



ANPEd - Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Educação

12446 - Resumo Expandido - Trabalho - XXVI Encontro de Pesquisa Educacional do Nordeste – Reunião Científica Regional Nordeste da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Educação – ANPEd Nordeste (2022)

ISSN: 2595-7945

GT15 - Educação Especial

INCLUSÃO LABORAL DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL

Joseana Costa Lemos - UFMA - Universidade Federal do Maranhão

Thelma Helena Costa Chahini - UFMA - Universidade Federal do Maranhão

INCLUSÃO LABORAL DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL

1 INTRODUÇÃO

A Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (LBI), em seu art. 34, ao se referir do direito ao trabalho afirma 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” (BRASIL, 2015, não paginado).

No entanto, o alcance desse direito precisa de meios que possam avaliar tais práticas. A concepção sobre o mercado de trabalho para as pessoas com deficiência ainda é complexa, apesar do ordenamento jurídico vigente ter um avanço pertinente na proteção e no apoio a esse grupo social.

A Constituição Federal de 1988 incorporou garantias às pessoas com deficiência, como a reserva de um percentual de cargos públicos para as pessoas com deficiência (BRASIL, [2021]). A Lei nº 8.112/1990 determina, entre outras iniciativas, as cotas para pessoas com deficiência no serviço público, ampliando as possibilidades de participação delas no mercado de trabalho formal (BRASIL, 1991).

A Universidade Federal do Maranhão (UFMA), uma Instituição pública, seleciona seus servidores através de concurso público. Para estes, a reserva de vagas, amparada na Lei

8.112, é o principal recurso válido para ingresso no setor público.

Considerando que a Lei Brasileira de Inclusão assegura o direito ao trabalho para as pessoas com deficiência e que a UFMA é uma instituição que visa inclusão social e rupturas de desafios, diante do exposto tem-se o seguinte problema central dessa pesquisa: Como vem ocorrendo o processo de inclusão laboral dos servidores com deficiência na Universidade Federal do Maranhão, *Campus* São Luís/MA? A legislação está posta, mas é necessário saber como é a permanência desses profissionais nessa Instituição de Ensino Superior.

A pesquisa caracteriza-se como exploratória, descritiva, documental, com análise textual discursiva e abordagem qualitativa, sob o método do estudo de caso. Teve-se por objetivo analisar o processo de inclusão laboral dos servidores com deficiência na Universidade Federal do Maranhão, *Campus* São Luís/MA.

A coleta de dados se deu a partir da realização de entrevistas semiestruturadas, aplicadas por meio de um roteiro contendo 11 perguntas para 20 servidores com deficiência. Destes, nove pertencem ao sexo masculino e onze ao sexo feminino, sendo que onze (55%) têm deficiência física, três (15%) com deficiência visual (cegueira), dois (10%) com deficiência visual (baixa visão), dois (10%) com deficiência auditiva unilateral, um (5%) com deficiência auditiva bilateral e um (5%) com deficiência múltipla (auditiva + visual). Quanto à formação dos entrevistados, doze (75%) servidores com deficiência têm o ensino superior completo, três (19%) ensino superior incompleto e um (6%) tem Pós-graduação *stricto sensu*.

A idade desses servidores varia de 22 a 56 anos. A maioria dos entrevistados possuía entre dois anos a vinte e cinco anos de tempo de serviço na Instituição.

De forma a preservar a identidade dos os servidores com deficiência, estes foram caracterizados por códigos alfanuméricos, S1 a S20.

Compreendendo-se a importância ética da pesquisa que trata do respeito pela dignidade humana e pela especial proteção devida aos participantes, o projeto deste estudo foi submetido à avaliação do Comitê de Ética em Pesquisa (Parecer nº3.294.277).

2 RESULTADOS E DISCUSSÕES

Apresentam-se os resultados obtidos, as análises dos dados e as discussões dos servidores com deficiência desta pesquisa.

Quando foi questionado aos 20 servidores se a deficiência foi adquirida antes ou após seu ingresso na UFMA – caso tenha sido antes, se ingressou pelas cotas; caso tenha sido depois que entrou, como aconteceu o retorno às atividades laborais –, 100% dos entrevistados responderam que adquiriram a deficiência antes e que ingressaram na instituição por meio das

cotas para pessoas com deficiência. É necessário esclarecer que o acesso de pessoas com deficiência, por meio de cotas, é um direito que está interligado com as ações afirmativas, o qual busca tornar a sociedade mais igualitária.

