir e realizar as tarefas da melhor maneira possível, buscando o crescimento pessoal e profissional.

Como última questão, foram sugeridas algumas melhorias para as bibliotecas nas questões relativas à acessibilidade e as seguintes respostas foram dadas: ampliar os espaços entre as estantes e baixar as placas de sinalização dos materiais para os cadeirantes; melhorar ainda mais a sinalização como um todo; colocar mais computadores com fácil acesso; capacitar pessoas com Libras; possuir tecnologias assistivas; disponibilizar mais livros em braile. Dos sete colaboradores um não respondeu a essa questão.

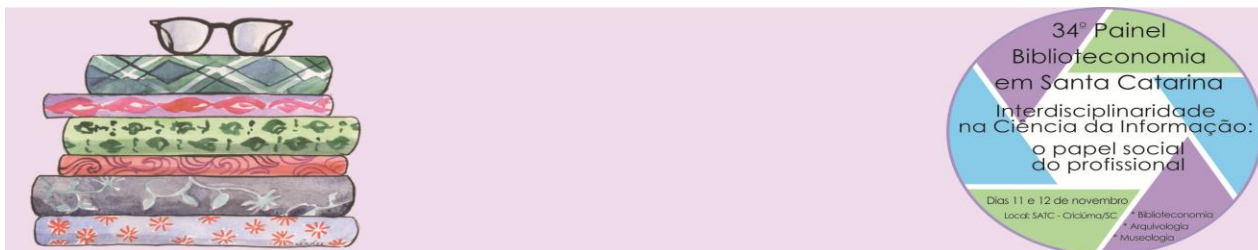
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Devido às rápidas mudanças de paradigmas e, também, mudanças tecnológicas, políticas e sociais, muitas bibliotecas e, nesse estudo, focando para as universitárias, têm procurado implementar alterações que podem ser reconhecidas nas pessoas com necessidades especiais. Concomitantemente, as pessoas com algum tipo de deficiência são vistas como possuindo diferentes habilidades e talentos pessoais que são inéditos e próprios a um único indivíduo. Portanto, cada um deles terá condições de contribuir de forma diferente para a consecução dos objetivos das bibliotecas.

A ligação do colaborador PCD com a atividade que exerce dentro da biblioteca pode ser concebida como um elo habitual. Portanto, por meio desse estudo, foi verificado que já não faz mais sentido negar que cada indivíduo exerça com naturalidade seu poder criativo, buscando seu próprio referencial de autoidentidade e autoestima.

A construção desse estudo permitiu analisar o quanto as bibliotecas podem estar despreparadas para receber, em seu quadro funcional, pessoas com necessidades especiais devido ao ambiente físico e ao treinamento oferecido, bem como ao acolhimento em cada setor. Algumas, porém, precisam se mostrar acessíveis a reverter essa situação adaptando os setores para receber esses profissionais.

Concorda-se com Pastore (2000) quando este diz que é importante para as pessoas com deficiência a capacidade de aceitar as suas peculiaridades e demonstrar aos seus interlocutores que eles podem ajudar os outros e a si mesmos. Neste estudo, percebeu-se que, apesar das dificuldades, os colaboradores sentem-se acolhidos e demonstram interesse em ajudar a desenvolver ferramentas que permitam auxiliar e facilitar seus trabalhos de maneira que eles possam se sentir incluídos.



O respeito à singularidade das pessoas com deficiência é necessário, mas as bibliotecas não precisam criar protocolos rígidos para atender todas as necessidades ou para treinar pessoas com deficiências. Nesse sentido, é relevante o conhecimento do bibliotecário gestor em relação ao perfil, às condições funcionais e sociais dos PCDs que trabalham na biblioteca, favorecendo a otimização dos recursos e a racionalidade dos investimentos institucionais necessários. Os espaços disponibilizados na biblioteca devem ser organizados como um espaço de referência para o planejamento e execução de ações em acessibilidade e inclusão de PCDs.

Por meio desse estudo, além das respostas evidenciadas, a aplicação do questionário como ferramenta de pesquisa permitiu identificar um ambiente favorável às deficiências e aos serviços desempenhados pelas pessoas, melhorando, de alguma forma, questões relacionadas às prioridades de cada um, como necessidades de treinamento, auxílio na resolução de problemas e estabelecimento de novos procedimentos de gestão. Cabe ressaltar que esse estudo não é delimitado somente às bibliotecas. Ele pode se estender a toda a Instituição.