Quando foram indagados sobre como se sentiam sendo servidores com deficiência na UFMA – se já tinham vivenciado situação de discriminação –, onze dos entrevistados (55%) disseram que se sentem bem e que ainda não tinham vivenciado nenhum tipo de discriminação na universidade e nove dos servidores com deficiência (45%) responderam que já vivenciaram discriminação na UFMA como piedade, dúvida da potencialidade, barreiras comunicacionais. A Lei Brasileira de Inclusão, no art. 4º, considera discriminação, em razão da deficiência, toda forma de distinção, restrição ou exclusão, por ação ou omissão, que tenha o propósito ou o efeito de prejudicar, impedir ou anular o reconhecimento ou o exercício dos direitos e das liberdades fundamentais de pessoa com deficiência (BRASIL, 2015).

No que concerne à existência de acessibilidade no setor de trabalho dos servidores e nos demais setores da UFMA, onze (55%) responderam que não têm acessibilidade no setor de trabalho, bem como em outros espaços da universidade e nove dos servidores (45%) disseram que há acessibilidade no setor de trabalho, mas os demais setores da UFMA não são acessíveis. Os servidores S1, S3, S5, S6, S7, S8 e S15 pontuaram a falta de acessibilidade arquitetônica da universidade como: falta de piso tátil; espaço reduzido para cadeirante; falta de rampas; rampas íngremes e sem cobertura de proteção; e falta de elevadores. As servidoras S10 e S18 sinalizaram que uma não tem um telefone acessível e a outra falta um computador com tela ampliada, respectivamente.

No que diz respeito às facilidades e/ou dificuldades existentes no setor laboral dos servidores, 14 dos entrevistados (60%) especificaram as facilidades como uma boa ambientação, compreensão, colaboração das pessoas no setor laboral e acesso sem barreiras. Compilou-se, para a categoria das facilidades, os seis servidores (35%) que relataram não ter nenhuma dificuldade no ambiente de trabalho. As dificuldades enfrentadas no ambiente de trabalho e relatadas por 13 servidores (65%) foram: inacessibilidade nos sistemas da UFMA; falhas nas estruturas da Instituição; barreiras comunicacionais; falta de respeito na ocupação indevida das vagas reservadas para as pessoas com deficiência, quatro servidores (20%) apontaram falhas nas estruturas da Instituição, as barreiras comunicacionais foram destacadas por duas servidoras (10%) e, finalizando sobre essa questão, dois dos entrevistados (10%) disseram que vivenciam as dificuldades da falta de respeito na ocupação indevida das vagas reservadas para as pessoas com deficiência. Entende-se, que as condições adequadas favorecem para que os servidores desempenhem suas funções da melhor forma possível, contribuindo para o desenvolvimento da universidade.

Quando questionados acerca do relacionamento com seus colegas de trabalho e com o gestor, 100% dos servidores responderam que têm relacionamento pautado na perspectiva positiva, tanto com os colegas quanto com o gestor. Percebe-se pelas unânimes

respostas dos servidores com deficiência que há uma equipe diversificada baseada em uma política da boa convivência. A diversidade no ambiente gera oportunidades de aprendizado e os profissionais ficam mais engajados e criativos; encorajados para demonstrar os seus potenciais (VALLE, 2017).

Ao serem indagados sobre a necessidade de alguma tecnologia assistiva e/ou adequação no ambiente profissional, e caso precisassem se eram contemplados, sete servidores (35%) responderam que precisavam de tecnologias assistivas, sendo que cinco (25%) eram contemplados e dois (10%) não estavam sendo contemplados por causa da inexistência das tecnologias assistivas no ambiente laboral. Ainda sobre a questão das tecnologias assistivas, treze dos servidores (65%) declararam que não necessitam de tecnologias assistivas. Em relação à adequação no ambiente laboral, cinco dos servidores (25%) tinham necessidade de um espaço apropriado às suas necessidades específicas, sendo que três (15%) não são contemplados e dois (10%) responderam que eram contemplados. Por sua vez, quinze dos servidores (75%) não necessitavam de adequação no ambiente laboral. Como diz Costa (2016) a aquisição de tecnologias assistivas e a adaptação de estruturas socioespaciais favoreceram aos profissionais com deficiência a execução de suas atividades com mais segurança e autonomia.

Quando foi questionado aos servidores com deficiência se já sentiram vontade de serem removidos dos seus setores de trabalho, dezesseis dos entrevistados (70%) responderam negativamente e quatro servidores (30%) relataram que já sentiram vontade de sair do ambiente de trabalho.

Ao serem indagados se a UFMA promove projetos, programas de responsabilidades sociais direcionados aos servidores com deficiência, quatorze dos entrevistados (65%) responderam que não têm conhecimento e seis dos servidores (35%), que disseram que não.

Em relação ao questionamento da existência de política de inclusão direcionada aos servidores com deficiência na UFMA, onze (55%) responderam que na Instituição não há essa política e nove servidores (45%) relataram que desconhecem a existência da política de inclusão na UFMA. Com base nesses resultados, abre-se uma discussão acerca da necessidade da institucionalização de uma política de inclusão na UFMA, a qual englobe todos os segmentos representativos da comunidade acadêmica, quais sejam: os discentes, os servidores, todas as pessoas com e sem deficiência que têm acesso a esse espaço universitário.

Quando indagados sobre seus desempenhos profissionais, na UFMA, dezoito dos servidores (80%) consideram uma avaliação positiva para os seus desempenhos profissionais e dois dos servidores (20%) declararam que seus desempenhos profissionais não têm bons resultados, devido à falta de valorização com do servidor e à falta de acessibilidade.

Ao fazer o questionamento sobre o que deveria ser melhorado em relação à

inclusão laboral de servidores com deficiência na UFMA, nove (45%) responderam a necessidade de melhoria na questão da acessibilidade, seis (25%) relataram a importância de uma política para melhoria da inclusão dos servidores com deficiência, três (15%) pontuaram o desenvolvimento de programas, que atendam às demandas recorrentes na Instituição, dois servidores com deficiência (10%) que identificaram a necessidade de um setor para os servidores com deficiência e um dos entrevistados (5%) relatou a falta do cumprimento da cota. Observa-se que os servidores da UFMA com deficiência, ainda não estão inseridos em um espaço efetivamente de inclusão. Essa concepção se verificou por meio das sugestões de melhorias, citadas pelos vinte servidores entrevistados. Compreende-se, então, que a universidade deve buscar formas para garantir aos servidores com deficiência um espaço que responda às suas demandas e necessidades no ambiente laboral, bem como que seja assegurado a esses profissionais sua dignidade. Desse modo, concorda-se com Valle (2017) quando defende que é por meio do conhecimento do público-alvo e de suas demandas que a Universidade poderá identificar os servidores com deficiência, quais as deficiências mais presentes, o que precisa ser feito com mais urgência – guardadas as limitações orçamentárias da Instituição, e, de que forma os recursos que são escassos, podem ser aplicados buscando maior efetividade possível.

3 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Investigou-se como vem ocorrendo o processo de inclusão dos servidores com deficiência, na Universidade Federal do Maranhão, por meio de pesquisa documental, do tipo exploratória, descritiva, mediante o uso de entrevistas semiestruturadas realizadas com os servidores com deficiência, possibilitando conhecer a vivência laboral dos profissionais com deficiência na instituição pesquisada. Sendo assim, os resultados obtidos revelam que ainda é preciso persistir no desenvolvimento de uma cultura que valorize e respeite as diferenças, pois diversas são as demandas dos servidores com deficiência, cada um com uma particularidade que o torna ímpar e que deve ser observada desde o acesso à universidade.

É, absolutamente, imprescindível que a UFMA melhore sua condição de acessibilidade com adequações nos seus prédios e caminhos, tornando-os mais acessíveis, em consonância com as normativas vigentes, a fim de que se transforme em um ambiente efetivamente inclusivo não apenas para os seus servidores com deficiência, mas também para todos aqueles que com ela interajam.

O acesso e a permanência no setor laboral deve ser pautado nos princípios da dignidade e equidade de oportunidades, tornando-se necessária a criação de condições concretas e uma mudança cultural em relação à percepção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Para isso, é fundamental a discussão desses assuntos para a efetividade da legislação. Esse estudo sobre inclusão do servidor com deficiência na UFMA veio

complementar e ampliar a pesquisa na área, e, assim, revelar caminhos para a melhoria de práticas inclusivas direcionadas aos profissionais que fazem parte da instituição e, conseqüentemente, de todas as pessoas com deficiência que usufruem desse espaço.

REFERÊNCIAS

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, [2021]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Acesso em: 10 set. 2018.

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). **Diário Oficial da União**: seção 1, Brasília, DF, 7 jul. 2015. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/2015/lei-13146-6-julho-2015-781174-publicacaooriginal-147468-pl.html>. Acesso em: 21 set. 2018.

BRASIL. Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. **Diário Oficial da União**: seção 1, Brasília, DF, 19 abr. 1991a. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L8112cons.htm. Acesso em: 10 set. 2018.

COSTA, Bráulio Caio Ferreira da. **Perfil dos servidores com deficiência da Universidade Federal do Rio Grande do Norte**. 2016. 128 f. Dissertação (Mestrado em Educação) – Centro de Educação, Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Natal, 2016.

VALLE, Thais Quintão Ferreira. **Fluxos de inserção**: a inclusão de servidores com deficiência na Universidade Federal de Juiz de Fora: diálogos entre princípio da igualdade, ações afirmativas e gestão do conhecimento. 2017. 144 f. Dissertação (Mestrado Profissional em Gestão e Avaliação da Educação Pública) – Faculdade de Educação, Universidade Federal de Juiz de Fora, Juiz de F