As pessoas com necessidades especiais possuem aptidões e capacidade adquiridas no decorrer dos anos, as quais estão condicionadas às deficiências. Essas mesmas capacidades e aptidões se manifestam quase da mesma forma do que as outras pessoas situadas na chamada normalidade física e sensorial.

Corroborar-se, também, que o bibliotecário poderá avaliar os serviços das bibliotecas por meio do planejamento, organização e avaliação de suas atividades e de seus colaboradores.

REFERÊNCIAS

ARANHA, Maria Salete Fábio. **Trabalho e emprego**: instrumento de construção da identidade pessoal e social. Brasília: CORDE, 2003.

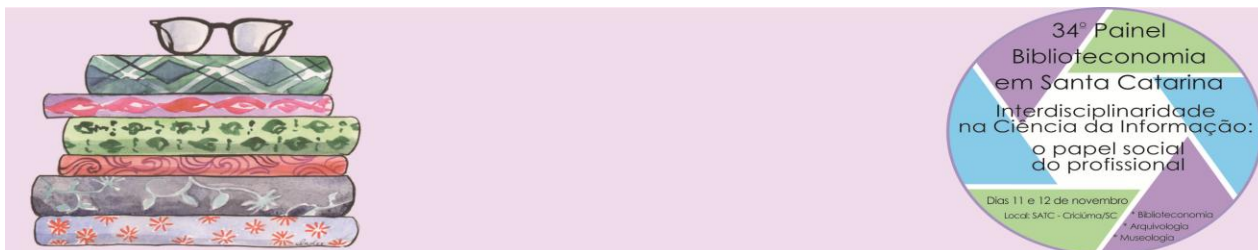
ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS. **NBR 9050**: acessibilidade a edificações, mobiliário, espaços e equipamentos urbanos. 3. ed. Rio de Janeiro: ABNT, 2015.

BALDISSERA, Rudimar. **Comunicação organizacional**: o treinamento de recursos humanos como rito de passagem. São Leopoldo, RS: Universidade do Vale do Rio dos Sinos, 2000.

BECHTOLD, Patrícia Barthel; WEISS, Silvio Luiz Indrusiak. A inclusão das pessoas com necessidades educacionais especiais no mercado de trabalho. In: **Instituto Catarinense de Pós-Graduação**. Santa Catarina: ICPG, 2003. Disponível em: <http://www.posuniasselvi.com.br/artigos/rev03-03.pdf>. Acesso em: 13 ago. de 2016.

BRASIL. **Oportunidades de trabalho para portadores de deficiência**. Brasília: OIT, 1994.

BRASIL. Congresso. Senado. **Decreto-lei n. 8.213, de 24 de julho de 1991**. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8213cons.htm>Acesso em: 5 de abr. 2016.



BRASIL. Congresso. Senado. **Decreto-lei n. 1.254, de 29 de setembro de 1994.** Promulga a Convenção número 155, da Organização Internacional do Trabalho, sobre Segurança e Saúde dos Trabalhadores e o Meio Ambiente de Trabalho, concluída em Genebra, em 22 de junho de 1981. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/D1254.htm>. Acesso em: 16 jul. de 2016.

BRASIL. Congresso. Senado. **Decreto-lei n. 13.146, de 6 de julho de 2015.** Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2015/Lei/L13146.htm>. Acesso em: 5 de abr. 2016.

CARREIRA, Dorival. A integração da pessoa deficiente no mercado de trabalho. In: MANTOAN, Maria Teresa Eglér. **A integração de pessoas com deficiência: contribuições para uma reflexão sobre o tema.** São Paulo: Memnon, 1997.

FEIJÓ, Alexsandro Rahbani Aragão; PINHEIRO, Tayssa Simone de Paiva Mohana. **A convenção da ONU sobre o direito das pessoas com deficiência e seus efeitos no direito internacional e no brasileiro.** In: CONPEDI: Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito. Disponível em: <<http://www.publicadireito.com.br/artigos/?cod=044a23cadb567653>>. Acesso em: 19 de ago. de 2016.

GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa.** 5. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

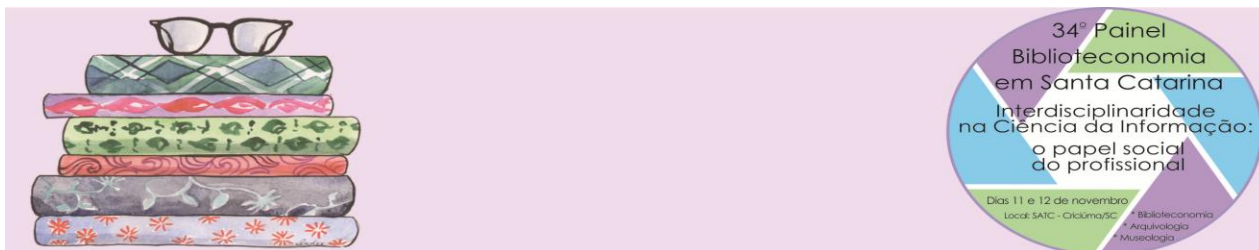
MACHADO, José Luís. **Uma visão multidisciplinar do acompanhamento funcional dos servidores portadores de deficiência no âmbito de uma instituição pública.** Curitiba: [s.n.], 2006.

MADRUGA, Sidney. **Pessoas com deficiência e direitos humanos: ótica da diferença e ações afirmativas.** 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2016.

MANTOAN, Maria Teresa. **Inclusão escolar: o que é? Por quê? Como fazer?** São Paulo: Moderna, 2003.

MAZZONI, Alberto Anjel et al. Aspectos que interferem na construção da acessibilidade em bibliotecas universitárias. In: **Ciência da Informação.** Brasília, DF: Ibict, v. 30, n. 2, p. 29-34, maio/ago. 2001. Disponível em: <<http://revista.ibict.br/ciinf/article/view/922/959>>. Acesso em: 9 de abr. 2016.

MELO, Sandro Nahmias Melo. **O direito ao trabalho da pessoa portadora de deficiência: ação afirmativa, o princípio constitucional da igualdade.** São Paulo: LTr, 2004.



ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. A ONU e as pessoas com deficiência.

Disponível em: < <https://nacoesunidas.org/acao/pessoas-com-deficiencia/>>. Acesso em: 21 de set. de 2016.

_____. **Declaração Universal dos Direitos Humanos:** adotada e proclamada pela resolução 217 A (III) da Assembleia Geral das Nações Unidas em 10 de dezembro de 1948. Brasília, DF: ONU, 1948. Disponível em:

<<http://unesdoc.unesco.org/images/0013/001394/139423por.pdf>>. Acesso em: 9 de abr. 2016.

PASTORE, José. **Oportunidades de trabalho para portadores de deficiência.** São Paulo: LTr, 2000.

POMBAL, Bruno Miguel Oliveira; LOPES, Cristina Maria e Silva de Souza; BARREIRA, Natália dos Anjos Veloso. **A importância da recolha de dados na avaliação de Serviços de Documentação e Informação:** a aplicabilidade do SharePoint nos SDI da FEUP. Porto: Universidade do Porto, 2008. Disponível em:

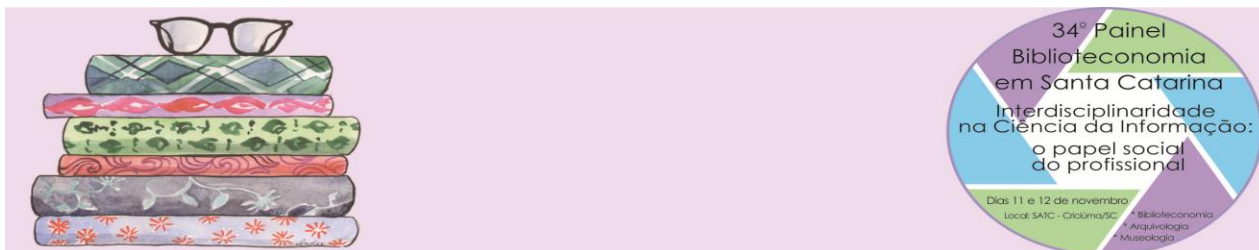
<https://sigarra.up.pt/feup/pt/pub_geral.show_file?pi_gdoc_id=173685>. Acesso em: 22 de set. de 2016.

RIBEIRO, Marcelo Afonso. **Psicologia e gestão de pessoas:** reflexões, crítica e temas afins: ética, competência e carreira. São Paulo: Vetor, 2009.

SCHWARZ, Andrea; HABER, Jaques. **Cotas:** como vencer os desafios da contratação de pessoas com deficiência. São Paulo: i.Social, 2009.

SCORSOLINI-COMIN, Fabio; INOCENTE, David Forli; MIURA, Irene Kazumi.

Aprendizagem organizacional e gestão do conhecimento: pautas para a gestão de pessoas. In: **Rev. bras. orientac. Prof.** São Paulo, v.12, n.2,dez.2011. Disponível em:<http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-33902011000200010>. Acesso em: 19 de ago. de 2016



ANEXO A

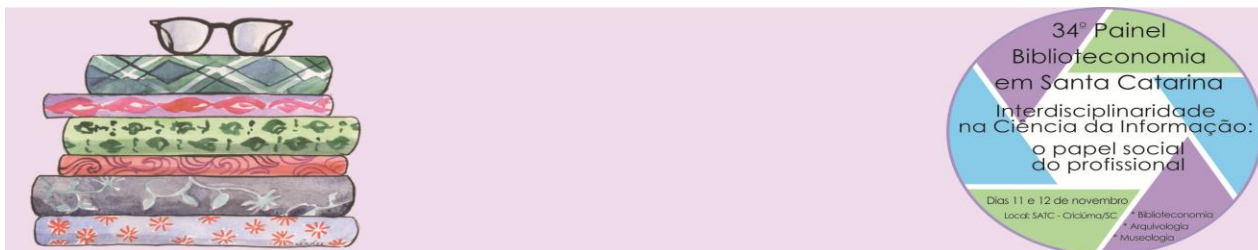
Questões para estudo de caso: Acessibilidade para colaboradores em bibliotecas universitárias: um estudo de caso no Sistema de Bibliotecas da Universidade de Caxias do Sul – SiBUCS

- Biblioteca:

- Necessidade especial:

- Função na biblioteca:

- 1) Por que você escolheu trabalhar na biblioteca?
- 2) Como você soube da vaga na biblioteca?
- 3) A quanto tempo você trabalha na biblioteca e quais são suas atividades?
- 4) Você teve dificuldades em aprender as atividades realizadas diariamente em seu local de trabalho?
- 5) Como você aprendeu a realizar suas atividades?
- 6) Como é seu relacionamento com os colegas de trabalho?
- 7) Quais são as suas limitações em relação às atividades desenvolvidas no seu local de trabalho?
- 8) Para você a biblioteca está apta a receber colaboradores com necessidades especiais?
- 9) Como você avalia a sua chegada à biblioteca. Você sofreu algum tipo de preconceito?
- 10) Você conhece a Lei n. 8213, de 24 de julho de 1991 que assegura de 2% a 5% da cota de vagas nas empresas privadas para portadores de necessidades especiais?
- 11) Como você se autoavalia como profissional?
- 12) Cite algumas sugestões de melhoria para a biblioteca nas questões relativas aos portadores de necessidades especiais:



ACCESSIBILITY FOR EMPLOYEES: A CASE STUDY IN LIBRARY SYSTEM UNIVERSITY CAXIAS OF SOUTH – SIBUCS

Abstract: Currently, there is a very big step forward in addressing the social inclusion of people with disabilities in the formal labor market. The significant increase in the number of places offered, these days, due to the Law n. 13,146, of 6 July 2015 establishing the Brazilian Law of Inclusion of People with Disabilities (Status of Persons with Disabilities) and aims to promote equal conditions and opportunities for people with special needs. This work presents a case study, based on accessibility for employees who have a special need in the Library System of the University of Caxias do Sul - SiBUCS and the activities and services provided by them. Addresses the need for inclusion of health personnel and deals with the importance of libraries are prepared to receive, in its list of human resources, people with special needs, based on respect for the specific types of needs and offered infrastructure. Through this study, we can identify some types of special needs encountered by people in the workplace, in this case in libraries, and verify improvements to the jobs and industries of libraries to conform to established standards.

Keywords: Accessibility. Library System. University of Caxias do Sul. People with Special Needs. Contributors.